Regiones y Desarrollo Sustentable
(2024) XXIV: Número especial
ISSN electrónico: 2594-1429
ISSN impreso: 1665-9511

Regiones y Desarrollo Sustentable

Artículo original Acceso abierto

Consejería y Orientación Universitaria para la Prevención de la Violencia de Género

University Counseling and Guidance for the Prevention of Gender Violence

Mario Fausto Gómez Lamont
Gustavo Millán Aguilar
Eduardo Enrique Juárez Rocha

Correspondencia: fausto.lamont@iztacala.unam.mx
Profesor Definitivo UNAM FES Iztacala, Profesor de Asignatura en Psicología Universidad Iberoamericana Torreón, Profesor de Posgrado Universidad Autónoma de Nayarit

Correspondencia: gmillana1994@gmail.com
UNAM FES Iztacala

Correspondencia: ej.r93@hotmail.com
Colectivo de Estudios de Género

Fecha de recepción:
07-julio-2023
Fecha de aceptación:
07-noviembre-2023

Resumen

La violencia de género en México es una crisis nacional y el gobierno ha implementado medidas para prevenir, sancionar y erradicar esta problemática. La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y las solicitudes de Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres han permitido que los gobiernos estatales elaboren planes de acción. En este contexto, el Colectivo de Estudios de Género del SUAyED de la UNAM ha propuesto un programa de consejería y orientación universitaria para la prevención de la violencia de género. El objetivo de este artículo es sensibilizar capacitar y desarrollar habilidades en la comunidad universitaria para brindar apoyo a las víctimas de violencia de género. El entrenamiento está compuesto por elementos teóricos y prácticos en un estimado de 20 horas de formación. Esta investigación utilizó una metodología cuantitativa, en un diseño cuasi experimental, transversal y prospectiva, en población cautiva universitaria de 53 profesores/as con evaluación pre y post intervención. Resultados: comparando los resultados de la evaluación pre y post, se observó una mejora en los conocimientos de género y en las competencias prácticas de los participantes. El entrenamiento en consejería y orientación universitaria para la prevención de la violencia de género tuvo un impacto positivo en el desarrollo de habilidades y conocimientos, reflejado en un aumento en los porcentajes de competencia excelente y una disminución en los porcentajes de competencia regular y deficiente en las diferentes áreas evaluadas.
Palabras clave: consejería, orientación universitaria, violencia de género.

Abstract

Gender-based violence in Mexico is a national crisis, and the government has implemented measures to prevent, penalize, and eradicate this issue. The General Law on Women's Access to a Life Free from Violence and requests for Gender Violence Alerts have allowed state governments to develop action plans. In this context, the Gender Studies Collective at the National Autonomous University of Mexico (UNAM) has proposed a university counseling and guidance program for the prevention of gender-based violence. The objective of this program is to raise awareness, train, and develop skills within the university community to provide support to victims of gender-based violence. The training consists of both theoretical and practical elements and spans an estimated 20 hours of training. This research employed a quantitative methodology, in a quasi-experimental, cross-sectional, and prospective design, involving a captive university population of 53 professors with pre- and post-intervention evaluations. Results: When comparing the pre- and post-intervention evaluation results, an improvement in gender knowledge and practical competencies of the participants was observed. The training in university counseling and guidance for the prevention of gender-based violence had a positive impact on skill development and knowledge, reflected in an increase in the percentages of excellent competency and a decrease in the percentages of regular and deficient competency in the various evaluated areas.
Key words: counseling, university guidance, gender-based violence.

Derechos de autor 2024 Los autores conservan el copyright de sus artículos publicados en Regiones y Desarrollo Sustentable, los cuales se distribuyen bajo la licencia Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0). Esto permite su uso, distribución y adaptación siempre que se otorgue el crédito correspondiente al autor original y se indique que el artículo fue publicado por primera vez en Regiones y Desarrollo Sustentable. Nuestra política cumple con los estándares del Directorio de Revistas de Acceso Abierto (DOAJ), promoviendo el acceso abierto y derechos de uso claros.

Introducción

La violencia de género, especialmente los feminicidios, es una preocupación alarmante en México que ha movilizado a la sociedad civil y al gobierno. Se han implementado políticas públicas que buscan promover la igualdad de género, los derechos humanos y la eliminación de la violencia hacia mujeres, niños y niñas. Las reformas a la Ley para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia han sido parte de los cambios en estas políticas (Animal Político, 2019).

A nivel nacional, el Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2014) ha permitido que se elaboren planes de trabajo a partir de la activación de Alertas por Violencia de Género contra las Mujeres (AVGM) en diferentes entidades federativas para atender a las víctimas de violencia de género. Estas recomendaciones abarcan diferentes áreas, como los poderes gubernamentales, la educación, la salud, la tecnología y la comunicación. En ese tenor, Chávez (2015) destaca el trabajo con las familias para prevenir la violencia. Entre las propuestas se encuentra la capacitación permanente en derechos humanos con perspectiva de género para funcionarios públicos de los tres niveles de gobierno, así como en el ámbito educativo, especialmente a nivel medio superior y superior. Se plantea la creación de protocolos y capacitaciones para fomentar una cultura de respeto de los derechos humanos de las mujeres.

En este contexto, el Colectivo de Estudios de Género del Sistema de Universidad Abierta y Educación a Distancia (SUAyED) de la FES Iztacala, UNAM, propone diversas iniciativas, como “Juventudes Consejeras Contra la Violencia de Género en las Universidades”, “Personas Orientadoras en Casos de Violencia de Género”, “Intervención en casos de violencia de género en el ámbito familiar” y “Análisis de competencias comunitarias de las personas orientadoras en casos de violencia de género”. Estas propuestas se basan en las necesidades y conclusiones del Informe final del grupo de trabajo para la atención de la solicitud de AVGM (Gómez-Lamont, 2019). En resumen, la violencia de género en México, especialmente los feminicidios, es una preocupación grave. Se han implementado políticas y se han propuesto recomendaciones para abordar este problema. La capacitación en derechos humanos y género, junto con la creación de protocolos y el trabajo comunitario, son elementos clave en la lucha contra la violencia de género en el país.

Desarrollo

La violencia de género en México ha alcanzado proporciones alarmantes y se ha convertido en una crisis nacional. Según un informe del INEGI (2021), a nivel nacional, del total de mujeres de 15 años y más, 70.1% han experimentado al menos un incidente de violencia, que puede ser psicológica, económica, patrimonial, física, sexual o discriminación en al menos un ámbito y ejercida por cualquier persona agresora a lo largo de su vida. Ante esta situación, algunos estados han activado la "Alerta de violencia de género contra las mujeres" como mecanismo

La Universidad Nacional Autónoma de México, a través de la Facultad de Estudios Superiores Iztacala, propone el "Colectivo de Estudios de Género del SUAyED UNAM" para abordar la prevención e intervención de la violencia de género en los espacios universitarios. Este colectivo ofrece distintos programas y enfoques para combatir la violencia de género, incluyendo una disertación teórica y metodológica. Es importante destacar que la violencia feminicida es una de las manifestaciones más extremas de la violencia de género y requiere acciones contundentes por parte de los gobiernos y la sociedad en general (Gómez-Lamont, 2019). El Instituto Nacional de las Mujeres (2021) informa que, aunque se han activado 25 alertas de violencia de género en 22 entidades de México, incluyendo 643 municipios, todavía hay estados donde se niega su activación, pero se implementan medidas preventivas para abordar este grave problema.

En la UNAM existen estudios que revelan la condición de discriminación por razones de género en administrativos, estudiantes y académicos (Buquet, A Cooper, Mingo, y Moreno, 2013), basandose en ello, las unidades universitarias de igualdad de género buscan intervenir a través de la re-educación y la sensibilización en los espacios universitarios, promoviendo una cultura de respeto y equidad de género. Estas intervenciones buscan la prevención y la intervención temprana para evitar la violencia de género, así como apoyar a las víctimas. Dado que el Informe Sobre la Implementación de la Figura de las Personas Orientadoras (2019) y en la nota de El Universal en el que señalan que uno de cada tres alumnas en la UNAM sufre acoso.

Como antecedente a los protocolos universitarios para la prevención de la violencia de género, es de menester reconocer que el movimiento feminista ha sido fundamental en la lucha contra la violencia de género y en la búsqueda de una democracia igualitaria. La perspectiva de género, desarrollada por el feminismo, ofrece una visión crítica, explicativa

y alternativa de las relaciones de género. La académica Marcela Lagarde (1996) señala que la perspectiva de género es una concepción científica y política que forma parte de la cultura feminista. A pesar de los esfuerzos realizados, en México los resultados en la prevención de la violencia de género no han sido satisfactorios. Aunque se han creado instituciones, aprobado leyes y establecido normativas, muchas propuestas se ignoran o se aplican de manera discrecional. A pesar de la inclusión de la perspectiva de género en el Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024 (INMUJERES, s.a.) y los compromisos internacionales, la equidad de género aún no se ha logrado consolidar.

Un pilar jurídico para la creación de protocolos y acciones preventivas es la Norma Oficial 046-SSA2-2005 "Violencia familiar, sexual y contra las mujeres" define a la violencia de género como una manifestación de las relaciones históricamente desiguales de poder entre hombres y mujeres. La ONU (1993) define la violencia de género como cualquier acto que cause daño físico, sexual o psicológico a las mujeres, incluyendo amenazas, coacción o privación arbitraria de la libertad, tanto en la vida pública como en la privada. En la Conferencia Mundial sobre la Mujer han reconocido que la violencia contra las mujeres impide el logro de la igualdad y el disfrute de los derechos fundamentales. En ese tenor se insta a los gobiernos a tomar medidas para prevenir y eliminar esta forma de violencia contra las mujeres. En el caso de la comunidad Lésbica Gay Bisexual Transexual + (LGBT), Celorio (2017) advierte que la violencia de género adquiere otras formas, como el acoso, la persecución, el rechazo, la marginación, las agresiones verbales, físicas y sexuales, y hasta el asesinato.

En ese sentido, Lamas (2012; 2013) explica que, en el ámbito académico y laboral, el hostigamiento y el acoso sexual son formas de violencia de género frecuentes. Estas conductas se han naturalizado y son aceptadas en la sociedad, especialmente en el imaginario masculino. Estudios internacionales han mostrado altos índices de violencia en parejas universitarias, con daños mayores en las mujeres. Además, para Fonseca y Quintero (2009), la comunidad LGBT enfrenta ambientes opresivos en instituciones educativas y laborales, donde la marginación y la discriminación son comunes.

En México, han surgido diversas agrupaciones de la sociedad civil que han propuesto protocolos y capacitaciones para contrarrestar el aumento de la violencia de género y trabajar

en la prevención. Maldonado (2019) explica que GENDES,[1] es una organización de la sociedad civil con sede en la Ciudad de México, se enfoca en la erradicación de la violencia de género a través de programas de reeducación. Fundada en 2008, utiliza una perspectiva de género y se centra en la masculinidad para promover relaciones equitativas y contribuir al desarrollo social.

GENDES trabaja directamente con hombres que han cometido violencia contra sus parejas. Mediante sesiones grupales, lideradas por psicólogos, estos hombres cuestionan la concepción de la masculinidad y brindan herramientas para redefinirla. El objetivo de esta agrupación es identificar los factores desencadenantes de la violencia y proporcionarles herramientas eficientes para erradicar su agresividad y mejorar el manejo de sus emociones. Buscan enseñarles a construir relaciones basadas en el respeto y libres de violencia, lo que también puede impactar en otros ámbitos. Aunque GENDES ha tenido éxito y ha arrojado buenos resultados, enfrenta desafíos en la captación y retención de participantes. Los factores que llevaron a estos hombres a la violencia, como la reproducción aprendida de una masculinidad patriarcal y la negativa a aceptar su dominio sobre las mujeres, dificultan su compromiso con el programa. La mayoría de los participantes son referidos por instituciones gubernamentales, académicas, organizaciones de la sociedad civil o debido a un ultimátum de sus parejas (Maldonado, 2019).

Por otro lado, el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) ha creado una estrategia para combatir la violencia de género en México. Esta estrategia incluye un protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual, una norma de igualdad laboral y no discriminación, un curso en línea sobre tolerancia cero al hostigamiento y acoso sexual, y un micrositio en línea llamado “Cero Tolerancia”. El micrositio de INMUJERES[2] está dirigido a la Administración Pública Federal y a la población en general, con el objetivo de difundir una cultura libre de hostigamiento y acoso sexual en entornos laborales. Proporciona información detallada sobre el hostigamiento y el acoso sexual, diferencia entre ambos y describe las sanciones establecidas por la legislación. También informa sobre la Norma Mexicana de Igualdad Laboral y No Discriminación, una

[1] Para mayor información, visite: https://gendes.org.mx/

[2] Liga de acceso a la página INMUJERES: https://www.gob.mx/inmujeres/es/articulos/cero-tolerancia-al-hostigamiento-sexual-y-al-acoso-sexual?idiom=es?_amp=true

estrategia conjunta entre varias instituciones para eliminar la discriminación y fomentar ambientes laborales igualitarios (Irizarri, 2019).

En cuanto a las Unidades de Atención y Prevención de la Violencia Familiar (UAPVIF), Brochar (2015) explica que son un esfuerzo del gobierno de la Ciudad de México (Bochar, 2016) para brindar atención a víctimas de violencia familiar y de género. Hoy en día, las UAPVIF fueron absorbidas por el Instituto Nacional de las Mujeres. El gobierno de la Ciudad de México, en su gestión 2018-2024 de la CDMX, creó, por su parte, 27 "Lunas" en las 16 alcaldías y se responsabilizan de atender de manera integral a las mujeres víctimas de violencia de género que lo requieran. Estas cumplen con un protocolo establecido por la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Este protocolo incluye la identificación de la problemática, determinación de prioridades, orientación y canalización, acompañamiento y seguimiento. Además, cuentan con un refugio para mujeres en situación de violencia familiar.

En el espacio universitario, Irizarri (2019) explica que el Programa Universitario de Estudios de Género (PUEG) de la Universidad Nacional Autónoma de México ha evolucionado con el tiempo y se ha convertido en el Centro de Investigaciones y Estudios de Género (CIEG). Desde su creación en 1992, el PUEG ha sido un mecanismo para la vinculación de proyectos y grupos relacionados con la equidad de género tanto dentro como fuera de la universidad. Sus funciones incluyen la investigación, la docencia, la extensión universitaria, la creación de una biblioteca y un programa editorial.

En 2016, el Programa Universitario de Estudios de Género (PUEG) se transformó en el Centro de Investigaciones y Estudios de Género CIEG, aumentando su relevancia y obligaciones al ser aprobado por el Consejo Universitario. El CIEG ha jugado un papel estratégico en la intervención social, generando conocimiento y promoviendo la conciencia sobre la justicia social. Por su labor, recibió el Premio "Hermila Galindo", de la Comisión de Derechos Humanos del DF.

Sin embargo, tres años antes ya se había establecido los Lineamientos Generales para la igualdad de Género en la UNAM (Consejo Universitario, 2013), impulsados por grupos feministas conformados por estudiantes y docentes. Estos lineamientos establecen normas obligatorias para regular la equidad de género en la universidad, incluyendo el acceso igualitario a oportunidades, la detección y erradicación de la violencia de género, y la sensibilización y transversalización de la perspectiva de género (Gómez-Lamont, 2019).

El CIEG ha diversificado sus funciones, abarcando disciplinas como la investigación, la docencia, la difusión y la vinculación con organismos públicos. Ha desarrollado proyectos de investigación, formación de recursos humanos, cursos de sensibilización y capacitación, y ciclos de conferencias. Su objetivo es contribuir a la solución de problemas nacionales y globales y promover la incorporación de la perspectiva de género en la comunidad universitaria.

Además del CIEG, existen otros programas que replican el modelo en facultades específicas de la UNAM, como el Programa Interdisciplinario para la Atención de la Violencia (PIAV) en la FES Iztacala (Universidad Nacional Autónoma de México [UNAM], s.a.). El PIAV se enfoca en combatir la violencia en todas sus formas, especialmente el acoso sexual, a través de acciones como el programa Cero Tolerancia al Acoso Sexual. Han desarrollado un curso de formación de Monitores en Prevención de la Violencia y Acoso Sexual, con el objetivo de sensibilizar a estudiantes y docentes de todas las carreras.

Antecedentes del modelo

Para la creación de la propuesta de intervención que en esta investigación presentamos es un modelo de consejería en espacios universitarios para la atención y orientación en casos de violencia de género retomaremos el estudio “Intrusas en la Universidad”, realizado por Buquet, Mingo y Moreno (2013), en el que señalan puntualmente la desigualdad de género en el ámbito universitario y la necesidad de implementar acciones efectivas para contrarrestar esta problemática. Se resaltan las demandas de crear instancias para tratar denuncias, ofrecer cursos de capacitación en derechos humanos y acciones institucionales como la implementación de modelos comunitarios contra la violencia de género.

Si bien, en la actualidad existen diversos modelos y enfoques que sirven como referencia teórica y metodológica para la construcción, implementación, aplicación y evaluación aquí presentados. Es importante señalar que en este estudio tiene como propósito innovar la metodología de la figura de la persona orientadora presentada en el estudio de Montajaraz, Gómez-Lamont y Jiménez (2019).

También es importante mencionar que el modelo del CREAS (Crisis, Emergencias y Atención al Suicidio) (s.a.) fue un punto importante, dado que busca prevenir el suicidio y brinda atención personalizada a través de un equipo multidisciplinario de profesores e

investigadores expertos. Por otro lado, el modelo del Tecnológico de Monterrey (Centro de Reconocimiento de la Dignidad Humana, 2018), por su parte, presenta un protocolo de actuación para prevenir y atender la violencia de género dentro de la institución en el que incluyen la formación continua de estudiantes y padres de familia en temas de género, diversidad sexual y actividades para la inclusión.

Se destaca un estudio de Guajardo y Cavazos (2013), donde combinaron la Terapia Cognitivo Conductual con la Terapia Centrada en Soluciones para intervenir en casos de violencia de género en la Universidad Autónoma de Nuevo León. Finalmente, se hace referencia al estudio "Intrusas en la Universidad", realizado por Buquet et al. (2013), donde aborda la desigualdad de género en el ámbito universitario y la necesidad de implementar acciones efectivas para contrarrestar esta problemática. Se resaltan las demandas de crear instancias para tratar denuncias, ofrecer cursos de capacitación en derechos humanos y violencia de género, y acciones institucionales.

Contando con los modelos mencionados, y gracias a la estancia de colaboración que realizamos de 2016 a 2018 en la Oficina de la Abogacía General de la UNAM (2018), nos dimos a la tarea de construir el primer programa de capacitación de la figura de las Personas Orientadoras (PO) en la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), como parte de los esfuerzos para promover la igualdad de género y visibilizar los mecanismos existentes dentro de la institución (Montajaraz et al., 2019). Las PO tienen como función principal socializar y difundir información sobre la violencia de género y el Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM (2019). Su labor se enfoca en implementar la política institucional de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia de género en la universidad, según lo establecido en el Acuerdo del Rector (Gómez-Lamont, 2019; Montajaraz et al., 2019).

Estas personas son miembros voluntarios de la comunidad universitaria y reciben capacitación y seguimiento periódico por parte de la Oficina de la Abogacía General en temas de igualdad de género, no discriminación y legislación aplicable. Son designadas mediante un proceso de selección semestral y su función principal es orientar e informar a la comunidad universitaria sobre la violencia de género y el Protocolo, proporcionando elementos para identificar situaciones de violencia y brindando información sobre los procedimientos y recursos disponibles (Gómez-Lamont, 2019; Montajaraz et al., 2019).

Es importante destacar que las PO no tienen autoridad, su labor es puramente informativa y sirven como enlace inicial entre la comunidad universitaria y las instancias competentes para recibir quejas y brindar apoyo psicológico. Las instancias encargadas de recibir y resolver las quejas son la UNAD (Unidad para la Atención y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres), las Oficinas Jurídicas y la Unidad de Apoyo Jurídico (Gómez-Lamont, 2019; Montajaraz et al., 2019). La información de contacto de las PO está disponible en el portal web de Igualdad de Género de la UNAM, y los servicios que brindan se registran y reportan a la Oficina de la Abogacía General para fines estadísticos sobre violencia de género en la universidad.[3]

El Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM es el documento que establece las funciones de las PO. Fue creado por la Oficina de la Abogacía General para cumplir con el Acuerdo Rectoral y establecer políticas institucionales para la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia de género. El Protocolo define los procedimientos a seguir, delimita las competencias de las PO y establece pautas para las autoridades de la universidad involucradas en la atención de casos de violencia de género. El texto, elaborado por Montajaraz et al. (2019), menciona que se han realizado convocatorias para seleccionar PO tanto para el personal académico y funcionarios como para los estudiantes. Se detallan las sedes externas de la UNAM donde se han realizado convocatorias. Durante un período específico, se reportaron orientaciones realizadas por las PO académicas y las PO estudiantes.

Propuesta

Al analizar los límites y alcances de la figura de las Personas Orientadoras, nos dimos a la tarea de ampliar el modelo, de agilizar los procesos formativos e implementar más habilidades generales y específicas en este modelo de Consejería y Orientación Universitaria para la Prevención de la Violencia de Género. En cuanto a las habilidades propuestas y obtenidas a través del análisis de los modelos anteriores desde el Colectivo de Estudios de Género, se destaca la importancia de escuchar sin minimizar el dolor subjetivo, evitar presuposiciones

[3] Es importante mencionar que para inicios del 2023 el programa modificó su nombre de Personas Orientadoras Comunitarias, en el que se eliminó la participación de estudiantes como personas orientadoras, así como a personal administrativo.

y mostrar respeto hacia las personas consultantes. Se enfatiza la necesidad de comprender el contexto individual de cada persona y no juzgar ni culpar. Sin embargo, a continuación, nos dispondremos a explicar cada una de las habilidades a entrenar.

Escuchar

- Escuchar sin minimizar el dolor subjetivo de las y los consultantes.
- No presuponer cosas ni darlas por hechos.
- Ponerse en perspectiva del otro o la otra.

Respetar

- Una habilidad que atraviesa toda la intervención de las personas consejeras.
- Implica evitar regañar, culpabilizar y/o criticar a las personas.
- Implica entender que cada persona tiene su propio contexto y no se debe cohesionar decisiones que para la consultante o el consultante son precipitadas.

Explorar

- Implica realizar preguntas acerca de lo acontecido.
- Implica retomar el propio discurso de la víctima para formular nuevas preguntas.
- Implica conectar la escucha y el respeto para poder generar nuevas preguntas.

Reconocer

- Implica entender que las personas tienen capacidades y recursos de acción propios.
- Implica retomar frente a las personas las habilidades y estrategias de resistencia que las víctimas de violencia han tenido a lo largo del proceso.

Incentivar

- Saber que la situación tiene más de 1 solución.
- Hacer sentir a la persona que hay gente que le importa su bienestar.
- Ser empático o empática.

Conocer

- Poseer información sobre la perspectiva de género, violencia y acciones legales.
- Contar con herramientas de apoyo para la canalización de casos de violencia, como Asociaciones Civiles o instancias judiciales para la atención en materia de salud física, mental y protección legal.

Limitantes

- Tener consciencia de las limitaciones propias en el trabajo como consejeros y consejeras.
- Saber que puede efectuarse una intervención única.

Canalizar

- Comprender el funcionamiento de ciertas instancias a las cual se puede acudir según sea el caso.
- Reconocer frente a la víctima de violencia la posibilidad de tomar una acción más especializada en materia de su bienestar físico, psicológico y legal.

Metodología

Mediante una metodología cuantitativa cuasi experimental, transversal y prospectiva, con un diseño estratégico pre y post entrenamiento (Kazdin, 2001), se desarrollaron cinco sesiones de cuatro horas para la capacitación de profesores/as interesados/as en ser consejeras en casos de violencia de género en la universidad, donde: dos horas se empleen para la exposición

de la base teórica del modelo y las dos horas restantes para realizar ejercicios prácticos de sensibilización y entrenamiento; cubriendo un total de 20 horas teóricas y prácticas.

Procedimiento

Mediante el diseño de etapas y criterios de inclusión y exclusión se elaboró la siguiente metodología de selección de las y los participantes divididos en tres grupos de trabajo:

1) Se difundió una convocatoria cerrada únicamente para profesores y profesoras universitarias, lo cual significó un tipo de muestreo no probabilístico y, por conveniencia, con población cautiva.
2) Se seleccionaron 53 participantes que cubrieron los siguientes criterios de selección:
   a) Tener interés en capacitarse en consejería y orientación universitaria en casos de violencia de género.
   b) Tener disponible 20 horas a la semana para la capacitación.
   c) Comprometerse con cubrir al 100% de la asistencia al curso.
   d) Tener conocimientos previos sobre género y violencia de género.
   e) Ser profesor/a de asignatura, de carrera y tiempo completo en la universidad.
   f) Firmar el consentimiento informado para participar en la investigación.

3) Una vez seleccionados las/os participantes se les invitó a previamente llenar un cuestionario en Google Forms[4] de dos secciones, conocimientos teóricos de género, diversidad sexual y violencias contra la mujer y razonamiento práctico en la resolución de casos de violencia de género en la universidad.
4) Se realizaron las actividades programadas del curso de capacitación.
5) Al paso de la semana de capacitación se les volvió a evaluar.

[4] Dado que el instrumento está en fase de evaluación no lo pudimos incluir en la sección de anexos.

Tabla 1

Cronograma de actividades de la formación

	Sesión 1 La categoría de Género	**Sesión 2 Género y Violencia**	**Sesión 3 Violencia de Género en las Instituciones educativas**	**Sesión 4 La Consejería y la Orientación Universitaria I**	**Sesión 5 La Consejería y la Orientación Universitaria II**
Módulo 1	Concepto de Género Sistema Sexo-Género Perspectiva de Género Diversidad Sexual Discriminación	Violencia y Agresión Violencia y DH Violencia de Género El ciclo de la violencia. El ciclo de la motivación al cambio. Los dilemas de una víctima de violencia de género	El Protocolo institucional La Consejería y la Orientación Universitaria Resultados del entrenamiento Experiencias y Dudas	Los Límites de la consejería y orientación Ubicación de zonas seguras Las funciones de los protocolos universitarios. La persona denunciada	Las zonas seguras en la consejería y orientación e La elección de la entrevista El uso del violentómetro El reporte institucional
Módulo 2	Role Playing Casos simulados Habilidad a desarrollar Escuchar Actividad corporal "Acercarse"	Role Playing: Casos simulados Habilidad a desarrollar Escuchar, Respetar, Explorar Actividad corporal "Contacto"	Role Playing: Casos simulados Habilidad a desarrollar: Incentivar, Conocer Actividad Corporal "Rendirse"	Role Playing: Casos simulados. Habilidad a desarrollar: Escuchar, Respetar, Explorar, Incentivar, Conocer, Limitantes y Canalizar. ¿Qué hacer con los victimarios? Actividad Corpotal "Re-narrarnos"	Role Playing: Casos simulados: Habilidades a desarrollar: Auto cuidado.

Fuente: elaboración Propia

Pedagogías feministas y educación popular en la impartición del curso "consejería y orientación universitaria para la prevención de la violencia de género"

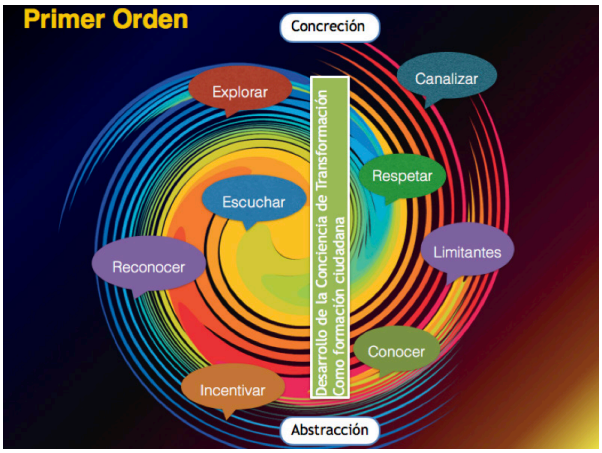
Las pedagogías feministas y la educación popular son enfoques educativos que buscan desafiar las estructuras de poder y promover la equidad y la justicia social en la educación.

En ese sentido, este tipo de pedagogías feministas buscan abordar las desigualdades y opresiones basadas en el género en los sistemas educativos. Estas pedagogías cuestionan los roles de género tradicionales, desafían los estereotipos de género y promueven la igualdad de oportunidades para todas las personas, independientemente de su identidad de género. También buscan incluir y valorar las voces y experiencias de las mujeres y las minorías de género en el currículo y en los procesos de enseñanza y aprendizaje. Las pedagogías feministas buscan crear espacios educativos seguros y libres de violencia de género, donde se fomente el empoderamiento de las personas y se promueva una conciencia crítica sobre las desigualdades de género (Martínez, 2010).

Por otro lado, las pedagogías populares se basan en los principios de la educación popular y la pedagogía crítica. Estas pedagogías se enfocan en las experiencias y conocimientos de las comunidades marginadas y desfavorecidas, y buscan empoderar a los individuos y fomentar la participación activa en la transformación social. Las pedagogías populares valoran el diálogo, la participación colectiva, el aprendizaje experiencial y la reflexión crítica como herramientas educativas. Buscan desafiar las estructuras de poder y promover la conciencia crítica sobre las desigualdades sociales y las injusticias, alentando a las personas a tomar acciones para el cambio social (Martínez, 2010).

Imagen 1

Muestra los pasos a seguir en el trabajo de cinco sesiones para orientar en casos de violencia de género en los espacios educativos



Fuente: elaboración propia.

En resumen, tanto las pedagogías feministas como las pedagogías populares comparten un enfoque crítico y transformador de la educación, cuestionando las desigualdades y promoviendo la equidad y la justicia social. Ambas buscan empoderar a las personas, desafiar las estructuras de poder y fomentar la participación activa en la construcción de sociedades más justas e inclusivas.

Instrumentos

El procedimiento de evaluación es pre y post entrenamiento, donde se evalúan:

1.- El dominio conceptual de los tipos y modalidades de la violencia (Gómez-Lamont, En dictaminación).

2.- Las competencias básicas: Escuchar, Respetar, Explorar, Incentivar, Conocer, Limitantes y Canalizar en casos de violencia de género (ver Anexo 1).

Procedimiento

La sesión 1. "Género y violencia de género" tiene como objetivo introducir conceptos básicos relacionados con el género y la violencia de género, generando sensibilización y

reflexión en los participantes sobre cómo el género influye en la construcción de identidades y en la generación de violencia. La sesión se divide en dos partes: una parte teórica y una parte práctica.

En la primera parte, que abarca dos horas, se realiza un abordaje teórico de los conceptos de sexo, género, violencia y agresión. Estos conceptos son fundamentales para que las personas consejeras puedan intervenir en casos de violencia de género. Se busca clarificar la diferencia entre violencia y agresión, ya que en el contexto social a menudo se confunden. Además, se explora el género como un constructo que atraviesa la violencia y se plantea la necesidad de contar con una perspectiva de género en la atención a víctimas de violencia.

En la segunda parte de la sesión, se llevan a cabo ejercicios prácticos de sensibilización y reflexión basados en las experiencias de los asistentes en relación con la acción concreta de escuchar las experiencias sobre la violencia de género. Se busca generar un espacio para que los participantes puedan compartir sus vivencias y reflexionar sobre cómo la construcción de género influye en sus vidas. Esta actividad fomenta la escucha activa entre los participantes y promueve la comprensión de las distintas experiencias y perspectivas.

Se incorporaron a las sesiones "actividades corporales", en la primera sesión se implementó "Acercarse" cuya reflexión oscila en ¿cómo es mi forma de acercarme al otro cuerpo? La indicación es la siguiente: *"Durante 20 minutos se les invita a estar de pie y caminar en el salón, sin hablar ¿cómo se acercan a otra persona?, demuéstrenlo con acciones mudas"*. Al término de la actividad se les invitó a reflexionar: "¿Observé diferencias en mi forma de acercarme a los cuerpos que leí como masculinos y femeninos?", "¿Qué tan cómodo me siento con la distancia/límite que estableció la otra persona?", "¿Cómo me sentí mientras la otra persona se acercaba a mí?", "¿Cómo se establece la negociación desde el lenguaje corporal y la mirada?".

Al finalizar la sesión, se invita a los asistentes a reflexionar sobre lo trabajado durante la sesión y a compartir qué les dejó pensando. El objetivo es que los participantes tomen conciencia de la importancia de tener una perspectiva de género como herramienta en el trabajo de intervención en casos de violencia de género, especialmente para las personas consejeras.

La sesión 2. "Hacia una práctica respetuosa y sensible: Poniéndose en el otro lugar" tiene como objetivo principal proporcionar a los participantes herramientas y habilidades necesarias para una atención con perspectiva de género. La sesión se divide en dos partes: una parte teórica y una parte práctica.

En la primera parte, se dedica un tiempo considerable al abordaje teórico. Se exploran las implicaciones de ser víctima de violencia de género, se analiza la importancia de la sensibilidad sensorial y se destaca el reconocimiento de los recursos propios de cada persona. El objetivo es sensibilizar a los asistentes sobre las posibles consecuencias físicas y emocionales que pueden experimentar las víctimas de violencia de género. Esto les permitirá intervenir de manera más efectiva en casos de violencia, desde una perspectiva de género. Además, se abordan las herramientas y habilidades necesarias para ser una persona consejera con perspectiva de género, brindando un marco teórico sólido para la práctica posterior.

En la segunda parte de la sesión, se lleva a cabo una actividad práctica que involucra el análisis e intervención en dos casos de violencia de género mediante el uso de materiales audiovisuales. El propósito de esta actividad es que los participantes pongan en práctica la escucha activa, reconozcan sus propias sensaciones y se coloquen en la perspectiva de las personas víctimas de violencia. Se busca fomentar el respeto y la empatía hacia las víctimas, comprendiendo sus experiencias desde un enfoque más cercano y humano.

Además, se aborda el tema de cómo ser un compañero o compañera solidario/a que brinda apoyo a alguien que está sufriendo violencia de género. Se proporcionan elementos de consejería para aquellos que buscan orientación sobre qué hacer en estas situaciones. Se exploran estrategias y enfoques para brindar un apoyo adecuado y efectivo, considerando siempre la perspectiva de género.

Otro aspecto importante de la sesión es la sensibilización sobre la importancia de reconocer a las personas víctimas de violencia de género. Se enfatiza en valorar sus fortalezas y recursos, resaltando su capacidad para superar estas situaciones adversas. Se busca fomentar el reconocimiento de la resiliencia de las víctimas y el apoyo hacia su proceso de recuperación, teniendo en cuenta las implicaciones tanto físicas como emocionales que la violencia tiene en ellas.

En las “actividades corporales”, la instrucción fue la siguiente: *“Durante 15 minutos trabajaremos con un compañero o compañera, con él o ella y en silencio haremos un ejercicio de rotación, es decir rotaremos nuestro cuerpo con el de nuestro compañero y compañera, comenzando por la espalda y lentamente al frente”.* Al término de la actividad se realizaron las siguientes preguntas: “¿Qué puede hacer un cuerpo sobre otro?”, “¿Cómo me conecté con el cuerpo de la otra persona?”, “¿Qué sensaciones descubrí?”, “¿Qué partes de mi cuerpo tuve que proteger?”.

Al finalizar la sesión, se invita a los participantes a reflexionar sobre lo trabajado y aprendido durante la misma. El objetivo es fomentar una capacidad de escucha sensible, respetuosa y atenta, así como el reconocimiento de las posibles sensaciones que las personas víctimas de violencia de género puedan experimentar. Se busca que los participantes visualicen las herramientas y habilidades necesarias para brindar un apoyo efectivo y empático como personas consejeras, promoviendo una atención con perspectiva de género.

La sesión 3. "Hacia una sociedad organizada: El apoyo institucional y de la sociedad civil en casos de violencia de género" tiene como objetivo principal proporcionar a los participantes las herramientas necesarias para brindar un apoyo efectivo a las víctimas de violencia de género. La sesión se divide en dos partes: una parte teórica y una parte práctica.

En la primera parte de la sesión, se aborda de manera teórica la habilidad de explorar las experiencias de las víctimas de violencia de género de manera respetuosa y empática. Se enfatiza la importancia de reconocer las habilidades y destrezas de los usuarios del servicio de consejería, con el objetivo de incentivar a las víctimas y generar redes de apoyo. Se ponen sobre la mesa las normas y agrupaciones que representan recursos en caso de que las víctimas decidan tomar acciones legales o buscar acompañamiento psicológico. Se destaca la importancia de abordar cada proceso de manera única y respetar las decisiones de las víctimas.

En la segunda parte de la sesión, se proyectarán materiales audiovisuales que ejemplifican el trabajo en la atención a víctimas de violencia de género, mostrando la aplicación de los conceptos teóricos presentados.

Al finalizar, las proyecciones se llevó a cabo el ejercicio corporal llamado "Rendirse", en el cual se brindaron las siguientes instrucciones: *"Durante 20 minutos trabajarán nuevamente con un compañero/a, colocarán una silla que estará alejada de ustedes, elegirán quién iniciará con la actividad, la cual consiste en que uno de los integrantes se colocará en el suelo mientras que el otro/a tratará de levantarlo y llevarlo/a la silla, cuando terminen cambiarán de rol"*. Al término de la actividad se les preguntó: "¿Qué es un cuerpo vulnerable?", "¿Qué características visibles podemos encontrar en los cuerpos vulnerables?", "¿Qué significa cuidar de otro cuerpo?", "¿Qué es ponerse en el lugar del otro/a?", "¿Qué afectos sintieron que surgieron en la actividad?", "¿Me sentí protegido?", "¿Qué violencias atraviesan mi cuerpo?", "¿Cómo he protegido mi cuerpo de las violencias?".

Al finalizar la sesión, se invita a los participantes a reflexionar sobre lo trabajado y aprendido durante la misma. El objetivo es fomentar una capacidad, ya no de escucha

sensible, sino de consciencia corporal ante las experiencias de las personas víctimas de violencia de género puedan experimentar. Se busca que los participantes sientan sus cuerpos como parte de la herramientas y habilidades necesarias para brindar un apoyo efectivo y empático como personas consejeras, promoviendo una atención con perspectiva de género.

La sesión 4. "Sesión única: Hacia una construcción de la 'Intervención única'", se centra en la importancia de proporcionar un trato digno, respetuoso e informativo a las víctimas de violencia de género, teniendo en cuenta las diferentes circunstancias en las que se encuentran. Se busca desarrollar la habilidad de realizar una "intervención única" como consejeros y consejeras, reconociendo nuestras propias limitaciones y las limitaciones externas que puedan surgir.

En las primeras dos horas de la sesión, se aborda teóricamente la importancia de la "intervención única" como herramienta en la consejería para apoyar a las víctimas de violencia de género. Se reflexiona sobre cómo brindar un trato digno y respetuoso, dejando de lado lo coercitivo, e incentivando a las personas a tomar decisiones informadas sobre su situación. En las dos horas restantes, se utilizan materiales audiovisuales que ejemplifican el trato digno hacia las personas. Además, se realizan ejercicios de juegos de roles para poner en práctica las habilidades aprendidas.

En la actividad final "Re-Narrarnos" se dieron las siguientes instrucciones: *"En 20 minutos, en parejas, nos colocaremos en el piso en el que y por medio de un pliego de papel, dibujaremos una silueta de nuestros cuerpos, al término de dibujarlo, ubicamos las zonas en las que encontramos las violencias vividas, dibujaremos las tensiones, le pondremos color a las heridas, pero también pondremos lo que hemos hecho con nuestros cuerpos, las soluciones y las curas que hemos logrado a través de nuestras decisiones ".* Al término de la actividad se realizaron las siguientes preguntas: "¿Qué ha significado para mi este encuentro con las demás personas?", "¿Qué nuevas ideas sobre mi descubro a partir de este encuentro?", "¿Encuentro algún sentido al cuidado de mi cuerpo y de los demás?", "¿Puedo reconocer las violencias que he vivido y he atendido?", "¿Qué otras palabras pudieras usar para nombrar lo vivido en esta sesión?".

Al finalizar la sesión, se invita a los participantes a reflexionar sobre lo trabajado y aprendido durante la misma. El objetivo es fomentar una capacidad, ya no de escucha sensible, sino de narración corporal en la que se integren las experiencias de las personas víctimas de violencia de género y sus esfuerzos por sobre salir ante la adversidad. Se busca

que los participantes sientan sus cuerpos y los narren como parte de la herramientas y habilidades necesarias para brindar un apoyo efectivo y empático como personas consejeras, promoviendo una atención con perspectiva de género.

La sesión 5. "**Viviendo la práctica de la consejería con perspectiva de género", retoma la funcionalidad de la "Intervención única"** como base para realizar la canalización de manera respetuosa y basada en el conocimiento. El objetivo es que los consejeros y consejeras pongan en práctica las habilidades adquiridas a lo largo de la capacitación, aplicando los puntos tratados.

En la primera parte de la sesión, se trabaja el proceso de canalización en función del conocimiento de los protocolos legales e instituciones que atienden y sancionan los actos de violencia de género, así como la atención psicológica a las víctimas. Se brinda información sobre la importancia y el funcionamiento de la "Intervención única" en este proceso.

En la segunda mitad de la sesión, se aborda la creación de redes de apoyo. Se describe qué son las redes de apoyo, cómo conformarlas y cuáles podrían ser las redes esenciales para las víctimas de violencia de género. Se busca fortalecer la habilidad de los consejeros y consejeras para generar y utilizar redes de apoyo efectivas.

Finalmente, se llevan a cabo juego de roles y dinámicas prácticas que permiten a los participantes poner en práctica las habilidades revisadas durante las sesiones anteriores. Estas actividades permiten ejercitar las habilidades de consejería, aclarar dudas y vivenciar situaciones reales de intervención.

En resumen, la sesión 5 tiene como objetivo que los participantes pongan en práctica las habilidades adquiridas a lo largo de la capacitación. Se aborda el proceso de canalización, el conocimiento de protocolos y la creación de redes de apoyo. A través de ejercicios prácticos, se busca que los consejeros y consejeras desarrollen su capacidad para intervenir en casos de violencia de género, aplicando los puntos tratados y fomentando una consejería con perspectiva de género.

Resultados

A continuación, se presenta una tabla que organiza los resultados de la evaluación pre y post en una secuencia lógica:

Tabla 1

Evaluación pre entrenamiento y evaluación post entrenamiento

Aspecto Evaluado	Evaluación Pre (%)	Evaluación Post (%)
Participantes Totales	53	24
Participantes por Género		
- Mujeres cisgénero	67.5% (27)	66.7% (16)
- Hombres cisgénero	32.5% (13)	33.3% (8)
Identidad de Género		
- Femenina	67.5% (27)	79.2% (19)
- Masculina	32.5% (13)	20.8% (5)
Orientación Sexual		
- Heterosexual	100% (40)	100% (24)
Conocimientos sobre el Género y la Identidad de Género		
- Respuestas Correctas sobre el Género	77.5% (31)	83% (20)
- Respuestas Correctas sobre Identidad de Género	72.5% (29)	79.2% (19)
Comprensión de la Violencia de Género		
- Reconocen como Violación a Derechos Humanos	87.5% (35)	62.5% (15)
- Consideran que los Hombres Resuelven Problemas con violencia	12.5% (5)	33.3% (8)
Actitudes de las Personas Consejeras		
- Totalmente de Acuerdo con Empoderamiento de la Mujer	50% (20)	91.7% (22)
- Relativamente de Acuerdo Empoderamiento de la Mujer	42.5% (17)	8.3% (2)
- Totalmente en Desacuerdo Empoderamiento de la Mujer	7.5% (3)	0%
- Totalmente en Desacuerdo con Justificar en el incremento de la violencia por el movimiento Feminista	77.5% (31)	95.8% (23)
Acceso a la Educación y Empoderamiento		
- Totalmente de Acuerdo con el Empoderamiento y Educación de las mujeres	57.5% (23)	91.7% (22)
- Relativamente de Acuerdo con el Empoderamiento y Educación de las mujeres	32.5% (13)	8.3% (2)
- Totalmente en Desacuerdo con el Empoderamiento y Educación de las mujeres	10% (4)	0%
Actitudes Diversas		
- Totalmente en Desacuerdo con el concepto de Feminazi	77.5% (31)	91.7% (22)
- Totalmente en Desacuerdo con que las Mujeres sólo se dediquen a la Crianza	52.5% (21)	91.7% (22)
- Relativamente de Acuerdo con que las Mujeres sólo se dediquen a la Crianza	47.5% (19)	8.3% (2)
- Totalmente en Desacuerdo con Necesidades Sexuales	70% (28)	83.3% (20)

Aspecto Evaluado	Evaluación Pre (%)	Evaluación Post (%)
- Totalmente en Desacuerdo con Piropo en la Calle	87.5% (35)	91.7% (22)
- Totalmente en Desacuerdo con responsabilizar a las mujeres ante el Acoso	95% (38)	91.7% (22)
- Relativamente de Acuerdo con responsabilizar a las mujeres ante el Acoso	5% (2)	8.3% (2)
- Totalmente en Desacuerdo con Roles Tradicionales de las mujeres	95%	91.7% (22)
- Relativamente de Acuerdo con Roles Tradicionales de las mujeres	5%	8.3% (2)
- Totalmente en Desacuerdo con Responsabilizar a la mujer en la Violencia	47.5% (19)	91.7% (22)
- Relativamente de Acuerdo con Responsabilizar a la mujer en la Violencia	40% (16)	8.3% (2)
- Totalmente en Desacuerdo con Responsabilizar a la mujer en la Violencia	12.5% (5)	0%

Fuente: elaboración propia.

Los resultados obtenidos en la tabla muestran un panorama general de la evolución de los participantes después de haber recibido capacitación en consejería y orientación universitaria para la prevención de la violencia de género. A continuación, se presentan algunas conclusiones generales basadas en estos resultados.

El análisis de los resultados de la evaluación pre y post revela una serie de cambios y tendencias en la percepción y actitudes de los participantes, después de recibir la capacitación en consejería y orientación universitaria para la prevención de la violencia de género. A continuación, se destacan los principales hallazgos:

1. **Participantes Totales:** la disminución en el número de participantes de la evaluación pre a la post es notable y puede atribuirse a varios factores, como la pérdida de interés o disponibilidad de los participantes. Esto plantea la necesidad de abordar estrategias para retener a los participantes a lo largo del programa.
2. **Participantes por Género:** a pesar de la disminución en el número de participantes, la proporción de mujeres cisgénero se mantuvo constante, al igual que la de hombres cisgénero. Esto sugiere una participación equitativa de género en ambas evaluaciones.

3. **Identidad de Género:** hubo un aumento en la identificación como género femenino en la evaluación post, lo que puede indicar una mayor inclusión y aceptación de diversas identidades de género. Sin embargo, la disminución en la identificación como género masculino merece una mayor exploración.
4. **Orientación Sexual:** la totalidad de los participantes se identificó como heterosexuales en ambas evaluaciones, lo que destaca la falta de diversidad en cuanto a orientaciones sexuales. Esto sugiere la necesidad de abordar la diversidad de orientaciones sexuales en futuras capacitaciones.
5. **Conocimientos sobre el Género y la Identidad de Género:** los participantes demostraron un aumento en el conocimiento y comprensión de los conceptos de género e identidad de género en la evaluación post. Esto indica que la capacitación fue efectiva en este aspecto.
6. **Comprensión de la Violencia de Género:** a pesar de que la mayoría reconoció la violencia de género como una violación de los derechos humanos de las mujeres en la evaluación pre, hubo un aumento en la percepción de que es una forma en que los hombres resuelven problemas en la relación con las mujeres en la evaluación post. Esto destaca la importancia de continuar trabajando en la sensibilización y comprensión de la violencia de género.
7. **Actitudes de las Personas Consejeras:** se observó un cambio positivo en las actitudes de las personas consejeras hacia la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en la evaluación post. Esto sugiere que la capacitación influyó en las actitudes de manera significativa.
8. **Acceso a la Educación y Empoderamiento:** hubo un fuerte aumento en el acuerdo con la idea de que el empoderamiento implica buscar condiciones adecuadas para que las mujeres accedan a la educación en la evaluación post, lo que refuerza la importancia de la educación como herramienta de empoderamiento.
9. **Actitudes Diversas:** en esta categoría, se observó un aumento en el rechazo de estereotipos de género, roles tradicionales de género y la responsabilización de las mujeres en situaciones de acoso y violencia en la evaluación post. Esto refleja un cambio positivo en las actitudes hacia la igualdad de género y la no tolerancia de la violencia.

En general, los resultados indican que la capacitación fue efectiva en la mejora de los conocimientos y actitudes de los participantes en relación con la igualdad de género y la prevención de la violencia de género. Sin embargo, también destacan áreas de mejora, como la sensibilización sobre la violencia de género y la inclusión de diversidad de orientaciones sexuales en futuros programas de capacitación.

Discusión de la pre y post evaluación

La comparación entre los resultados de la evaluación previa y la postevaluación ofrece una visión de los cambios y avances logrados, por los docentes que participaron en el entrenamiento de consejería y orientación universitaria para la prevención de la violencia de género. Al analizar los datos, se pueden identificar aspectos significativos que reflejan el impacto del entrenamiento en los conocimientos y actitudes de los participantes.

En términos de conocimientos sobre género y sexualidad, los resultados de la postevaluación muestran un incremento en el porcentaje de respuestas correctas en comparación con la evaluación previa, por ejemplo, se observa un aumento en la comprensión del concepto de género, donde el 77.5% de los participantes en la evaluación previa respondió correctamente, mientras que en la postevaluación este porcentaje se elevó al 83%. Esto indica que el entrenamiento contribuyó al fortalecimiento de los conocimientos teóricos sobre género y sexualidad entre los participantes.

En relación a las actitudes, se observa una mejora generalizada en la postevaluación, por ejemplo, en la afirmación “el empoderamiento de la mujer significa igualar las condiciones de trabajo entre ellas y los hombres”, el porcentaje de participantes totalmente de acuerdo aumentó del 50% en la evaluación previa al 54.2% en la postevaluación. Esto sugiere que el entrenamiento tuvo un impacto positivo en el fomento de actitudes favorables hacia la igualdad de género y la equidad en el ámbito laboral.

Además, es destacable el cambio en las actitudes relacionadas con la responsabilidad en el acoso sexual. En la evaluación previa, el 5% de los participantes estaba relativamente de acuerdo con la afirmación de que la responsabilidad recae en la mujer, mientras que en la postevaluación este porcentaje disminuyó al 8.3%. Esto indica que el entrenamiento ayudó a sensibilizar a los participantes sobre la importancia de no culpar a la víctima y enfocarse en la responsabilidad del agresor.

Sin embargo, a pesar de los avances, se identifican áreas donde aún persisten desafíos, por ejemplo, en la postevaluación, un porcentaje significativo de participantes (33.3%) todavía considera que la violencia de género es una forma en que los hombres resuelven problemas en la relación con las mujeres. Esto señala la necesidad de seguir trabajando en la comprensión profunda de la violencia de género como una violación a los derechos humanos de las mujeres.

En conclusión, los resultados de la evaluación previa y de la postevaluación reflejan el impacto positivo del entrenamiento de consejería y orientación universitaria para la prevención de la violencia de género en los docentes participantes. Se observa un incremento en los conocimientos sobre género y sexualidad, así como una mejora en las actitudes hacia la equidad de género y la no tolerancia a la violencia. Sin embargo, aún existen áreas de oportunidad donde se requiere continuar fortaleciendo los conocimientos y desafiar los estereotipos arraigados. Estos resultados respaldan la importancia de la capacitación y la sensibilización como herramientas para prevenir la violencia.

Evaluación de competencias prácticas

En el análisis de los resultados de la evaluación por competencias prácticas, se observan diferentes niveles de desempeño en cada una de las competencias evaluadas: Escuchar y Respetar, Explorar y Reconocer, Incentivar, Conocer, Límites y Canalizar. A continuación, se presentan los resultados de cada competencia y se discute la comparación entre la evaluación previa y la postevaluación.

Para analizar cada competencia, se presentó por escrito un caso, se analizó la respuesta escrita otorgada por la persona consejera a evaluar, donde se anotó en una escala ordinal del 0 al 3 de acuerdo con los niveles de desempeño o ejecución que se menciona para cada atributo (ver Anexo 1):

3 Excelente
2 Bien
1 Regular
0 Deficiente

Presentación de viñetas de casos

Escuchar y Respetar:

Caso 1: En la exposición del siguiente caso "¿De qué manera le harás saber a la víctima que la escuchas y la respetas?" y "¿Qué preguntas le harías?": "*La busca continuamente su ex-novio, quien la acecha de manera insistente para que regresen. Le deja regalos en su salón de clase, incluso ingresa al salón sin pedir permiso e interrumpiendo la clase. Se dirige a ella de manera agresiva y la molesta cuando está sola o en presencia de sus amigos. Ambos estudian en la misma escuela*".

Explorar y Reconocer:

Caso 2: En la exposición del siguiente caso "¿De qué manera explorarías el caso?" y "¿Qué preguntas le harías?": "*El agresor mostró sus genitales a unas alumnas en la biblioteca, mientras ellas platicaban buscando libros, en el momento en que se percatan se alejan de él y piden ayuda al servicio bibliotecario y él no supo qué hacer. No saben si el agresor es estudiante o no, pero podrían identificarlo*".

Caso 3: En la exposición del siguiente caso "¿De qué manera reconoces el dolor subjetivo de la víctima?" y "¿Qué preguntas le harías?": "*Hace dos días estaba con su ex novio "R" cuando recibió un mensaje de su novio. "R" se molestó mucho y comenzó a cuestionarla y agredirla verbalmente, pidiéndole que regresaran y que ella dejara a su actual novio. Más tarde, al salir de la escuela, él le quitó su celular en el estacionamiento, la cargó y la metió a su carro. Al final la llevó a su casa, pero ella estaba muy espantada. Al otro día la víctima llegó a la escuela acompañada de su primo, quien entonces fue golpeado por el agresor. "R" amenazó a "S" exclamando que si no regresaban ella tendría la culpa de las complicaciones venideras. "R" que antes ya había sido agresivo durante la relación. Comparten grupo escolar*".

Conocer:

Caso 4: En la exposición del siguiente caso "¿De qué manera incentivarías la denuncia y de qué forma harías de su conocimiento las instancias a las que puede acudir para recibir atención psicológica y/o legal?" y "¿Qué otras preguntas le harías?": "*Durante varias*

semanas, sufrió violencia física, e insultos que le dejaron moretones en los brazos y mucho temor. Ambos son estudiantes de la misma escuela y son menores de edad".

Límites:
Caso 5: En el siguiente caso "¿Cómo se pueden reconocer los límites que, como consejero/consejera, existen en la práctica?" y "¿Cómo se interviene según los límites de una persona consejera?": "*Durante varias semanas sus amigos y familiares le han insistido que debe tomar acción legal contra su ex novio, quien ha ejercido constantemente violencia de género hacia ella de tipo psicológico*".

Canalizar:
Caso 6: De acuerdo al siguiente caso "¿Cómo abordarías la posibilidad de canalización para recibir atención legal y/o psicológica?" y "¿Qué otras preguntas le harías?": "*Lo han molestado sus compañeros y compañeras de clase por su manera de moverse y de actuar, lo ofenden, y de manera despectiva lo llaman: puto, joto y maricon. Él se encuentra muy triste*".

A continuación, se presenta una tabla que muestra las diferencias entre la evaluación pre y post en las habilidades de Escuchar y Respetar, Explorar y Reconocer, Incentivar, Conocer, Límites y Canalizar:

Tabla 3

Evaluación de habilidades pre y post

Habilidad	Evaluación Pre (%)	Evaluación Post (%)
Escuchar y Respetar		
Caso 1	Competencia Excelente (10%)	Competencia Excelente (50%)
	Competencia Regular (25%)	Competencia Regular (20%)
	Competencia Buena (50%)	Competencia Buena (20%)
	Competencia Deficiente (15%)	Competencia Deficiente (10%)
Explorar y Reconocer		
Caso 2	Competencia Excelente (15%)	Competencia Excelente (65%)
	Competencia Regular (25%)	Competencia Regular (5%)
	Competencia Buena (50%)	Competencia Buena (15%)
	Competencia Deficiente (10%)	Competencia Deficiente (15%)
Incentivar		
Caso 3	Competencia Excelente (5%)	Competencia Excelente (50%)
	Competencia Regular (15%)	Competencia Regular (25%)
	Competencia Buena (15%)	Competencia Buena (10%)
	Competencia Deficiente (65%)	Competencia Deficiente (15%)
Conocer		
Caso 4	Competencia Excelente (15%)	Competencia Excelente (65%)
	Competencia Regular (10%)	Competencia Regular (5%)
	Competencia Buena (25%)	Competencia Buena (15%)
	Competencia Deficiente (50%)	Competencia Deficiente (10%)
Límites		
Caso 5	Competencia Excelente (25%)	Competencia Excelente (65%)
	Competencia Regular (10%)	Competencia Regular (15%)
	Competencia Buena (15%)	Competencia Buena (5%)
	Competencia Deficiente (50%)	Competencia Deficiente (10%)
Canalizar		
Caso 6	Competencia Excelente (10%)	Competencia Excelente (45%)
	Competencia Regular (25%)	Competencia Regular (5%)
	Competencia Buena (50%)	Competencia Buena (35%)
	Competencia Deficiente (15%)	Competencia Deficiente (15%)

Fuente: elaboración propia.

Escuchar y Respetar:

En el Caso 1, la competencia excelente aumentó significativamente del 10% al 50% en la evaluación post. La competencia regular disminuyó del 25% al 20%, mientras que la competencia buena, que inicialmente estaba en un 50%, disminuyó al 20%. La competencia

deficiente también disminuyó del 15% al 10%. Esto indica un claro progreso en la habilidad de Escuchar y Respetar.

Explorar y Reconocer:
En el Caso 2, la competencia excelente experimentó un aumento notorio del 15% al 65% en la evaluación post. La competencia regular disminuyó drásticamente del 25% al 5%, mientras que la competencia buena mejoró del 50% al 15%. La competencia deficiente aumentó ligeramente del 10% al 15%. Estos resultados demuestran un avance significativo en la capacidad de Explorar y Reconocer.

Incentivar:
En el Caso 3, la competencia excelente aumentó del 5% al 50% en la evaluación post. La competencia regular disminuyó del 15% al 25%, la competencia buena se mantuvo estable en un 10%, y la competencia deficiente disminuyó del 65% al 15%. Estos cambios indican un mejoramiento en la habilidad de Incentivar.

Conocer:
En el Caso 4, la competencia excelente aumentó del 15% al 65% en la evaluación post. La competencia regular disminuyó del 10% al 5%, la competencia buena mejoró del 25% al 15%, y la competencia deficiente disminuyó del 50% al 10%. Esto sugiere una mejora significativa en la capacidad de Conocer.

Límites:
En el Caso 5, la competencia excelente aumentó del 25% al 65% en la evaluación post. La competencia regular se mantuvo prácticamente igual en un 15%, la competencia buena disminuyó del 15% al 5%, y la competencia deficiente disminuyó del 50% al 10%. Estos resultados indican un avance importante en la habilidad de establecer Límites.

Canalizar:
En el Caso 6, la competencia excelente aumentó del 10% al 45% en la evaluación post. La competencia regular disminuyó del 25% al 5%, la competencia buena mejoró

significativamente del 50% al 35%, y la competencia deficiente se mantuvo en un 15%. Esto refleja una mejora en la habilidad de Canalizar.

Conclusiones

La investigación sobre el programa de consejería y orientación universitaria, en casos de violencia de género, proporciona datos teóricos y porcentuales que son fundamentales para comprender y discutir la efectividad de este tipo de intervención. Estos datos ofrecen una visión integral de los conocimientos adquiridos y las competencias desarrolladas por los participantes del programa.

En primer lugar, los datos teóricos revelan que el programa se basa en un marco teórico sólido que integra conceptos clave relacionados con la violencia de género, como los estereotipos de género, la discriminación y el poder desigual. Esto demuestra que el programa aborda de manera integral los aspectos teóricos necesarios para comprender la complejidad de la violencia de género.

En cuanto a los datos porcentuales, los resultados de la evaluación pre y post muestran una mejora significativa en los conocimientos de género y las competencias prácticas de los participantes. Estos resultados refuerzan la efectividad del programa al demostrar que los participantes adquirieron un mayor entendimiento sobre la violencia de género y desarrollaron habilidades concretas para abordarla, por ejemplo, en la evaluación de conocimientos de género, se puede observar un incremento en los porcentajes de competencia excelente y una disminución en los porcentajes de competencia regular y deficiente después del programa. Esto indica que los participantes adquirieron una comprensión más sólida de los conceptos y teorías relacionadas con la violencia de género.

En la evaluación de competencias prácticas, se evidencia un aumento en los porcentajes de competencia excelente y una disminución en los porcentajes de competencia regular y deficiente en áreas como Escuchar, Respetar, Explorar, Reconocer, Incentivar, Establecer límites y Canalizar. Estos resultados sugieren que los participantes adquirieron habilidades prácticas para brindar apoyo y orientación a las víctimas de violencia de género de manera efectiva.

La combinación de datos teóricos y porcentuales respalda la efectividad del programa de consejería y orientación universitaria en casos de violencia de género. Los participantes

no solo adquieren conocimientos teóricos, sino que también desarrollan habilidades prácticas para abordar esta problemática. Esto es fundamental, ya que la consejería y orientación universitaria desempeñan un papel crucial en la prevención y atención de la violencia de género en el ámbito universitario.

Sin embargo, es importante tener en cuenta que la investigación presenta algunos puntos a considerar, por ejemplo, sería relevante analizar el seguimiento a largo plazo de los participantes para evaluar si las habilidades y conocimientos adquiridos se mantienen y se aplican de manera efectiva en su práctica profesional. Además, sería enriquecedor realizar evaluaciones cualitativas para obtener una comprensión más profunda de la experiencia de los participantes y las percepciones de la efectividad del programa. Actualmente, el programa de personas orientadoras a cambiado su nombre a Personas Orientadoras Comunitarias, este curso de ser presencial se ha transformado para ser llevado a cabo de forma remota. Otro de los cambios sustanciales es que estudiantes y personal administrativo dejó de ser población objetivo para este programa y únicamente académicos/as de tiempo completo de cada facultad son personas orientadoras comunitarias.

En conclusión, los datos teóricos y porcentuales obtenidos de la investigación sobre el programa de consejería y orientación universitaria en casos de violencia de género respaldan su efectividad. Estos datos demuestran una mejora en los conocimientos de género y las competencias prácticas de los participantes, lo que indica que el programa ha logrado su objetivo de fortalecer la capacidad de los profesionales para abordar la violencia de género en el entorno universitario. Sin embargo, es importante continuar evaluando y mejorando el programa para asegurar que siga siendo eficaz y relevante en la lucha contra la violencia de género.

Referencias bibliográficas

Animal Político (2019). *Declaran culpable a Jorge Luis del feminicidio de Lesvy Berlín Rivera Osorio*. https://www.animalpolitico.com/2019/10/declaran-culpable-jorge-luis-feminicidio-lesvy-berlin-rivera-osorio/

Bochar Pizarro, J. E. (2016). “Las Unidades de Atención y Prevención a la Violencia Familiar (UAPVIF) de la Ciudad de México, resultados de la evaluación de operación 2014-2015”. Ponencia presentada durante el *21º Encuentro Nacional sobre Desarrollo*

Regional en México. AMECIDER – ITM. Mérida, Yucatán. https://ru.iiec.unam.mx/3393/1/007-Bochar%20final.pdf

Brochar, P. J. E. (2015). *Resultados de la Evaluación De Operación 2014-2015 a las Unidades de Atención y Prevención a la Violencia Familiar (UAPVIF) de la Ciudad de México*. http://ru.iiec.unam.mx/3393/1/007-Bochar%20final.pdf

Buquet, A., Cooper, J. A., Mingo, A. y Moreno, H. (2013). *Intrusas en la universidad*.PUEG UNAM. https://www.cieg.unam.mx/wp-content/themes/businesso-child/images/publicaciones/digitales/intrusas_en_la_universidad.pdf

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión (2014). *Reglamento de la Ley General de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia*. Congreso de la Unión. https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/regley/Reg_LGAMVLV.pdf

Celorio, M. (2017). Violencia biopolítica contra poblaciones de la diversidad sexual: homofobia, derechos humanos y ciudadanía precaria. *El Cotidiano*, (202). http://www.elcotidianoenlinea.com.mx/pdf/20203.pdf

Centro de Investigaciones y Estudios de Género (s.a.). Del PUEG al CIEG: cuatro años de vida, 29 años de historia. UNAM. https://cieg.unam.mx/informe/pueg-al-cieg.php

Centro de Reconiocimiento de la Dignidad Humana (2023). *Protocolo de Actuación para la Prevención y Atención de Violencia de Género*. Tecnológico de Monterrey. https://tec.mx/sites/default/files/dignidad-humana/diseno2022/protocolo/Protocolo-Violencia-Genero-Tec-14022023.pdf

Chávez, C. J. C. (2105). *Educación para Prevenir la Violencia de Género y Construir la Igualdad de Género en los Espacios Universitarios*. https://www.marilia.unesp.br/Home/Eventos/2015/xiisemanadamulher11189/educacion-para-prevenir_julia-del-carmen.pdf

Consejo Universitario (2013). Lineamientos generales para la igualdad de género en la UNAM. *Gaceta UNAM.* UNAM. https://www.defensoria.unam.mx/web/documentos/LineamientosIgualdadGenero.pdf

CREAS (s.a.). *Crisis, Emergencias y Atención al Suicidio*. https://sdri.iztacala.unam.mx/?page_id=2885

El Universal (2012). *Uno de cada tres alumnos sufre acoso en la FES Iztacala, indican*. https://www.pressreader.com/mexico/el-universal/20121124/282187943308554

Fonseca, H. C. y Quintero, S. M. L. (2009). La Teoría Queer: la de-construcción de las sexualidades periféricas. *Sociológica (México), 24*(69), 43-60. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-01732009000100003&lng=es&tlng=es.

Gómez-Lamont, M. F. (En dictaminación). *El dominio conceptual de los tipos y modalidades de la violencia*.

Guajardo, R. y Cavazos, C. (2013). Intervención Centrada en Soluciones-Cognitivo Conductual en un Caso de Violencia en el Noviazgo. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala, 16*(2). https://www.medigraphic.com/pdfs/epsicologia/epi-2013/epi132j.pdf

Informe Sobre la Implementación de la Figura de las Personas Orientadoras (2019). https://igualdaddegenero.unam.mx/wp-content/uploads/2019/08/informe-pos-2019.pdf

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) (2021). *Violencia contra las mujeres en México*. INEGI. https://www.inegi.org.mx/tablerosestadisticos/vcmm/#:~:text=En%202021%2C%20a%20nivel%20nacional,lo%20largo%20de%20su%20vida

Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) (s.a.). Plan Nacional de Desarrollo 2019 – 2024. Gobierno de México. https://www.transparenciapresupuestaria.gob.mx/work/models/PTP/Capacitacion/enfoques_transversales/INMUJERES.PDF

_____(2021). *Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres*. Gobierno de México. https://www.gob.mx/inmujeres/acciones-y-programas/alerta-de-violencia-de-genero-contra-las-mujeres-80739#:~:text=%C2%BFCu%C3%A1ntas%20solicitudes%20de%20Alertas%20de,Sonora%20AC%20y%20Veracruz%20VF2

Irizarri, S. (2019). Prevención de la violencia y el acoso en la FESI. *Gaceta UNAM*. https://fenix.iztacala.unam.mx/?p=20095

Kazdin, A. E. (2001). *Métodos de investigación en psicología clínica* (3ª ed.). Pearson Educación.

Lagarde, M. (1996). *"El género, fragmento literal: La perspectiva de género". Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia*. horas y HORAS.

Lamas, M. (2012). Los aportes del PUEG. *Proceso*. http://www.proceso.com.mx/322966-los-aportes-del-pueg

Lineamientos Generales para la Igualdad de Género en la Universidad Nacional Autónoma de México (2013). https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3991/5.pdf

Maldonado, L. (2019). *Trabajando con hombres para romper los patrones de violencia de género en México*. https://www.alignplatform.org/resources/2019/09/working-men-break-patterns-gender-based-violence-mexico

Martínez, I. (2018). Pedagogías feministas: estrategias, una educación emancipadora y decolonial. *Dossier: Estudios Feministas y educación. Retos, avances y desafíos en el contexto actual*, *13*(27), 351-365.

Montajaraz, S. Gómez-Lamont, M. F. y Jiménez, L. (2019). La figura de personas orientadoras y su formación. En *El Protocolo para la Atención de Violencia de Género en la UNAM: Hacia una política integral con un enfoque de género*. UNAM/OAG. https://www.researchgate.net/publication/336744624_La_Figura_de_las_Personas_Orientadoras_y_su_Formacion

Oficina de la Abogacía General UNAM (2018). *Informe a un año de trabajo de las personas orientadoras en casos de violencia de Género de la UNAM*. UNAM.

Protocolo Para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM (2019). https://igualdaddegenero.unam.mx/wp-content/uploads/2019/03/Protocolo-2019.pdf

Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) (s.a.). Programa Institucional de Investigación y Atención de la Violencia PIIAV. *UNAM. https://www.iztacala.unam.mx/piav/introduccion.html*

Zamudio, S., Andrade, B., Arana, O. y Alvarado, S. (2017). Violencia de género sobre estudiantes universitarios(as). *Rev. Convergencia*, (75), 133-157. http://www.scielo.org.mx/pdf/conver/v24n75/1405-1435-conver-24-75-00133.pdf

ANEXOS

Anexo 1. Rúbrica para evaluar la competencia en la entrevista de las consejería y orientación universitaria en casos de violencia de género

Nombre de la persona:_____

Carrera:_____

Situación: Presentación de 6 casos y nociones conceptuales.

Instrucciones: En la presentación de cada caso, analice la respuesta escrita otorgada por la persona orientadora a evaluar, anote el número que considere adecuado en la celda de "calificación", de acuerdo con los niveles de desempeño o ejecución que se menciona para cada atributo, según la siguiente escala:

3 Excelente

2 Bien

1 Regular

0 Deficiente

Caso 1	Caso 2	Caso 3	Caso 4	Caso 5	Caso 6	Total

Atributo a evaluar	Deficiente (No lo cumple) 0	Regular (Aceptable) 1	Bien (Mayor que aceptable) 2	Excelente (Desempeño sobresaliente) 3	Calificación
Escuchar y Respetar					
Explorar y Reconocer					
Incentivar,					
Conocer					
Límites y Canalizar					

Criterios de Competencia

Calificación máxima: 12 Puntos

Puntos asignados:

15 puntos competente

Menos de 10 aún no competente

Instrucciones:

Escriba el puntaje obtenido "calificación" y señale con una letra equis (x) su valoración.

Calificación: ____ de 15_____

Aún no competente ( )

Competente ( )

Observaciones: