



UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE PSICOLOGÍA

Programa para Hombres que Ejercen Violencia en la Pareja Íntima:
Un camino necesario, pero ¿Es suficiente?
Estudio sobre el funcionamiento del programa para hombres que ejercen violencia en la pareja íntima en Chile, basado en conversaciones con profesionales que trabajan en éstos.

Profesor

Carlos Clavijo López

Por

Camila Corvalán Campos

Camila Fernández Aramayo

María José Muñoz Paillao

Gisele Muñoz Valdés

Valparaíso, 10 de marzo de 2020

DEDICATORIA

"... Hubo un par de veces, sobre el escenario, en donde de verdad me sentí libre, y eso es algo de otro mundo. Te voy a decir qué es la libertad para mí: no tener miedo. En serio, nada de miedo. Ojalá pudiera vivir así la mitad de mi vida: sin miedo".

Nina Simone.

A las mujeres que nos han sostenido, a las que no están, a las que (las) desaparecieron, a nosotras mismas y a todas las que vendrán; que vivir sin miedo será para todas.

ÍNDICE

Resumen	1
I. Introducción	3
1.1. Violencia en la Pareja Íntima: Magnitud del Problema	3
1.2. Intervenciones con Hombres que Ejercen VPI	4
1.3. Hacia Dónde se Dirigió este Estudio	5
II. En el Camino: En búsqueda del devenir de los programas con hombres que ejercen VPI	8
2.1. Historia de las Intervenciones con hombres que han ejercido VPI	9
2.1.1. Programa EMERGE	9
2.1.2. Modelo Duluth	10
2.1.3. Modelo cognitivo-conductual	11
2.1.4. Programa Contexto	11
2.2. HEVPAs en Latinoamérica	12
2.3. Respuesta de Chile Ante el Problema de la VPI	13
2.4. Programa HEVPA en Chile	15
2.5. Limitaciones de los Programas	16
2.5.1. Limitaciones del modelo profeminista	17
2.5.2. Limitaciones del modelo cognitivo conductual	18
2.5.3. Limitaciones a modelos de talla única	19
2.5.4. Tipos de ejecutores de programas y sus limitaciones	20
2.6. Estudios Sobre los Programas para Hombres que Ejercen VPI y sus Divergencias Metodológicas en las Investigaciones	21
2.6.1. Estudios realizados a nivel internacional	21
2.6.2. Estudios realizados en Chile	23
2.6.3. Dificultades metodológicas en los estudios sobre VPI	25
2.7. Consideraciones Sobre los/as Facilitadores/as que Intervienen con Hombres Perpetradores de VPI	26
2.7.1. Criterios de calidad profesional	26
2.7.2. Posibles consecuencias de trabajar en VPI	28

2.7.3. Factores del entorno organizacional que inciden en la intervención en VPI y el desgaste que conlleva el trabajo en esta temática	30
2.8. Coordinación de la Red, Un Punto Fundamental para la Mejora de la Intervención	31
2.9. Relevancia de Investigar en VPI en Chile	32
III. Objetivos De La Investigación	33
3.1. Objetivo General	33
3.2. Objetivos Específicos	33
IV. Metodología	34
4.1. Enfoque de la Investigación	35
4.2. Tipo de Investigación	36
4.3. Procedimiento de Recolección de Datos	37
4.4. Participantes	38
4.4.1. Participantes del proceso cualitativo: profesionales del HEVPA	38
4.4.2. Participantes del proceso cuantitativo: Usuarios de HEVPA cohorte 2017	40
4.5. Consideraciones Éticas	40
4.6. Instrumentos para la Producción de Datos Cualitativos: Entrevista Individual y Entrevista Grupal	41
4.7. Variables para el Análisis Cuantitativo	43
4.8. Procedimiento General de Análisis de Datos	46
4.8.1. Procedimiento de análisis de las entrevistas individuales y grupales	46
4.8.2. Procedimiento de análisis de datos de los usuarios	47
V. Resultados	48
5.1. Resultados de las Perspectivas de los Equipos Sobre el Funcionamiento del Programa HEVPA	48
5.1.1. No Reconocimiento	49
5.1.1.1. Falta de financiamiento	51
5.1.1.1.1. Escasez material	52
5.1.1.1.2. Intervención sin capacitaciones	53
5.1.1.1.3. Problemas de difusión	54
5.1.1.1.4. Estrechez de recursos humanos	55
5.1.1.1.5. Inconsistencia de los autocuidados	56

5.1.1.2. Héroes de la precariedad	57
5.1.1.2.1 Autogestión de los equipos	58
5.1.1.2.2. Equipos desgastados	59
5.1.1.2.3. Desconfianza en los instrumentos	60
5.1.1.3. Dificultades en coordinación con otros servicios	61
5.1.1.3.1. Desconocimiento de la labor del HEVPA	62
5.1.1.3.2. Centro de la Mujer como referente	63
5.1.1.4. Insuficiencia de las orientaciones técnicas	64
5.1.1.4.1. Dificultad para contextualizar	66
5.1.1.4.2. Orientaciones Técnicas Desactualizadas y Estrechas	67
5.1.1.4.3. Orientaciones Técnicas Imprecisas	68
5.1.1.5. Evasión del ingreso	69
5.1.1.5.1. No problematización	70
5.1.1.5.2. Inaccesibilidad de los centros	71
5.1.1.5.3. Duración del programa	72
5.1.1.6. Esperanzas y Expectativas	72
5.1.1.6.1. Enfrentar la adversidad siendo escuchados	73
5.1.1.6.2. Deseos de consolidar conocimientos	74
5.1.1.6.3. Valoración a la altura de las circunstancias	75
5.1.2. Divergencias entre los centros	76
5.1.2.1. Mejoras tecnológicas	76
5.1.2.2. Reuniones entre HEVPA.	77
5.1.2.3. Burocracia	77
5.2. Resultados de la Caracterización de los Usuarios del Programa HEVPA	79
5.2.1. Caracterización de los usuarios	81
5.2.2. Vías de ingresos y egresos de los usuarios	82
5.2.3. Factores de riesgo	84
5.2.4. Tipos de violencia ejercida por los varones	86

5.2.5. Síntesis de los resultados de la caracterización de los usuarios del programa HEVPA	87
VI. Discusión	89
6.1. Respuesta Comunitaria a la VPI	89
6.2. Orientaciones Técnicas: Lineamientos del Programa, Enfoque e Instrumentos	91
6.2.1. Instrumentos	94
6.3. Profesionalización e Implicancias del Trabajo en VPI	95
6.4. Usuarios	97
6.5. Deserción	98
6.6. Seguimientos	100
6.7. Dificultad Metodológica en la Investigación	102
VII. Conclusión	104
VIII. Sugerencias y Recomendaciones	106
IX. Referencias	108
X. ANEXOS	122
10.1. ANEXO A: Transcripción HEVPA Rancagua	122
10.2. ANEXO B: Transcripción de entrevista de HEVPA Punta Arenas	151
10.3. ANEXO C: Transcripción de entrevista HEVPA de Temuco	202
10.4. ANEXO D: Transcripción de entrevista HEVPA Alto Hospicio	236
10.5. ANEXO E: Notas de Campo	264
10.6. ANEXO F: Pauta de conversación	270
10.7. ANEXO G: Consentimiento informado para participantes.	272
10.8. ANEXO H: Cuestionario de seguimiento para hombres egresados del programa HEVPA	275
10.9. ANEXO I: Cuestionario de seguimiento para parejas o ex parejas de hombres egresados del programa HEVPA	281
10.10. ANEXO J: Mapa mental centro Temuco	286
10.11. ANEXO K: Mapa mental centro Alto Hospicio	287
10.12. ANEXO L: Mapa mental Punta Arenas	288
10.13. ANEXO M: Mapa mental Rancagua	289
10.14. ANEXO N: Entrevista grupal HEVPA	290
10.15. ANEXO Ñ: Cuestionario general de violencia	293

Índice de tablas

Tabla 1. Caracterización de entrevistados/as y de los centros	39
Tabla 2. Factores de riesgo a la que se vieron expuestos los usuarios	45
Tabla 3. Variables de tipo de violencia del cuestionario general de violencia	45
Tabla 4. Cantidad de ingresados y egresados por centro en el año 2017	83
Tabla 5. Porcentajes de los factores de riesgo que inciden en la violencia por parte del hombre hacia su pareja	85

Índice de figuras

Figura 1. Esquema categorial. Elaboración propia	49
Figura 2. Esquema categorial de falta de financiamiento	51
Figura 3. Esquema categorial de Héroes de la precariedad	57
Figura 4. Esquema categorial de las dificultades en coordinación con otros servicios	61
Figura 5. Esquema categorial de la insuficiencia de las orientaciones técnicas	64
Figura 6. Esquema categorial de la evasión del ingreso	69
Figura 7. Esquema categorial de las esperanzas y expectativas	72
Figura 8. Gráfico de egresados de cada centro	81
Figura 9. Distribución de las edades de los usuarios que egresaron de los centros HEVPA: Alto Hospicio, Temuco, Rancagua y Punta Arenas	82
Figura 10. Gráfico de ingresados y egresados	83
Figura 11. Gráfico de la modalidad de ingreso de los usuarios	84
Figura 12. Gráfico del porcentaje de violencia física ejercida por parte de los varones a sus parejas	86
Figura 13. Gráfico del porcentaje de violencia psicológica ejercida por parte de los varones a sus parejas	86
Figura 14. Gráfico del porcentaje de violencia económica ejercida por parte de los varones a sus parejas	86
Figura 15. Gráfico del porcentaje de violencia sexual ejercida por parte de los varones a sus parejas	86

Resumen

Tras observar la importancia del problema de la VPI, donde se puede dar cuenta que la mujer es quien más sufre esta violencia, se hace necesario revisar las acciones que se han llevado a cabo para frenar esta problemática en Chile. Dentro de estas acciones, nos encontramos con los centros que trabajan con hombres que ejercen violencia hacia sus parejas, donde se puede observar que la información al respecto de esto es escasa en el país.

La presente investigación exploró el funcionamiento del programa Hombres que Ejercen Violencia de Pareja (HEVPA) perteneciente al Servicio Nacional de la mujer y la Equidad de Género (SERNAMEG), utilizando para esto el método mixto, guiado principalmente por los lineamientos de la teoría fundamentada.

En este estudio se llevaron a cabo entrevistas individuales, grupales y análisis estadísticos, las entrevistas se realizaron con los profesionales de los centros y los análisis estadísticos se llevaron a cabo con la información existente de los usuarios del programa. La muestra para el análisis cualitativo estuvo constituida por 13 profesionales que desempeñan distintas labores en 4 centros HEVPA a nivel nacional. Por otro lado, la muestra para el análisis cuantitativo incluyó 33 usuarios egresados del programa. Los resultados muestran que los/as profesionales de los centros HEVPA (que están altamente comprometidos con el programa y los usuarios) perciben una serie de problemas de implementación y financiamiento que limitan la eficacia del programa. Esto incluye escasez de recursos materiales, recursos humanos, dificultades en coordinación con las instituciones públicas e implementación de las intervenciones, además de problemáticas importantes respecto de los usuarios como la alta deserción que presentan. Finalmente, se discuten los resultados en cuanto a sus

implicancias para el desarrollo de investigación futura y el fortalecimiento de las políticas públicas en la intervención con HEVPA.

I. Introducción

1.1. Violencia en la Pareja Íntima: Magnitud del Problema

La violencia en la pareja íntima (VPI) “se refiere a cualquier comportamiento, dentro de una relación íntima, que cause o pueda causar daño físico, psíquico o sexual a los miembros de la relación” (Organización Panamericana de la Salud [OPS], 2013a, p.1). Este tipo de violencia es un problema importante de salud pública y de derechos humanos, que según la Organización Mundial de la Salud (OMS) (2013) afecta a un 35% de las mujeres a nivel mundial. En un estudio reciente de Bott, Guedes, Ruiz-Celis y Mendoza (2019) realizado en América Latina y el Caribe se indica que se 29.8% de las mujeres que han tenido pareja alguna vez, han sido abusadas física y/o sexualmente por la pareja íntima.

En Chile, a partir de la tercera Encuesta Nacional de Violencia Intrafamiliar contra la mujer y delitos sexuales que se realizó durante el período 2016-2017, se evidencia que un 36% de las mujeres sufrió alguna vez en la vida violencia psicológica, el 16% violencia física y el 7% violencia sexual. El 59,3% de estas agresiones, durante los últimos 12 meses han sido perpetradas por pareja o expareja. Por otro lado, de acuerdo con la Subsecretaría de Prevención del Delito (2018), en base a los datos oficiales de Carabineros, se expone que, en el primer trimestre del año el 79,4% de mujeres han sido víctimas de violencia, mientras que el 78,7% de hombres han sido victimarios.

La VPI constituye un factor de riesgo para desarrollar problemas de salud física y psicológica, de diversa condición y gravedad en las mujeres (Prieto, 2014a). El impacto dentro del aspecto psicológico engloba principalmente disminución de la autoestima, ansiedad y depresión, pero también sentimientos de culpa y vergüenza, trastornos psicósomáticos, crisis de pánico y fobias, conductas sexuales inseguras, trastornos de la alimentación (bulimia/anorexia), Trastorno por

Estrés Postraumático (TEPT), abuso de drogas, alcohol y tabaco, escaso cuidado personal e intento de suicidio (Prieto, 2014b; Calvo y Camacho, 2014a). El estrés crónico que implica el maltrato favorece la aparición de diversas enfermedades y empeora las existentes. Según el Banco Mundial, las violaciones y la violencia doméstica llevan la pérdida de 9 millones de años de vida saludable (AVISA) por año (Calvo y Camacho, 2014b).

Según la OMS (2017), la VPI también generaría problemas de salud sexual y reproductivas, como embarazos no deseados, abortos provocados, problemas ginecológicos, e infecciones de transmisión sexual. También aumenta la probabilidad de aborto involuntario, muerte fetal, parto prematuro y bebés con bajo peso al nacer. La VPI afecta a los/as hijos/as, los/as que pueden manifestar diversos trastornos conductuales y emocionales, y se asocia a mayores tasas de mortalidad y morbilidad en los menores de 5 años. La VPI entonces no sólo afecta a la mujer en el momento de ser agredida, sino que aumentaría la probabilidad de presentar diversos problemas a corto y largo plazo, involucrando también a su progenie y entorno.

1.2. Intervenciones con Hombres que Ejercen VPI

A raíz de la gravedad de este problema, los organismos internacionales han propuesto comprometer a los Estados en los esfuerzos por erradicar la VPI, entre estos podemos encontrar la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) que fue aprobada en 1979, que es el principal instrumento jurídico internacional relativo a los derechos de las mujeres, que considera que la VPI es una discriminación que viola los principios de la igualdad de derechos y de respeto de la dignidad humana (Valdés, 2013). En Chile esta convención se ratificó en 1989. A partir de esto se promulga la ley 19.023, creando el Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM) en el año 1990, que en 2016 deviene en Servicio Nacional de la

Mujer y la Equidad de Género (SERNAMEG), organismo responsable del desarrollo de políticas públicas que respondan ante el problema de la VPI contra la mujer.

Luego en el año 1993 se realizó la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer desarrollada por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y en el año 1994 la Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer o Convención Belém do Pará, que se presenta para darnos una de las luces más importantes para identificar qué acciones podrían solucionar el problema de VPI. Esto último movilizó al Estado a generar conocimientos respecto de la temática, entendiendo esta problemática como de origen sociocultural.

Dentro de las respuestas a este problema nacen a fines de la década de los 70 en Estados Unidos los primeros programas que realizan intervenciones con hombres agresores. Estos se diversificaron desde modelos profeministas reeducativos a modelos del tipo cognitivo conductual, terapéutico, entre otros. En la actualidad, a nivel mundial, se tienen dudas sobre la efectividad de este tipo de programas (Babcock, Green y Robie, 2004a; Kelly y Westmarland, 2015a; Gondolf, 2012a) y en Chile no existen antecedentes sobre el funcionamiento e impacto, lo que dio pie a realizar el presente estudio.

1.3. Hacia Dónde se Dirigió este Estudio

A partir de lo expuesto, el estudio se focalizó en dar cuenta de cómo funcionan las intervenciones en Chile con hombres que ejercen VPI y cómo se debería investigar esto. Se pudo entrever que se han generado esfuerzos a nivel internacional y nacional para abordar el fenómeno, a pesar de las voluntades no existirían estudios concluyentes para establecer parámetros de que es un programa exitoso con respecto a los hombres agresores. Si bien, tanto en el estudio de Babcock, Green y Robie (2004b) como en el de Kelly y Westmarland (2015b) se hicieron esfuerzos por

evidenciar la efectividad de los programas con agresores a través de análisis previos para visibilizar parámetros convergentes para este tipo de intervención, se encontraron con dificultades para efectuar esto, debido a la diversidad en las intervenciones que se analizan y de los métodos que son empleados para esto. Sin embargo, ambos estudios logran dar algunos lineamientos que serán fundamentales para la intervención con hombres que ejercen VPI.

Es necesario contextualizar que esta investigación inició como un intento de dar a conocer el impacto que tiene el programa HEVPA en la disminución de VPI en Chile, dado que a nivel nacional no existían estudios sobre esto, con excepción del reporte de Morales, Muñoz, Trujillo, Hurtado, Cárcamo y Torres (2012a) que investigó la efectividad de un programa piloto de intervención implementado por el Ministerio de Justicia a través de Gendarmería que, no obstante sus resultados alentadores, no continuó siendo implementado.

En consideración de la falta de conocimiento sobre el funcionamiento e impacto de los programas de intervención con HEVPA actualmente implementados en Chile, nos propusimos en primera instancia llevar a cabo la investigación sobre el impacto del programa HEVPA implementado por SERNAMEG a partir del año 2011. Estos centros existen a lo largo del país encontrándose activos en 14 regiones, cada uno cuenta con un equipo compuesto de cuatro integrantes (coordinador/a, asistente administrativo/a, psicólogo/a y trabajador/a social), y para ingresar al programa los hombres pueden acercarse espontáneamente o ser derivados desde los Juzgados de Familia, Fiscalía u otras redes.

Esta investigación se centró en una muestra compuesta por los centros y equipos de Temuco, Rancagua, Punta Arenas y Alto Hospicio, como también de los usuarios que ingresaron el año 2017 a cuatro centros de diversas regiones del país, de manera de contar con datos de los usuarios que terminaron de manera exitosa la intervención y de quienes desertaron de ésta, considerados como

grupo control. Se consideró además realizar seguimientos de los usuarios egresados, desertores y de las exparejas de ambos grupos, para lo cual se diseñaron encuestas telefónicas basadas en el cuestionario general de violencia utilizado regularmente en primera fase del programa HEVPA (SERNAMEG, 2017a). Complementariamente se incluyó el desarrollo de entrevistas con trabajadores y trabajadoras de los centros para conocer aspectos del funcionamiento de los centros que incidieran en el impacto del programa.

A pesar del optimismo con el que se inicia la investigación, constatamos la dificultad de implementar los seguimientos, sobre todo por lo delicado que es abordar la temática con las exparejas de los usuarios. Esto se obstaculizó por los tiempos acotados con los que contaban el personal de los centros HEVPA para realizar seguimientos y se vio completamente interrumpido debido al *El estallido social de octubre de 2019* (Urrejola, 2019a; Salazar, 2019a). Sin embargo, se logró entrevistar a los equipos y obtener datos sociodemográficos de los usuarios y en su ingreso a HEVPA, por lo que la investigación se centró finalmente en el análisis de las entrevistas con los equipos, dejando de lado la evaluación del impacto del programa HEVPA debido a que no se contaron con datos para el seguimiento ni con los datos de salida de los usuarios. Esto permitió conocer el funcionamiento de los centros desde la perspectiva de los/as trabajadores/as. Un hallazgo relevante fue constatar la necesidad de los equipos de ser reconocidos por SERNAMEG, dejando en evidencia que el reconocimiento sería el paso inicial para progresos generales, que influyen en mejoras en las intervenciones con los usuarios.

Si bien este no era el sentido inicial de la investigación, este primer acercamiento ofrece una comprensión de cómo opera el programa HEVPA, que colabora con documentar sobre este trabajo en Chile y que podría facilitar en un futuro el desarrollo de investigaciones sobre el impacto de éste.

II. En el Camino: En búsqueda del devenir de los programas con hombres que ejercen VPI

En este apartado se dará a conocer la historia del trabajo que se ha llevado a cabo con HEVPAs a nivel global, describiendo los principales modelos utilizados para la intervención en VPI. Posterior a esto se revisa lo desarrollado en Latinoamérica, para luego situarnos en lo que ocurre en Chile. Finalmente, se abordarán algunas limitaciones de las intervenciones, consideraciones para trabajar con HEVPAs a modo de contextualizar al lector sobre el trabajo de los profesionales de los centros.

Para una adecuada comprensión del problema de la violencia de pareja masculina contra la mujer es necesario considerar que los hombres, población objetivo de los programas HEVPA se encuentran expuestos a diferentes factores de riesgo asociados a ejercer VPI. Según Novak y Furman (2016a) existen factores individuales que inciden en el ejercicio de la VPI, como el internalizar y externalizar los problemas, el uso de sustancias y baja autoestima. Así también existen factores de riesgo en las mismas relaciones, como el apoyo a la relación (entre la misma pareja), las interacciones negativas y la satisfacción de la relación. La OPS (2013b) describe los factores más importantes asociados, incluyendo: la edad (juventud); bajo nivel de instrucción; haber sido testigo o víctima de violencia en la niñez; consumo nocivo de alcohol o drogas; trastornos de la personalidad; aceptación de la violencia; y antecedentes de maltrato infligido a sus parejas anteriores.

Es relevante tener presente estos factores al momento de abordar las orientaciones técnicas del HEVPA, las limitaciones de los programas y las competencias de los facilitadores. Todo este conocimiento se logró gracias a una trayectoria de trabajo en intervención con hombres que ejercen VPI, que comenzó hace 40 décadas y que continúa desarrollándose.

2.1. Historia de las Intervenciones con hombres que han ejercido VPI

A fines de los años 70 en Estados Unidos nace la urgencia de responder ante el problema de la VPI, por lo que se crean programas comprometidos a reducir las tasas de esta violencia y la prevención de la reincidencia de los perpetradores. Estos programas se enmarcan contextualmente en la segunda ola del movimiento feminista, utilizando hasta el día de hoy una perspectiva psicoeducativa.

Las intervenciones con hombres que ejercen VPI comenzaron específicamente en el año 1977 en Boston con el programa EMERGE (Ponce, 2011a), que junto al modelo Duluth dominan a nivel global las formas en las cuales se trabaja hoy en día. Además, se han desarrollado otras variedades de intervención, como el modelo cognitivo conductual, modelo Jenkins (Brown, Flynn, Fernández y Clavijo, 2016a) y otros menos conocidos como los que se relacionan con el trabajo que respecta al trauma vivido en la infancia (Voith, Logan-Greene, Strodthoff y Bender, 2018a).

2.1.1. Programa EMERGE. El programa EMERGE, se funda en el año 1977 como el primer programa psicoeducativo para hombres que ejercen VPI en Estados Unidos, se desarrolla a partir de una base conceptual profeminista que revisa en profundidad las ideas sexistas y de estereotipos de género, las cuales están a la base del dominio y control sobre las mujeres (Corsi, 2005).

El trabajo de este programa se enmarca primeramente en un trabajo psicoeducativo, en el cual se desarrollaban actividades grupales en donde se discutía sobre temas relacionados con el género, con el objetivo de cambiar la concepción y el comportamiento de los hombres. Posteriormente el programa EMERGE se expande y abarca desde la prevención a la población adolescente y a la parentalidad de hombres que han ejercido violencia. Este programa reconoce la importancia de vincular el trabajo del sistema judicial y social, como también que las instituciones mejoren sus

respuestas ante este problema y así aumentar la conciencia pública de las causas y soluciones de las dinámicas de VPI (EMERGE, 2015a).

2.1.2. Modelo Duluth. A principios de los años 80 se crea el modelo Domestic Abuse Intervention Project o mejor conocido como modelo Duluth, el cual comenzó a ser uno de los programas más influyentes dentro de las intervenciones para hombres violentos hasta la actualidad (Corvo, Dutton y Chen, 2009).

Éste fue desarrollado por Pence y Paymar (1993a), basándose en teorías feministas y socioculturales. Desde este modelo se entiende que la VPI proviene desde un problema estructural donde se expone que existe una estructura sociocultural basada en la dominación y control de parte de los hombres hacia las mujeres. A partir de esta premisa el programa se enfoca en la socialización de los hombres, la responsabilidad por su comportamiento y cómo cambiarlo (Gondolf, 2015a).

El modelo utiliza como método de intervención la psicossocioeducación, teniendo como metodología la *Rueda de Poder y Control*, que ilustra las diversas formas de violencia que utilizan los hombres para controlar a sus parejas mujeres. Los comportamientos violentos de parte de los sujetos intentan ser reemplazados por la *Rueda de la Igualdad*, la cual les da a conocer a los perpetradores de VPI conductas respetuosas alternativas para que trabajen acercándose a estas conductas. (Gondolf, 2015b).

Este modelo se centra en la coordinación, los vínculos y la colaboración, especialmente con el sistema de justicia penal, junto con otros servicios comunitarios, este punto es muy importante ya que se busca empoderar y proteger a las mujeres que vivieron violencia doméstica y responsabilizar a los perpetradores (Gondolf, 2015c).

2.1.3. Modelo cognitivo-conductual. Luego del surgimiento de los programas profeministas, se desarrollan intervenciones desde el enfoque cognitivo conductual propuesto desde una mirada psicológica que hace de la violencia el foco principal del tratamiento (Babcock et al., 2004c). Se entiende la violencia como un comportamiento aprendido que puede desaprender y que se prolonga en el tiempo por su funcionalidad, ya que reduce la tensión corporal y otorga una sensación de poder y control a los hombres que la ejercen.

La Terapia Cognitivo Conductual (TCC), a diferencia de los modelos profeministas conceptualiza la violencia como una consecuencia de problemas con los pensamientos, creencias y conductas de las personas más que como un asunto de poder y control masculino. La idea subyacente en esta consideración se basa en que la violencia es funcional para la persona que la utiliza. Por tal motivo, es que la intervención se dirige a los pensamientos erróneos, distorsiones cognitivas, comportamientos y autocontrol, con la intención de reducir y controlar la rabia, mejorar la gestión de los conflictos, asertividad, etc. (Ponce, 2011b.).

Uno de los exponentes de este enfoque es Echeburúa, el cual desarrolló su trabajo en contextos penitenciarios españoles, realizando un esquema que se ajusta a las necesidades personales de cada hombre, con sesiones individuales y grupales, usando tratamiento psicofarmacológico como apoyo complementario de ser necesario (Morales et al., 2012b).

2.1.4. Programa Contexto. En España el programa Contexto surge en el año 2006 desde un paradigma ecológico que permite diseñar una intervención reeducativa desde factores de riesgo y factores protectores en distintos niveles: intrapersonal, interpersonal, situacional y macrosocial (Lila y Conchell, 2009).

Actualmente en España las metodologías de trabajo de los programas se enmarcan en los enfoques cognitivo-conductual, ecológico y el cognitivo-conductual con perspectiva de género

(Sordi, 2015). Los reportes indican que estos programas se caracterizan por la dificultad de su ejecución y por la falta de voluntariedad de los usuarios (Ruiz, Negredo, Ruiz, García-Moreno, Herro, Yelo y Pérez, 2010).

En el resto de Europa los programas en esta temática se desarrollan de forma heterogénea, sin embargo, la influencia histórica del modelo Duluth sigue siendo esencial en este continente, al igual que las metodologías de trabajo, las cuales están influenciadas por el enfoque cognitivo conductual (Wojnicka, Scamborb y Krausc, 2016).

2.2. HEVPAs en Latinoamérica

En Latinoamérica se observa un crecimiento de programas que intervienen con hombres que ejercen VPI. Estos trabajan desde el enfoque de género y en sesiones grupales, siendo algunas de las técnicas más mencionadas el uso de la visibilización o concientización de la violencia; del uso del poder y el efecto de la violencia sobre sus parejas o exparejas mujeres y sobre los hijos de ambos sexos; y la confrontación de los discursos machistas, sexistas y misóginos. Así nos encontramos con diversos programas tales como Hombres que deciden dejar de ejercer violencia, Uruguay; Hombres Trabajando (se), México; Centro de Atención a Sobrevivientes y el Centro de Intervención Conductual para Hombres, República Dominicana; Hombres que Ejercen Violencia hacia sus Parejas, Chile; un programa en Costa Rica, Instituto Costarricense de Masculinidad, Pareja y Sexualidad (Instituto WEM); y Hombres que Renuncian a su Violencia, Perú (Aguayo, Kimelman, Saavedra y Kato-Wallace, 2016a).

Aunque este tipo de programa que trabaja en VPI ha aumentado en número, algunos no cuentan con adecuados recursos, planificación, experticia y capacitación. En la región no se cuenta con

evaluaciones de impacto rigurosas, por lo que no existen datos específicos que puedan referir si el trabajo realizado logra el objetivo de disminuir la VPI (Aguayo et al., 2016b).

2.3. Respuesta de Chile Ante el Problema de la VPI

En el año 1994 se promulga la primera ley de Violencia Intrafamiliar (VIF) en Chile la cual corresponde a la ley número 19.325, la que es derogada el año 2005 dando paso a la actual ley 20.066, éstas abren el diálogo para reconocer y reprochar las conductas violentas impropias alojadas en la familia, siendo una de estas la VPI. Ambas leyes contemplan en sus medidas la asistencia obligatoria a programas terapéuticos o de orientación familiar. En un inicio esta medida era llevada a cabo por un lapso de 6 meses como máximo (Ley N° 19325, 1994a), posteriormente con la nueva ley las instituciones que desarrollan estos programas darán cuenta al respectivo tribunal, sobre el tratamiento que deba seguir el agresor, su inicio y término (Ley N° 20066, 2005).

Si bien la ley de VIF comienza el año 1994, el programa nacional de intervención en esta violencia comienza el año 1992 a cargo de SERNAM. Al comienzo los programas encargados de esta tarea trabajaban sólo con las mujeres víctimas de violencia, pero luego se amplió el trabajo a los hombres que violentaban a sus parejas mujeres. Es en el año 1997 que la información recopilada en el Centro de Atención y Prevención en Violencia Intrafamiliar fue sistematizada y plasmada en el reporte *Una reconstrucción posible*, creado por la municipalidad de Santiago y SERNAM. Este centro generó su trabajo desde el modelo ecológico, para así integrar distintos niveles y dimensiones para comprender el problema de la violencia y desde ahí brindar intervención terapéutica, siendo la atención y la prevención los ejes de su trabajo. Dentro de este trabajo nos encontramos con la Línea de Atención de Hombres, la cual era atendida por profesionales hombres. El programa buscaba intervenir en la relación de Abuso y Desarrollar habilidades sociales para la

resolución no violenta de los conflictos (Martínez, Walker, Peñaloza, Bertrand, Retamales, Vargas, Guerra, Lizana, Acuña, Silva, Galdámez, Valenzuela, Buzzoni, Tapia, Villagra y Silva, 1998).

Luego de la primera ley de VIF (Ley N° 19325, 1994b), el Programa de Prevención y Tratamiento de la Violencia Intrafamiliar en una de sus líneas de trabajo comienza a realizar procesos psicoterapéuticos y asesorías con hombres que habían violentado a su pareja. El programa funciona como parte de la Oficina Comunal de la Mujer, a cargo de la Ilustre Municipalidad de Viña del Mar en conjunto con SERNAM. Los usuarios llegaban derivados de otras instituciones de la red, por demanda espontánea o por una invitación informal a las parejas. En el año 2000 el programa comenzó a realizar atención social, psicológica y jurídica, desde una perspectiva de género y de promoción de derechos, contando con un equipo multidisciplinario en el que formaba parte una psicóloga, un psicólogo, un asistente social y un abogado (Araos, Carretero y Gore, 2006).

Otro esfuerzo por intervenir en VPI fue el Proyecto por la No Violencia Intrafamiliar (PRONOVIF), creado el año 2009 en la comuna de Cerro Navia. Su objetivo era contribuir a la interrupción de conductas de maltrato al interior de la pareja por medio del abordaje terapéutico en población masculina que ejerce violencia., trabajando con adultos y adolescentes (PRONOVIF, 2008).

En paralelo en el año 2009 el Ministerio de Justicia implementa un programa que fue ejecutado por Gendarmería de Chile, donde se trabajó con hombres que se encontraban privados de libertad y ejercieron VPI. En este programa se utilizó para su implementación enfoque de género, responsabilización de la propia conducta y la motivación al cambio, diferentes áreas de intervención cognitiva, afectiva conductual/interaccional. La evaluación del programa recogió percepciones de los equipos terapéuticos y los beneficiarios del programa sobre la calidad del

servicio, sus críticas y aspectos positivos, el impacto de la intervención en su calidad de vida y sus niveles de satisfacción, generando datos sobre el impacto general de la intervención en la reincidencia delictual de los beneficiarios. Los resultados se estimaron como positivos, donde las personas que egresaron satisfactoriamente del programa evidenciaron una menor probabilidad de reincidir en algún tipo de delito, comparados con usuarios que no completaron o desertaron del programa (Morales et al., 2012c).

2.4. Programa HEVPA en Chile

En el año 2011 SERNAM implementa el programa HEVPA para realizar un trabajo especializado con hombres que ejercen VPI, instaurándose en un comienzo en 5 regiones, para luego en el año 2012 expandirse a todas las regiones de Chile. Actualmente este programa se encuentra vigente a cargo de SERNAMEG, aunque es ejecutado por entidades externas que le prestan servicios a SERNAMEG (SERNAMEG, 2017b).

El objetivo general del programa HEVPA es promover y favorecer, mediante la atención psicosocioeducativa, la disminución y prevención de la violencia ejercida por hombres, como también la reincidencia de ésta (SERNAMEG, 2017c).

El programa mantenía 15 centros el año 2017 (actualmente 14) que debían tener una cobertura anual de 60 hombres cada uno, lo que corresponde a una atención de aproximadamente 900 usuarios a nivel nacional. Su población objetivo son hombres mayores de 18 años que cumplan con los siguientes criterios de ingreso: que el hombre reconozca los comportamientos de violencia física que ejerció, sobre todo violencia física grave; que exprese cierto nivel de responsabilización y problematización al referirse a los comportamientos, en lugar de negarlos; y hombres derivados

del sistema judicial, siempre y cuando cumplan con los requisitos contemplados (SERNAMEG, 2017d).

Dentro de la gama de personas excluidas del programa, podemos encontrar hombres que son negadores rígidos o sujetos que reconocen la violencia, pero no la problematizan; evaluados como psicópatas; que haya antecedentes, acusaciones o sospechas de agresiones sexuales a menores de edad; con trastornos de personalidad antisocial grave; con antecedentes de delitos como abuso sexual, violación, homicidio, femicidio, parricidio, robo con intimidación, robo con violencia, robo con amenazas. A pesar de todas estas exclusiones, el programa admite personas con violencia generalizada y con trastorno de impulsividad, siempre y cuando estén bajo tratamiento y evaluados. (SERNAMEG, 2017e).

2.5. Limitaciones de los Programas

Si bien los programas para hombres se han expandido y consolidado como parte de las respuestas a la VPI contra la mujer, en la literatura se puede identificar que los programas utilizan dos corrientes principales en sus modelos de trabajo: el modelo profeminista y el cognitivo-conductual, los cuales, a través de la historia investigativa, han sido criticados constantemente (Bonta y Wormith, 2013a; Campbell, Neil y Jaffe, 2010a, Echeburúa, 2004a; Echeburúa y Loínaz, 2010a; Gondolf, 2002a; Jenkins, 1990a; Pender 2012a; Ponce 2011c).

2.5.1. Limitaciones del modelo profeminista. Los modelos profeministas plantean que el cambio debe ser desde lo individual, por lo que debiese también utilizar métodos desde el enfoque cognitivo-conductual, herramientas que según Gondolf (2002b) si utilizan, a pesar de no especificarse explícitamente cuales. Deberían existir otras maneras para generar la modificación de las conductas violentas, por ejemplo, comenzando las intervenciones con una mayor alianza terapéutica entre los monitores y los usuarios de los programas (Campbell, Neil y Jaffe, 2010b; Jenkins, 1990b).

El modelo profeminista es enjuiciado debido a que la intervención fue creada y pensada únicamente para hombres de ascendencia caucásica, afroamericana, nativa americana y latina que cometen actos de violencia en sus relaciones íntimas de pareja heterosexuales. Hoy en día, los modelos más utilizados a nivel mundial para tratar VPI debiesen abarcar más realidades (Pender, 2012b).

Los resultados de un estudio de metaanálisis realizados sobre la efectividad del modelo profeminista Duluth (Arias, Arce y Vilariño, 2013a; Babcock et al., 2004d) indica que el enfoque demuestra ser eficaz en la disminución de la violencia, pero sólo de forma modesta. De modo específico, los efectos de la intervención sobre la reincidencia en conductas violentas son pequeños al comparar individuos que participan en los programas con aquellos que son arrestados y no reciben tratamiento. Babcock et al., (2004e) señalan que los hombres que participan en estos programas tienen sólo 5% menos de probabilidad de volver a agredir físicamente a sus parejas, que aquellos que no reciben tratamiento.

Es imperativo exponer que hay quienes rechazan por completo la base feminista del modelo y consideran que la violencia es neutral en términos de género. Aunque no rechazan necesariamente las teorías del poder y el control, ya que las consideran ajenas al género (Brown, et al., 2016b).

2.5.2. Limitaciones del modelo cognitivo conductual. El modelo cognitivo conductual también ha recibido críticas, ya que su visión de trabajo deja fuera algunos aspectos que enmarcan la VPI, en general los hombres exponen tendencias a la negación, minimización y atribución causal externa de la VPI, lo que produce rechazo al tratamiento y abandono prematuro. En casos derivados del sistema legal, los resultados de éxito son bajas debido a la falta de motivación genuina dirigida al cambio por parte de los sujetos (Morales et al., 2012d). También los programas únicamente cognitivo-conductuales no incluyen el género como temática transversal, posicionando a la problemática en un nivel individual desconectado del contexto y las diferencias socioculturales (Ponce, 2011d).

Un prerrequisito para un tratamiento cognitivo-conductual efectivo es poner énfasis en la colaboración y la alianza terapéutica, debido a que los hombres agresores presentan por lo general problemas de motivación, y esta colaboración impulsaría el que se involucren en la intervención. Desde esta mirada, el papel de la alianza terapéutica sería un punto crítico; la alianza se entiende como la relación entre el cliente (usuario) y el terapeuta que presenta tres aspectos, la naturaleza colaborativa de la relación; el vínculo afectivo entre el cliente y el terapeuta; y la capacidad del cliente y del terapeuta para ponerse de acuerdo sobre las metas y tareas del tratamiento. Todo esto ha demostrado ser un predictor moderado, pero significativo y consistente del resultado del tratamiento. Se desprende entonces, que los programas que no atienden al desarrollo de alianzas terapéuticas fuertes tendrán menos probabilidades de ser efectivos (Day, Chung, O’Leary y Carson, 2009).

2.5.3. Limitaciones a modelos de talla única. En relación con los modelos de intervención, es importante considerar que un enfoque moderno no debiera limitarse a estudiar que programa es mejor que otro, sino más bien qué enfoque funciona mejor dependiendo del cliente, ya que los programas de *talla única*, los cuales están basados en los modelos profeministas no examinan la individualidad, la subjetividad del hombre y consideran que todos los hombres que ejercen VPI son iguales, por lo cual plantean intervenciones generales para todos los perpetradores y para todos los problemas. Es fundamental sopesar que los diferentes clientes pueden tener necesidades específicas, por lo cual los programas que abordan dicha necesidad debieran mostrar mejores resultados que los programas de *talla única* (Bonta y Wormith, 2013b). Distintos estudios han propuesto que la ineficacia de algunas intervenciones se debe, en parte, a no prestar atención a las necesidades terapéuticas específicas de los agresores y a utilizar únicamente programas homogéneos y estandarizados (Echeburúa y Loínaz, 2010b, p.93). Un ejemplo de modelo alternativo de atención, que difiere a los modelos imperantes, es investigado en el estudio realizado por Voith et al., (2018b) que aborda el trabajo en VPI con un enfoque basado en el trauma. Este indica la necesidad de ahondar en este enfoque, debido a que el trauma en la infancia está asociado con la violencia posterior y perpetración de VPI.

Así, el análisis exhaustivo de los factores en cada sujeto es el punto de partida imprescindible para diseñar programas de tratamiento efectivos. El objetivo de un tratamiento eficaz debe ser conseguir un cambio conductual estable en el tiempo. Se sabe que las recaídas son más frecuentes en los primeros meses posteriores al tratamiento y que las estrategias aprendidas suelen afianzarse en torno a los dos años (Echeburúa, 2004b). Por otro lado, parece ser que las recaídas dependen más de características personales del agresor que del tipo de tratamiento recibido, lo que concede

una gran relevancia al estudio de las tipologías y a la adecuación de los tratamientos a los diferentes subtipos (Echeburúa y Loínaz, 2010c).

2.5.4. Tipos de ejecutores de programas y sus limitaciones. En las indagaciones realizadas a los programas profeministas y cognitivo-conductuales se puede observar que son impartidas por diferentes entes que son parte de gobiernos y organizaciones no gubernamentales (ONG's) (Gondolf, 2015d). Debemos tener en cuenta esta variable, debido a que en Chile sabemos que los programas son implementados por distintos actores que van desde municipalidades a ONG's. También podemos comprender que la subcontratación de servicios externos a los gobiernos es algo común, debido a lo intrincado que es implementar este tipo de intervenciones, por lo que el contratar servicios de ONG's pareciera dar oportunidad de especificar los resultados esperados, ofreciendo así un alto nivel de control sobre los servicios de entrega, sin tener que ejecutar directamente los servicios (Carson, Chung y Day, 2012a). Carson et al., (2012b) sugieren que la contratación de las ONG's debe tratarse con cuidado, debido a que éstas pueden no respetar los lineamientos especificados de acuerdo con lo que se requiere en programas.

Es importante dar a conocer que la tercerización de los programas de intervención psicosocial es compleja, lo que conlleva a que existan inconvenientes respecto de su implementación o usos de los recursos asignados a estos programas, ya que al dejar que organizaciones cuyo incentivo principal es maximizar las ganancias a corto plazo, en lugar de priorizar los intereses públicos a largo plazo, erosiona la responsabilidad y la transparencia generando un costo adicional a futuro, lo que va limitando el acceso a los servicios y dejando a las comunidades en peor situación, por lo que la subcontratación de servicios requiere mayor fiscalización por parte del Estado (American Federation of State, County and Municipal Employees [AFSCME], 2014a).

Finalmente, es necesario que los gobiernos se hagan cargo de la seguridad de las personas que se ven afectadas directa o indirectamente por la VPI ejercida por los usuarios de HEVPAs, es decir las mujeres parejas o exparejas de los usuarios, y/o de sus hijos/as, siendo una cuestión que no debe quedar a discreción de los trabajadores o las agencias que implementan estos programas, sino también de los gobiernos que deben estar bien informados sobre lo que se hace, para así gestionar el que se cumpla con los estándares de seguridad. Esto cobra mayor relevancia debido a que la tercerización de servicios deja en desventaja a cierto tipo de ejecutores, quedando la seguridad postergada cuando los seguimientos quedan a criterio personal (Carson et al., 2012c).

2.6. Estudios Sobre los Programas para Hombres que Ejercen VPI y sus Divergencias Metodológicas en las Investigaciones

Tras la aparición de los primeros modelos de intervención surgieron estudios que dieron cuenta de la eficacia e impacto de las intervenciones, estos dieron cuenta de la efectividad que tenían los programas para hombres que ejercen VPI. Sin embargo, se encontraron discrepancias en los diversos métodos de análisis utilizados en los estudios, ya que los resultados daban cuenta que algunos programas parecían exitosos y otros no, a pesar de que se basaban en los mismos modelos. Estos estudios serán expuestos en los siguientes apartados.

2.6.1. Estudios realizados a nivel internacional. Los estudios de Deschner y McNeil, 1986; Neidig, Friedman y Collins, 1985; Rosenfeld, 1992a; mostraban que los usuarios reducían la frecuencia o severidad de la VPI luego de asistir a los programas. Por ejemplo, Rosenfeld (1992b) concluyó que hay disminuciones mínimas en las tasas de reincidencia entre los hombres que finalizan el tratamiento y los hombres que sólo reciben intervenciones del sistema legal. Por otro

lado, Davis y Taylor (1999) realizaron una revisión de literatura donde a pesar de no realizar un metaanálisis, calcularon los tamaños del efecto de los tratamientos y concluyeron que hay pruebas bastante consistentes de que el tratamiento funciona y que el efecto del tratamiento es sustancial. Levesque y Gelles (2000) fueron los primeros en presentar un metaanálisis de 17 estudios sobre los resultados del tratamiento de los agresores y basándose en los pequeños tamaños del efecto, este estudio concluyó que las intervenciones de los agresores “funcionan un poco, probablemente”(Babcock et al., 2004f, p.3).

En Estados Unidos se realizó un estudio que indicó que el 24% de los hombres que estuvieron en libertad condicional por VPI y que estuvieron asistiendo a un programa de rehabilitación de violencia por 1 año, fueron detenidos en una o más ocasiones durante su período de prueba de libertad condicional. Cabe destacar que en un período de 6 y 12 meses después de la sentencia, existían pruebas de maltrato físico de parte de los hombres hacia sus parejas. (Feder y Dugan, 2002).

Es menester mencionar que las principales causas de los altos niveles de deserción estarían principalmente causadas por la baja motivación que tienen los participantes (Echeburúa, Sarasua, Zubizarreta, Amor y de Corral, 2010a), así como el sentimiento de victimización que muchos hombres tienen ante las denuncias judiciales, donde el 80% de los hombres en el mundo, exceptuando Europa, cree que las leyes condenan a los hombres por violencia contra su pareja injustamente (Taylor y Barker, 2013a). Dentro de las variables que influyen el abandono de las intervenciones, varias investigaciones han encontrado relación entre los bajos niveles educativos y económicos (Saunders, 2008), y tener problemas con alcohol y/o drogas (Boira y Jodrá, 2010).

2.6.2. Estudios realizados en Chile. Respecto a Chile y los problemas de medición en los estudios, encontramos tres investigaciones respecto al impacto de programas con hombres que ejercen VPI y su evaluación. El primer estudio fue realizado por Morales et al., (2012e), que fue del programa impartido por Gendarmería, el segundo fue realizado en Arica el 2013, el cual investigó el programa HEVPA de la misma región, y el tercero fue una tesis de postgrado realizada por Salas (2014a) en la que evaluó la reincidencia en VPI en el programa de Gendarmería que funcionaba en la ciudad de Concepción.

El estudio realizado por Morales et al. (2012f) dio cuenta de resultados positivos respecto a la mejora de la conducta delictual de los hombres, esta abarca cualquier tipo de acto delictivo, los cuales incluirían el delito de VPI. Este estudio evalúa el programa dentro del contexto penitenciario, por lo cual sólo da cuenta del impacto dentro de este escenario.

Por otro lado, el estudio realizado por Nandi (2013a) en Arica presentó como hallazgos relevantes, que los usuarios ampliarían el reconocimiento de tipos de violencia, más allá de la física, se dan cuenta que no es normal la violencia y que las mujeres tienen los mismos derechos que los hombres, siendo iguales en una relación. También se señaló que la comunidad reconoce la VPI como un problema en la población, encontrando necesario fortalecer condenas, programas de rehabilitación, ayuda psicológica para los hombres y la educación en VPI, la mayoría en la comunidad encuestada desconoce la existencia de los centros, esto se entiende desde la falta de difusión. Respecto a las redes, este centro presentaría dificultades y obstáculos en la comunicación con el sistema legal. En este estudio la deserción sería alta, esta se comprende desde la falta de reconocimiento de VPI por parte de los usuarios. Este estudio presenta dificultades metodológicas en la muestra respecto de los usuarios, estos fueron dos y se presentaron de forma voluntaria (no

aleatoria), por lo cual el estudio no es representativo sobre los usuarios, que en su mayoría ingresan al programa por tribunales.

Finalmente, el estudio de Salas (2014b) tuvo como objetivo evaluar la reincidencia en actos de violencia de pareja analizando su relación con las tácticas de manejo de conflictos en la pareja y los perfiles de riesgo en hombre egresados satisfactoriamente de un programa de intervención. Integró información de egresados, sus parejas actuales (víctimas o no de la agresión por la que ingresan) y el equipo de intervención, luego de 36 meses del egreso. Participaron 24 hombres y 22 mujeres. Los resultados muestran un índice de reincidencia que osciló entre 50% y 59% según el informante (hombre o mujer respectivamente). También se encontró que el nivel de riesgo demuestra ser un buen predictor de violencia física, pero no de maltrato psicológico.

La reincidencia en violencia física osciló entre un 16,7% y un 33,3% y la violencia psicológica entre un 27,3% y un 31,8% según informante sea hombre o mujer respectivamente. La violencia psicológica leve es la manifestación de reincidencia más recurrente, donde mujeres reportan 36,4% (8 mujeres) y los hombres 29,2% (7 hombres) seguida de forma severas de agresión psicológica donde las mujeres reportan 13,6% (3 mujeres) y los hombres 8,3% (2 hombres), por lo que problematiza el abordaje de este tipo de violencia en las intervenciones. Esto da a entender la relevancia de incluir a las mujeres en los estudios, dado que los hombres suelen subestimar su comportamiento violento. Finalmente, Salas reporta que la Spouse Abuse Risk Assessment (SARA) parece ser más sensible a manifestaciones de violencia global y física, por lo que se puede decir que es un instrumento que puede funcionar como buen predictor de reincidencia para estas variables.

2.6.3. Dificultades metodológicas en los estudios sobre VPI. Tras el surgimiento de estos estudios, diversos investigadores cuestionaron la metodología utilizada por las investigaciones para llegar a los resultados expuestos en ellas. Dando cuenta de las deficiencias metodológicas inherentes que no permitía entregar resultados de la eficacia de los programas (Chen, Bersani, Myers y Denton, 1989; Eckhardt, Murphy, Whitaker, Sprunger, Dykstra y Woodard, 2013; Ford y Regoli, 1993; Gondolf, 1987).

Algunos autores criticaron la forma de realizar los estudios, como es el caso de Hamberger y Hastings (1993a), los cuales se preguntaron ¿Qué es lo que sabemos respecto de los efectos a corto y largo plazo en las parejas de los hombres violentos? dándose como respuesta “no mucho”, lo que parece bastante llamativo si observamos que los programas para hombres que ejercen violencia fueron establecidos para generar mayor seguridad en las mujeres violentadas, por lo tanto, a través de las indagaciones llevadas a cabo, los resultados no se consideraban confiables por esta razón. Westmarland, Kelly y Chalder-Mills (2010a) plantean la necesidad de hacer reportes y seguimientos a las mujeres desde la percepción de calidad de vida y protección.

Tras las dificultades presentadas para evaluar los programas, parece común cometer errores de medición. Babcock et al., (2004g) dan a conocer varios de los problemas metodológicos en las investigaciones, como por ejemplo que los estudios cuasiexperimentales comparten el problema metodológico de estar a favor del tratamiento y estos estudios tampoco toman en cuenta los problemas de desgaste diferencial y el fracaso de la asignación aleatoria que reducen la validez interna de este diseño. De acuerdo con Chambless et al., citado en Babcock et al., (2004h), “Debe notarse que el diseño no equivalente del grupo de control empleado por la mayoría de los estudios sobre intervenciones de maltrato no cumple con los estándares de la American Psychological Association para establecer el apoyo empírico” (p. 1027-1031).

Por otro lado, Gondolf citado en Babcock et al., (2004i) menciona que los estudios experimentales se ven obstaculizados por problemas de altas tasas de deserción, inconsistencias en la notificación de la reincidencia por deserción y bajas tasas de notificación en el seguimiento.

Dentro del problema de medición de impacto, también se debiese considerar la articulación entre investigadores y profesionales de los programas, para que estos últimos puedan incidir de manera activa en las metodologías de evaluación. Además, es necesario que los programas recopilen datos sobre de los factores individuales y del trabajo en red de manera coordinada (Gondolf, 2012b).

2.7. Consideraciones Sobre los/as Facilitadores/as que Intervienen con Hombres Perpetradores de VPI

Las condiciones para el trabajo con hombres que perpetran VIP también son un factor relevante en el impacto de éstos. Entre estas condiciones podemos encontrar la calidad en el desempeño de los profesionales, el desgaste emocional que puede traer para éstos el trabajar con violencia y finalmente los factores del entorno organizacional que inciden en la intervención en VPI. Estas condiciones que serán revisadas en los siguientes apartados.

2.7.1. Criterios de calidad profesional. Según los criterios de calidad planteados por Montero, Bonino, Corsi, Lorente y el grupo 25 (2006a) para las intervenciones con hombres que ejercen violencia en la pareja, los profesionales que aborden la temática debieran ser titulados, cualificados y acreditados en ciencias del comportamiento y psicología clínica (psicología o psiquiatría), con una formación de aproximadamente 100 horas en capacitaciones en intervenciones con hombres. Además, deben tener formación en perspectiva de género, capacitación en la violencia hacia la mujer y el trabajo con hombres que ejercen violencia hacia su pareja. Esta última debe incluir los

conocimientos de las características de la identidad masculina y reportes terapéuticos de la promoción del cambio en aras de un buen pronóstico, conociendo qué estructuras y procesos son los que hay que acometer y con qué tipo de instrumentos abordarlo. También es muy importante la sensibilidad respecto de la problemática que les afecta a las mujeres como violentadas.

Para la promoción del cambio es imprescindible establecer una buena alianza terapéutica, por ende un elemento fundamental sería la Entrevista Motivacional (EM), la cual es un estilo de comunicación en colaboración, orientado a metas, que presta atención particular al discurso de cambio, por lo cual requiere del establecimiento de una alianza positiva entre la persona y el profesional, la cual debe caracterizarse por generar una relación empática, ser directa y no confrontacional, promover la estima personal del sujeto, así como reconocer sus logros a lo largo del proceso (Quijada, Bejarano, Valencia, Latorre y Sanhueza, 2017a).

En la EM no existe un procedimiento único y generalizable en las intervenciones con las personas, ya que está supeditado a las características individuales, necesidades de atención, condiciones de los contextos institucionales, entre otros factores, por lo cual requiere de la práctica continua del profesional para desarrollar competencia en el estilo y en el uso de las estrategias de este enfoque (Quijada et al., 2017b). Un ejemplo de su uso es el que realiza el Programa Contexto, ya que éste utiliza la EM en la primera fase del programa y en ella se establecen los objetivos personales de cambio de los usuarios, que se van revisando periódicamente a lo largo de la intervención (Lorenzo, García, Lila, Catalá y Majoros; Lorenzo, García, Lila, Martín y Conchell citados en Lila, Catalá, Conchell, García, Lorenzo, Pedrón y Terreros, 2010a).

Otro punto importante para ser un profesional competente en el trabajo de HEVPA, es tener conocimientos respecto de los grupos culturales e idiomáticos a los que se puede ver enfrentado el/la trabajador/a, dependiendo del contexto y territorio en el que se encuentre. Finalmente, quienes

trabajen en VPI deben participar a supervisiones permanentes, con retribuciones adecuadas, además de contar con estructuras de prevención del desgaste profesional (Montero et al., 2006b).

2.7.2. Posibles consecuencias de trabajar en VPI. Para dar respuesta a la violencia como problema, se han creado los programas mencionados anteriormente, en donde profesionales han ocupado el rol de atender al colectivo afectado por la violencia, proporcionando orientación, apoyo y protección comunitaria. El llevar a cabo este trabajo mantiene una serie de implicaciones específicas para quienes ejercen en la temática, estas implicancias repercuten a diferentes niveles de la vida de profesionales (Arón y Llanos, 2004a; Bernad, Pérez, Díaz, García y Villagrasa, 2013a; Cazabat, 2010a; Coles, Dartnall y Astbury, 2013a; Consejo Estatal de la Mujer y Bienestar Social, 2011a; García, 2014a; Iliffe y Steed, 2000a; Morgan, 2005a; Ojeda, 2006a; Quiñones, Cantera y Ojeda, 2013a).

Los riesgos que conlleva el ejercer una profesión ligada a tratar la violencia abarcan distintos niveles, incluyendo lo psicológico, conductual y físico, además de interferir en las diferentes esferas de lo social. A nivel personal pueden surgir sentimientos de frustración, tristeza, rabia, impotencia, malestar, además los profesionales pueden sufrir síntomas psicósomáticos y enfermedades, traumatización vicaria o secundaria (Moreno-Jiménez, Morante, Losada, Garrosa y Rodríguez, 2004a) y otros trastornos físicos y psicológicos (Arón y Llanos, 2004b; Bernad et al., 2013b; Coles et al., 2013b; Consejo Estatal de la Mujer y Bienestar Social, 2011b; García, 2014b; Iliffe y Steed, 2000b; Morgan, 2005b; Ojeda, 2006b)

A nivel laboral, los equipos pueden traumatizarse y surgir conflictos entre los compañeros de trabajo o con los jefes, la calidad de la atención a usuarios se ve disminuida, aumentan las bajas y el ausentismo laboral. Incluso puede existir violencia en el trabajo y sus consiguientes efectos

perjudiciales (Quiñones et al., 2013b). A nivel social se puede producir aislamiento, ruptura con relaciones y cambios en las relaciones existentes (Goldblatt, Buchbinder, Eisikovits y Arizon-Mesinger, 2009; Iliffe y Steed, 2000c).

Los/as trabajadores/as del programa HEVPA están constantemente en contacto con los usuarios que asisten a sus centros, desempeñando específicamente un rol laboral de servicio ante la comunidad. En los servicios una de las formas más habituales de desarrollarse el estrés laboral, es el Síndrome de Quemarse en el Trabajo (SQT) o el Burnout (Quiceno y Vinnacia, 2007a).

En una investigación se ha afirmado lo siguiente:

“El burnout es un síndrome relacionado con el trabajo y surge por la percepción del sujeto de una discrepancia entre los esfuerzos realizados y lo conseguido. Sucede con frecuencia en los profesionales que trabajan cara a cara con clientes necesitados o problemáticos. Se caracteriza por un agotamiento emocional, falta de energía, distanciamiento y cinismo hacia los destinatarios, sentimientos de incompetencia, deterioro del autoconcepto profesional, actitudes de rechazo hacia el trabajo y por otros diversos síntomas psicológicos como irritabilidad, ansiedad, tristeza y baja autoestima” (Quiceno y Vinnacia 2007b, p. 118-119)

Debido a que los profesionales del programa HEVPA están constantemente en contacto con la temática de violencia, como fue descrito anteriormente supone ser un factor de riesgo para el estrés laboral y el Burnout. Problemática que puede ser atendida a través de diferentes acciones regulares, como las que se indican en el desarrollo de este apartado, como el autocuidado de los profesionales.

El autocuidado de equipo lo podemos comprender de diferentes maneras, primeramente, como “el conjunto de estrategias de afrontamiento que pueden implementar psicoterapeutas para prevenir

el déficit y propiciar o fortalecer su bienestar integral en las áreas: físicas, emocionales y psicoespirituales” (Murillo citado en Santana y Farkas, 2007a). También como “la práctica de actividades que los propios individuos, inician y desarrollan en su propio beneficio, en la mantención de su vida, salud y bienestar. Esto referido a que el autocuidado se centra en la iniciativa propia de quienes lo requieren” (Tapia, Iturra, Silva, Ubilla y Varela, 1996, p.6). Es necesario comprender que el autocuidado como estrategia, con habilidades protectoras sean éstas individuales, de equipo o institucionales desplegadas por quienes trabajan directamente con víctimas de violencia; quienes ya han logrado reconocerse como profesionales y equipos en riesgo (Arón citado en Santana y Farkas, 2007b). Barudy citado en Bernad et al., (2013c), menciona quienes son los que debieran llevar a cabo esta función, el autocuidado apela, en primer lugar, a la responsabilidad de la institución para fomentarlo y proporcionar los recursos necesarios para efectuarlo.

2.7.3. Factores del entorno organizacional que inciden en la intervención en VPI y el desgaste que conlleva el trabajo en esta temática. El entorno de la organización que ejecuta los programas de intervención con hombres supone también un conjunto de factores que inciden en que la calidad del trabajo. A partir de esto podemos encontrar que, altas cargas de trabajo, baja autonomía y falta de supervisión tendrían relación con que los trabajadores se vean saturados, desarrollando problemas emocionales tales como Burnout y estrés traumático secundario. El apoyo ha sido identificado consistentemente como un factor de protección contra el burnout, incluyendo el apoyo recibido de los compañeros de trabajo, la familia y los supervisores. Los factores adicionales que protegen a los trabajadores en contra el estrés traumático secundario incluyen el acceso a la información importante de la organización, ambientes de trabajo caracterizados por el

poder compartido, el respeto a la diversidad y la toma de decisiones acordadas entre los actores de la organización, y el trabajo en una entidad privada frente a una agencia pública (Kulkarni, Bell, Hartman y Herman-Smith, 2013a).

2.8. Coordinación de la Red, Un Punto Fundamental para la Mejora de la Intervención

El estudio de Kelly y Westmarland (2015c) es importante en el sentido que destaca la necesidad de integrar mejor el trabajo de los programas en los enfoques coordinados de la comunidad con respecto a la violencia doméstica, así maximizar el potencial de los programas para reducir los comportamientos de perpetración e informar más del trabajo que realizan los defensores de los programas y otras personas en el campo. Tales enfoques coordinados también servirían para ayudar a conectar a los perpetradores con los servicios para abordar los problemas como el trauma, el abuso de sustancias o los problemas de salud mental que pueden impedir su capacidad de hacer cambios de comportamiento prosocial.

A su vez nos encontramos en Babcock et al (2004i) que hacer intervenciones con los agresores es sólo un componente de la respuesta coordinada de la comunidad para abordar la VPI. La respuesta de la policía, el enjuiciamiento, la libertad condicional y el tratamiento afectan a la reincidencia. Incluso los mejores programas de tratamiento ordenados por el tribunal probablemente serán ineficaces en ausencia de una fuerte respuesta legal en la sentencia inicial y en la sanción de los hombres que no cumplan con el tratamiento. Aun así, el tratamiento puede no ser la mejor intervención para todos los agresores. Las sanciones alternativas deben ser desarrolladas y probadas empíricamente junto con los tratamientos alternativos.

2.9. Relevancia de Investigar en VPI en Chile

Tras todo lo expuesto anteriormente, es necesario investigar en el área de las intervenciones en VPI debido al impacto que esta problemática presenta en la vida de las personas a nivel mundial, y específicamente a nivel nacional.

Es menester explorar y comprender como se interviene en materia de VPI en el mundo para luego generar información a nivel local sobre cómo funcionan y cuál es el impacto de los programas para hombres que ejercen VPI.

Es importante investigar con el fin de colaborar con las políticas públicas, para que éstas se enmarquen en las necesidades de los centros y de los equipos que realizan este complejo y desafiante trabajo.

Por otro lado, es fundamental señalar que hay una escasez de estudios realizados en Chile y se espera que a través de este estudio se facilite el desarrollo de investigaciones en el área para fortalecer la práctica de los profesionales en los centros HEVPA y para poder aportar al trabajo de SERNAMEG.

III. Objetivos De La Investigación

3.1. Objetivo General

Conocer cómo opera el programa HEVPA en las regiones de Tarapacá (Alto Hospicio), Libertador General Bernardo O'Higgins (Rancagua), Araucanía (Temuco) y Magallanes (Punta Arenas) y qué desafíos enfrentan los equipos en su trabajo.

3.2. Objetivos Específicos

- Comprender cómo funciona el programa HEVPA en cuatro regiones de Chile.
- Identificar factores del funcionamiento del programa HEVPA que inciden en la efectividad del programa.
- Conocer las características de los usuarios del programa.

IV. Metodología

El presente estudio inicialmente estuvo centrado en conocer el impacto del programa HEVPA, por lo que el proceso de recolección de datos se enfocó principalmente en responder a la siguiente pregunta de investigación: “*¿Cuál es el impacto del programa HEVPA en la recurrencia de VPI en los hombres que completaron el programa?*”, dentro de este cuestionamiento se recopiló información respecto de los equipos y los usuarios ingresados, de manera de obtener identificación de los factores que inciden en el impacto del programa.

Dentro de la investigación se presentaron distintas limitaciones, como la dificultad de implementar los seguimientos a los usuarios y sus exparejas, luego de ocurrido el egreso, debido a lo delicado de la temática y los tiempos acotados con los que contaban los equipos. Además, no existía una recolección sistemática de datos de seguimientos previos, ya que los trabajadores de los centros no contaban con los instrumentos necesarios para cumplir con esta función, encontrándonos por ejemplo con seguimientos a exparejas realizados de manera cualitativa e indirecta, en forma de relato, quedando la información a recoger a criterio de quién lee. A esto se le suma el estallido social ocurrido a nivel nacional (Urrejola, 2019b; Salazar, 2019b), donde los centros vieron interrumpido su funcionamiento regular. A consecuencia de esto, tuvimos complicaciones para obtener la información necesaria para evaluar el impacto del programa a través del seguimiento, ya que principalmente los trabajadores/as de las instituciones eran los facilitadores de información. A lo anterior se le sumó la dificultad de la recopilación de información sobre los usuarios por parte de los equipos, vinculado a los tipos de instrumentos utilizados según las OT. Por esto nos replanteamos nuestra pregunta de investigación para hacer mejor uso de la información producida, decidiendo focalizarnos en conocer: *¿Cómo opera el programa HEVPA y qué desafíos enfrentan los equipos en su trabajo?* dado el interés por identificar desde la experiencia de los equipos

aquellos factores que interfieren con el impacto del programa en los usuarios, así como áreas de potencial mejora en el programa. Para esto se utilizó la información producida en las entrevistas con los equipos de los centros en diversas regiones de Chile, incluyendo Tarapacá (Alto Hospicio), Libertador General Bernardo O'Higgins (Rancagua), Araucanía (Temuco) y Magallanes (Punta Arenas).

Por otro lado, con el objetivo complementar las respuestas a esta nueva pregunta de investigación, se decidió utilizar los datos que se lograron recopilar de los usuarios para identificar las características sociodemográficas y los tipos de violencias ejercidas de los hombres que egresaron de los centros.

A continuación, se dará a conocer el enfoque general y el diseño del método, los participantes, los instrumentos utilizados, el procedimiento de los datos, entre otras consideraciones para comprender como se efectuó la investigación.

4.1. Enfoque de la Investigación

Este estudio se desarrolló principalmente recopilando información a través de métodos cualitativos, este tipo de investigación está orientada en comprender de forma inductiva la perspectiva de los participantes acerca de los fenómenos que los rodean, profundizar en sus experiencias, perspectivas, opiniones y significados. Es recomendable utilizar este enfoque para problemas poco explorados (Baptista, Fernández y Hernández, 2010a).

El enfoque de investigación estuvo basado en la teoría fundamentada (Glaser y Strauss, 1967), la cual se sostiene principalmente en el interaccionismo simbólico. La teoría fundamentada es una metodología desarrollada durante la investigación y es utilizada para recoger y analizar datos de

forma sistemática (Strauss y Corbin, 1994, p.273). Este método está enfocado principalmente en descubrir teorías, conceptos, hipótesis y proposiciones desde los datos y no desde los supuestos a priori de otras investigaciones o teorías existentes (Rodríguez, García, y Gil, 1996a, p.48).

La teoría fundamentada, considera las entrevistas como una de las técnicas para producir datos en la metodología cualitativa, a partir de esto inicialmente se utilizó esta técnica para acercarnos a la realidad laboral de los participantes, identificando temas y significados de sus experiencias. La teoría fundamentada plantea el método de comparación constante como una de las herramientas para analizar entrevistas. Este método es en el cual el investigador codifica y analiza los datos de forma simultánea para el desarrollo de los conceptos, el cual se desarrolla en cuatro etapas (Rodríguez et al., 1996b, p.49).

La primera etapa consiste en la codificación abierta de datos o de información, la segunda es codificación axial de la información, la tercera es codificación selectiva y la cuarta es la matriz condicionada (Bonilla y López, 2016; Baptista et al., 2010b; Strauss y Corbin, 2002a).

4.2. Tipo de Investigación

La investigación se desarrolló desde un método cualitativo mixto (CUAL-cuan) con un diseño del tipo anidado (o incrustado) concurrente de modelo dominante (DIAC), el cual se vio enmarcado preponderantemente en el método cualitativo que guio la investigación, complementado con el método cuantitativo (Baptista et al., 2010c). Tashakkori y Creswell (2007) han definido ampliamente los métodos mixtos como la investigación en la que el investigador recopila y analiza datos, integra los hallazgos y extrae inferencias utilizando enfoques o métodos cualitativos y cuantitativos en un solo estudio o un programa de investigación. Esto tiene el fin de intentar comprender de una manera más completa el fenómeno.

El enfoque cualitativo es la piedra angular para responder a la pregunta de investigación de este estudio, sin embargo, el enfoque cuantitativo también fue utilizado. El método cuantitativo sirve para aportar evidencia respecto de los lineamientos de la investigación, en la que se recolectan datos con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías (Baptista et al., 2010d). En la investigación se utilizó este método para identificar y describir las características sociodemográficas de los usuarios egresados del programa HEVPA y los tipos de violencia que utilizaron.

Este estudio es del tipo no experimental, transeccional (transversal), exploratorio y descriptivo. Fue no experimental debido a que no se manipuló variables, solo buscó observar el fenómeno para analizarlo. De tipo transeccional porque se recopiló información de un momento específico en un tiempo único. El carácter exploratorio es debido a que los estudios realizados respecto a la temática en Chile son casi inexistentes y los extranjeros son poco concluyentes. Finalmente, fue descriptivo, porque se buscó especificar las características sociodemográficas de los usuarios que completaron el programa HEVPA, como las experiencias y características de los equipos (Baptista et al., 2010e).

4.3. Procedimiento de Recolección de Datos

Para la recolección de datos, en primer lugar, se contactó a SERNAMEG para informar el interés de realizar una investigación de estas características, ya que la institución debió autorizar el acceso a los datos que están bajo su cuidado, esto se realizó a través del profesor guía del estudio. Luego de esto, SERNAMEG nos entregó la facilidad de poder comunicarnos con los centros HEVPA de Tarapacá (Alto Hospicio), Libertador General Bernardo O'Higgins (Rancagua), Araucanía (Temuco) y Magallanes (Punta Arenas) que fueron escogidos por la antigüedad de los equipos profesionales dado el contexto de alta rotación de personal en los equipos de los centros. A partir

de esto, el profesor guía se contactó con los centros para coordinar el contacto con las coinvestigadoras y a la vez les solicitó los datos necesarios para realizar la investigación.

A partir de lo anterior, los integrantes de cada centro recogieron los datos de ingreso y egreso relacionados con la información sociodemográfica y tipos de violencia ejercida en la pareja de los usuarios del año 2017, así dispusimos de la recopilación de información de un año, presentada en formato de cuestionarios que recogía información como edad, estado civil, ocupación, nivel educación, tipo de violencia ejercida y capacidad de reconocimiento de la violencia ejercida. Este cuestionario llevaba el nombre de *Cuestionario general de violencia (Anexo Ñ)* y fue diseñado por SERNAMEG para su uso en los centros. Estos son aplicados a los usuarios en base a las orientaciones técnicas que estipulan que debiesen ser recogidos en tres etapas distintas, al comienzo, en el desarrollo y al final de la intervención. A su vez los lineamientos indican la necesidad de realizar seguimiento (desertores, egresados y exparejas), pero los centros no contaban con la información respecto a la finalización de la intervención ni de seguimientos.

4.4. Participantes

En este punto se describirán tanto los participantes del proceso cualitativo, que se conformaron por los profesionales del HEVPA; como los participantes del proceso cuantitativo que correspondieron a los usuarios de los centros, esto basado en la información entregada por los/as profesionales.

4.4.1. Participantes del proceso cualitativo: profesionales del HEVPA. Los participantes de las entrevistas se escogieron gracias a un muestreo intencional de tipo variado, el que buscó desarrollar diversas perspectivas sobre el fenómeno estudiado (Baptista et al., 2010f; Monje, 2011a). Así, se entrevistaron 12 trabajadores/as y 1 practicante de Psicología que integraban los distintos equipos en los centros HEVPA, los cuales son ejecutados por distintos órganos y se

distribuyen en cuatro regiones del país. Tal como mencionan las orientaciones técnicas de los dispositivos HEVPA, los equipos deben componerse de coordinadores(as), psicólogos(as), trabajadores(as) sociales y de apoyo administrativo (*Tabla 1*).

Tabla 1
Caracterización de entrevistados(as) y de los centros

Regiones	Profesiones/práctica profesional	Ejecutor
Tarapacá (Alto Hospicio)	<ul style="list-style-type: none"> - Apoyo administrativo - Trabajador social - Psicólogo - Practicante de Psicología 	Municipalidad
Libertador General Bernardo O'Higgins (Rancagua)	<ul style="list-style-type: none"> - Coordinador - Psicólogo - Apoyo administrativo (secretaria) 	Entidad privada
Araucanía (Temuco)	<ul style="list-style-type: none"> - Coordinador - Psicólogo - Trabajador social 	Municipalidad
Magallanes (Punta Arenas)	<ul style="list-style-type: none"> - Coordinador - Psicólogo - Trabajador social 	Entidad privada

4.4.2. Participantes del proceso cuantitativo: Usuarios de HEVPA cohorte 2017. Por otro lado, para indagar los datos de los usuarios sobre las características sociodemográficas y los tipos de violencias ejercidas de los hombres que egresaron de los centros, al inicio del proceso se utilizó como muestra a una población de 33 hombres residentes en Chile, que cumplieron con los criterios de inclusión y egresaron del programa HEVPA por haber ejercido VPI. Esto representa una muestra no probabilística o dirigida, por conveniencia, esto porque lo que se buscó estuvo guiado por las características de la investigación y de las decisiones del grupo investigador (Baptista et al., 2010g ; Monje, 2011b), que fueron caracterizar a los hombres que egresaron de los centros.

4.5. Consideraciones Éticas

Respecto de las consideraciones éticas debemos plantear que se respetaron los derechos humanos y de acuerdo con ello, la investigación se realizó bajo el consentimiento informado (*Anexo G*) para los/as trabajadores/as de los centros. Además, cabe destacar que los nombres de los participantes en las entrevistas anexadas son ficticios, ya que éstos fueron cambiados para proteger la confidencialidad de los participantes.

La recopilación de información de los usuarios de los centros la llevaron a cabo los equipos, en donde los nombres de los usuarios fueron reemplazados por códigos, de forma que nosotras como investigadoras no tuvimos acceso a los datos de identificación de los usuarios.

Más allá de lo ya nombrado, como investigadoras nos posicionamos desde la ética del cuidado (Gilligan, 2013) donde se reflexiona sobre los efectos que puede tener la investigación en los participantes y la búsqueda de un bienestar común. Este estudio será entregado a SERNAMEG y los equipos de los centros que nos colaboraron, de manera que se contribuya a realizar mejoras en las cualidades técnicas del programa y en las condiciones de trabajo de los equipos.

4.6. Instrumentos para la Producción de Datos Cualitativos: Entrevista Individual y Entrevista Grupal

Para llevar a cabo la recolección de datos cualitativos se construyó una entrevista semiestructurada la cual pudiese visibilizar las respuestas de la pregunta de investigación. La entrevista construida se caracteriza por tener un mayor grado de flexibilidad, debido a que parten de preguntas planeadas, que pueden ajustarse a los entrevistados. Su ventaja es la posibilidad de adaptarse a los sujetos con enormes posibilidades para motivar al interlocutor, aclarar términos, identificar ambigüedades y reducir formalismos (Díaz, Torruco, Martínez y Varela, 2013). Tras encontrarnos geográficamente alejadas de los centros HEVPA, se llevaron a cabo entrevistas (*Anexo F*) telefónicas con un informante clave de cada centro, el cual cumplía la función de transmitir la información de los equipos.

La entrevista utilizada se construyó por el grupo investigativo en base a una guía de tópicos, y su propósito fue responder a temas de interés para la investigación, en donde nos centramos la perspectiva del entrevistado, interesándonos en el contenido y la narrativa de cada respuesta. Para diseñar la guía de tópicos fue necesario tener en cuenta algunas características de esta como buscar mantener y captar la atención y motivación, que el participante se sienta cómodo/a al hablar sobre la temática, también se reflexiona sobre las posibles consecuencias que puede haber para el/las entrevistado/a debido a hablar de estos temas. La guía tiene la finalidad de obtener información necesaria para comprender de manera completa y profunda el fenómeno estudiado (Baptista et al., 2010h).

Existen otras características que se tuvieron en cuenta para la guía de tópicos, estas son que la cantidad de preguntas tengan relación con la extensión que se busca en las respuestas; que se incluyan pocas preguntas o frases detonantes, que estas sean meticulosamente seleccionadas y

planteadas para que motiven al participante a expresarse de manera extensa y detallada; totalmente abiertas; comenzar con preguntas generales, para luego ir avanzando hacia otras de carácter más delicadas, aunque esto es flexible. Finalmente se debe tener anotaciones de estas entrevistas, que conformaran un valioso material a analizar (Baptista et al., 2010i).

Para estas entrevistas se utilizó como herramienta el cuaderno de campo el cual “ (...) está históricamente ligado a la observación participante y es el instrumento de registro de datos del investigador de campo, donde se anotan las observaciones (notas de campo) de forma completa, precisa y detallada” (Monistrol, 2017, p.3), y se encuentra en el *Anexo E*. Este procedimiento permitió la incorporación de nuevos temas generados por los invitados, que fueron pertinentes a las indagaciones que buscábamos realizar.

Luego de analizar cualitativamente las entrevistas a los/as informantes claves se desarrolló un guion temático de entrevista grupal (*Anexo N*) para realizar a los equipos de los centros. Esta herramienta de recolección de datos se asemeja a una entrevista, pero es realizada de manera grupal como ya se puede inferir de su nombre, en donde se llevan a cabo conversaciones en torno a diferentes tópicos en los cuales se busca profundizar, siendo el investigador el de moderador que debe promover la participación equitativa de todos los participantes. Lo que el grupo expresa y construye se convierte en la unidad de análisis (Baptista et al., 2010j). Las entrevistas grupales se realizaron con el objetivo de conocer cómo los participantes construyen sus experiencias como equipo y cómo ellos perciben el funcionamiento de los programas, estas se llevaron a cabo a través de videollamadas.

La duración de las entrevistas individuales fue de 29 a 56 minutos y la pauta se encuentra en el *Anexo F*; las entrevistas grupales fueron de 59 a 95 minutos y su pauta se encuentra en el *Anexo*

N; y se utilizó una grabadora de voz para obtener mayor registro y tener un respaldo de la información recopilada en las entrevistas.

4.7. Variables para el Análisis Cuantitativo

Es importante conceptualizar los términos que consideramos como variables para el análisis cuantitativo, ya que cada investigador y lector puede manejar distintas definiciones de un mismo concepto, por lo tanto, pudiese comprender de manera distinta a lo que se le intenta dar a conocer en esta investigación. (Basualdo, Grenóvero, Minvielle y Barengo, 2004). Explicado esto, dentro de la investigación existen conceptos claves que son necesarios de describir para comprender el comportamiento de los hombres que agredieron a sus parejas, estos son:

- **Violencia en la pareja íntima:** Se define como un patrón de comportamientos coercitivos o que sirven para forzar la voluntad o la conducta de una persona, a través de lesiones físicas, agresión sexual, abuso psicológico y amenazas, los que son perpetrados por alguien que es, era, o desea estar involucrado en una relación de pareja con una mujer o un hombre en particular (Castro, 2017).

Existen otros tipos de violencia que son necesarios de abordar en esta investigación, que están descritos por la OPS (2009) y la Fundación Amigos en Acción (2018), que se nombrarán a continuación:

- **Violencia física:** Son todas las formas de agresión a las mujeres que van desde los empujones y zamarreos, tirones de pelo, pellizcos, apretones, golpes de puño y patadas hasta los golpes con objetos. La forma más fuerte de agresión física contra una mujer es el femicidio.

- **Violencia psicológica:** Cuando se intenta controlar a una mujer mediante amenazas, humillaciones y presión emocional con el propósito de hacerla sentir insegura y sin control sobre su vida y decisiones.
- **Violencia sexual:** Cuando una mujer es obligada, mediante la fuerza física o amenazas psicológicas, a tener relaciones sexuales o a realizar actos sexuales que le resultan humillantes o degradantes.
- **Violencia económica:** Cuando se intenta controlar a la mujer a través de la entrega del dinero necesario para su mantención personal y/o de las hijas o hijos, o de otras personas que integran la familia. También constituye violencia económica cuando se apropian del dinero que ganó la mujer con su trabajo.

A partir de la información rescatada de los cuestionarios (*Anexo Ñ*) se eligieron ciertos apartados que nos dan cuenta de manera implícita y explícita las características de los usuarios del programa. A partir de esto se consideraron los factores sociodemográficos y los tipos de violencia que se ejercieron en la relación de pareja y factores de riesgo a los que se vieron expuestos, estos se pueden encontrar en las siguientes tablas (2 y 3):

Tabla 2

Factores de riesgo a los que se vieron expuestos los usuarios

Factores de riesgo a los que se vieron expuestos los usuarios.	N° de pregunta cuestionario de violencia HEVPA (<i>Anexo Ñ</i>)
Sufrir maltratos en la infancia	8
Presenciar VIF en familia de origen	10, 11, 12, 13
Ser padre	41
Consumo de alcohol	61
Consumo de drogas	64

Tabla 3

Variables de tipo de violencia del cuestionario general de violencia

Variable tipo de violencia	N° de pregunta cuestionario de violencia HEVPA (<i>Anexo Ñ</i>)
Violencia física (hacia la pareja)	27,35,50
Violencia psicológica(hacia la pareja)	36, 37, 39, 40, 43, 45, 51, 52
Violencia sexual (hacia la pareja)	55
Violencia económica (hacia la pareja)	44

4.8. Procedimiento General de Análisis de Datos

En este apartado se da cuenta de los procesos realizados en la investigación para desarrollar el análisis de la información, que nos otorgaron las entrevistas con los participantes (datos cualitativos) y los datos de los usuarios que egresaron de los centros (datos cuantitativos).

4.8.1. Procedimiento de análisis de las entrevistas individuales y grupales. Al finalizar el proceso de las entrevistas con los informantes claves y los equipos HEVPA, cada integrante del grupo de investigación escuchó los audios y en conjunto con las notas descriptivas, se seleccionaron los temas más relevantes que surgen en las entrevistas. A través del análisis temático se creó una entrevista grupal semiestructurada la cual permite profundizar en el tema de investigación.

Luego de realizadas las entrevistas grupales, se transcribieron las grabaciones realizadas por videollamada (*Anexos A, B, C y D*), para dar paso a el proceso de análisis. Mediante análisis temático se realizó una selección de los temas más relevantes en las entrevistas, con el fin de explorar y llevar a cabo una primera categorización, mediante codificación abierta. Luego, el equipo de investigación llevó a cabo en conjunto el proceso de revisión de los mapas conceptuales (*Anexos J, K, L y M*), realizando un análisis de codificación axial, el cual permite reducir los datos y por último se hizo un análisis de codificación selectiva que permitió generar un esquema jerárquico con una categoría central (Strauss y Corbin, 2002b).

4.8.2. Procedimiento de análisis de datos de los usuarios. Luego de obtener los datos sobre los usuarios de las características sociodemográficas y los tipos de violencias ejercidas, con el objetivo de organizarlos, fueron llevados a una planilla Excel, para después a través del programa JAMOVI ser analizados, luego se realizaron tablas de frecuencia con los datos sociodemográficos y los ítems elegidos del cuestionario general de violencia. Los ítems fueron escogidos por la información sociodemográfica que según la literatura inciden en que se ejerza violencia en la pareja íntima (OPS, 2013c), además de a información respecto de los tipos de violencia ejercidos por los varones.

Una vez elaborado lo anterior y obtenidas las tablas de frecuencia, se volvió a utilizar el programa Excel para organizar los datos de los antecedentes sociodemográficos, los tipos de violencia y los factores de riesgo que se presentaron en los varones, de esta manera se lograron obtener gráficos de torta donde se puede observar de mejor manera la distribución de los datos.

V. Resultados

5.1. Resultados de las Perspectivas de los Equipos Sobre el Funcionamiento del Programa HEVPA

Con el objetivo de conocer el funcionamiento del programa, se realizó el proceso de análisis de información cualitativa que dio respuesta a la pregunta de investigación: *¿Cómo opera el programa HEVPA y qué desafíos enfrentan los equipos en su trabajo?* Dado el interés por conocer detalles del operar de los trabajadores/as, del programa en diversas regiones de Chile que fueron Tarapacá (Alto Hospicio), Libertador General Bernardo O'Higgins (Rancagua), Araucanía (Temuco) y Magallanes (Punta Arenas).

Los resultados del estudio fueron organizados a través de un análisis temático, el cual nos permitió organizar la información producida en un esquema. A continuación, se revisará cada uno de los niveles articulados inductivamente para agrupar los datos provenientes de las entrevistas las cuales nos facilitarán la descripción del funcionamiento del programa HEVPA desde la perspectiva de los equipos. Tras analizar las entrevistas grupales y seleccionar los temas más relevantes para los participantes, se llevó a cabo la elaboración de un esquema jerárquico (*Figura 1*), que representa una macro categoría llamada *No reconocimiento*, la que se conforma de 6 categorías y cada una de estas por subcategorías. Este esquema será abordado por secciones, primeramente hablaremos de la macro categoría *No reconocimiento* para luego, dar cuenta de las categorías y subcategorías que la componen.

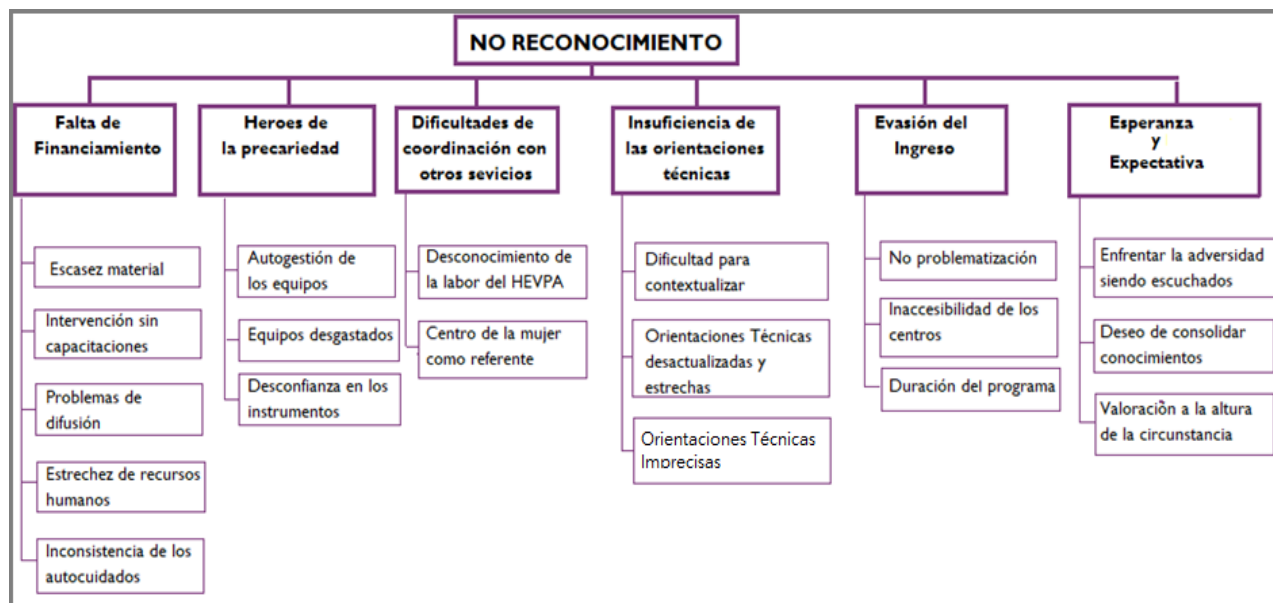


Figura 1. Esquema categorial. Elaboración propia.

5.1.1. No Reconocimiento. Este término es una macro categoría que subsume a las categorías y subcategorías que vendrán posteriormente. A partir del análisis de las entrevistas, entendemos el No reconocimiento como las distintas situaciones en las cuales los trabajadores de los HEVPAs perciben que no son visibilizados en el territorio regional y nacional por parte de SERNAMEG, pasando desapercibidos por éste, por los otros programas que implementa SERNAMEG y por otras instituciones públicas vinculadas a la intervención de la VPI. Se aglutinan aquí diversas experiencias de los/as trabajadores/as del programa en las que perciben rutinariamente dificultades para poder llevar a cabo sus funciones. Consideramos esta macro categoría la piedra angular para comprender la experiencia de trabajar en uno de estos centros. A continuación, se presentarán extractos de las entrevistas para dar cuenta de lo descrito anteriormente:

“Nos han planteado el ejemplo, tuvimos una reunión, y en la reunión estábamos.

La directora nombró a los centros de la mujer y las casas de acogida, y a nosotros

no nos nombró ¡la directora regional! Entonces si SERNAMEG, que es nuestro ente técnico no nos reconoce con eso, menos podemos esperar del ejecutor.” (Sandra, Anexo D, 58).

“Hay muchas deficiencias encuentro yo, por el mismo tema que no nos reconocen(...) siendo que pertenecemos a ellos(...) La relación ahí falta un poquito, falta un poco más de preocupación, que estén más pendientes de lo que pasa en el centro de hombres.” (Gonzalo, Anexo D, 232).

Los relatos reflejan diversas situaciones, como el no ser nombrados en instancias donde se reunieron diversos dispositivos de SERNAMEG, falta de preocupación, y hasta ser invisibilizados, dejando una sensación de vulnerabilidad y abandono en los trabajadores. Para los profesionales esto les da a entender que tendrían una nula promoción y reconocimiento generando en una sensación de desolación entre los profesionales que ejercen en el programa HEVPA.

Se considera a esta macro categoría como la que subsume a las demás, debido a que el *No reconocimiento* se conforma por las demás categorías y subcategorías, esto se puede concluir a partir de los relatos de los/as trabajadores/as que hablan de la precarización de la labor de los equipos. Encontramos 6 categorías que nombramos *Falta de financiamiento, Héroe de la precariedad, Dificultades en coordinación con otros servicios, Insuficiencia de las orientaciones técnicas, Evasión del ingreso y Esperanzas y Expectativas* que dieron forma y permitieron la comprensión de la falta de reconocimiento. A continuación, se describirán en detalle cada categoría y las subcategorías que las componen.

5.1.1.1. Falta de financiamiento.

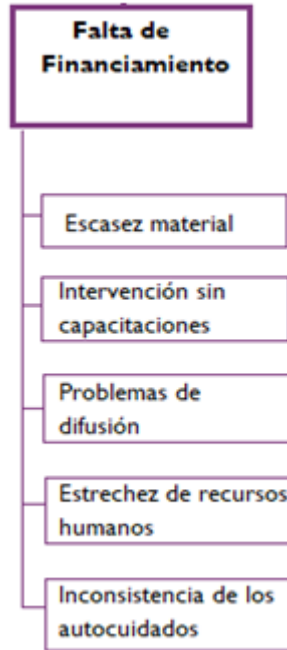


Figura 2. Esquema categorial de falta de financiamiento.

Esta categoría alude al presupuesto que recibe el programa de parte de SERNAMEG, el que es gestionado por el órgano ejecutor. La falta de recursos se entiende como la insuficiencia de financiamiento para realizar de manera óptima lo establecido por las orientaciones técnicas del HEVPA, como se aprecia en los siguientes extractos:

“(...) a nivel general los recursos que se entregan para gastos operativos para nuestro programa son bastante limitados (...) vamos a tener que privilegiar algún ítem por sobre el otro, digamos, de alguna manera bajando la calidad de la atención en algún aspecto.” (José, Anexo C, 5).

“Pero eso pasa con recursos, recursos que a todos se le están negando, recursos para más personal, recursos para otra infraestructura, no hay recursos para

materiales, pero eso pasa con recursos, recursos que a todos se les están negando.”

(Pol, Anexo A, 47).

Se visibiliza en ambas citas que, debido al presupuesto recibido, los profesionales ven interferencias en el desarrollo de sus actividades laborales y por consecuencia en la calidad y cobertura del programa. Estos recursos deben ser destinados según la relevancia de las actividades que deben desempeñar los trabajadores teniendo que priorizar. Esto desencadenaría estrés en los profesionales y por tanto deterioro en la calidad del trabajo, lo que afecta directamente en la atención de los usuarios.

5.1.1.1.1. Escasez material. Esta subcategoría representa lo que los equipos refieren como precariedad a nivel de infraestructura, esto es espacio físico reducido y de falta de materiales como hojas, impresoras, etc., lo cual dificulta el desarrollo óptimo de las actividades laborales de los/as profesionales. A continuación, se evidencia esto:

“De implementación, de las necesidades básicas, como es tener una impresora, que la dupla tenga una impresora como pa poder eeh, hacer su trabajo. (...) Pero no que contemos con un stock de materiales para llevar a cabo, en este caso que es lo fuerte, que son los talleres (...) todo, pero falta el recurso, se podrían hacer mejores cosas.” (Sofía, Anexo D, 67).

“ (...) nosotros tenemos que cambiarnos de casa porque la casa donde estamos funcionando se nos está haciendo pequeña para la cantidad de usuarios que estamos atendiendo, se hace incómodo el tener que hacer una atención individual en el mismo lugar donde se hace en grupo y que donde toda la oficina escuche al usuario mientras está teniendo su atención.” (Diego, Anexo B, 99).

A partir de los relatos se puede observar que, al carecer de espacios físicos adecuados para la atención grupal e individual, escasez de materiales de oficina y de mobiliario, que serían necesidades básicas para los equipos. Esto dificultaría la labor a realizar, limitando la adecuada cobertura de usuarios que asisten a los centros. Para los/as trabajadores/as resulta ser un espacio de trabajo incómodo, ya que no cumple con los requerimientos básicos para desempeñar las tareas laborales, tomando un carácter de hacinamiento, lo cual afectaría directamente a ellos y a los usuarios, porque los espacios reducidos no resguardan la privacidad ni confidencialidad. La escasez de material dificulta la capacidad de realizar intervenciones más expeditas, específicamente la intervención grupal.

5.1.1.1.2. Intervención sin capacitaciones. Esta subcategoría se define como el conjunto de actividades orientadas a ampliar el conocimiento, habilidades y aptitudes de los trabajadores de los centros HEVPA con el fin de incrementar la eficacia en su trabajo. Esto se puede evidenciar en los extractos de las entrevistas realizadas que se presentan enseguida:

“ (...) el tema de las capacitaciones para nosotros debería ser parte de los compromisos que asume SERNAMEG (...) yo llegué en febrero de este año, yo tenía parte del centro de la mujer entonces entendía ciertas cosas, pero lo que era la intervención con varones yo no la tuve nunca, nunca las había hecho entonces también fui aprendiendo sobre la marcha (...).” (Diego, Anexo B, 165).

“El tema de las capacitaciones; igual podrían darnos capacitaciones que tengan que ver más con la temática. Igualmente hemos recibido algunas capacitaciones (...) pero quizás podrían hacer algún tipo de capacitación e invertir más fondos en eso.” (José, Anexo C, 60).

A través de las citas se puede dar cuenta que los profesionales perciben que desde que se incorporan a los centros HEVPA no se les entrega ningún tipo de capacitación y deben aprender por sus propios medios. Además, se alude a que no se destinan suficientes recursos para lograr fortalecer la formación especializada de los equipos y lograr así mejores resultados.

5.1.1.1.3. Problemas de difusión. Los equipos HEVPA conciben la difusión a nivel local y nacional de las funciones y características del programa como un aspecto relevante del funcionamiento de los centros. Convergen en situar la responsabilidad por esta tarea en el ministerio que los financia y del cual dependen técnicamente. Al respecto sostienen:

“(...) más que nada es el tema de la difusión y claro, los malos entendidos que también se genera a raíz de esta poca difusión que existe (...) No hay como un conocimiento más allá del trabajo que se está realizando.” (Francisco, Anexo D, 51).

“(...) o sea de hecho si trabajaras en SERNAMEG, no cuenta con folletería que haga mención a este centro específico (...) hace poquito nos propusimos nosotros como HEVPA a hacer nuestro propio tríptico, para que cuando tengamos actividades de difusión, los varones, las mujeres sepan que existe el centro y la finalidad del centro.” (Marcelo, Anexo B, 146).

Los extractos permiten observar que los equipos consideran que esta dimensión relevante del funcionamiento de los HEVPAs no es óptima, pues no reciben suficiente apoyo institucional en su desarrollo, lo que afecta negativamente la visibilización de los centros en la red local. Esto es

abordado por los equipos a través de elaboración propia de material de difusión, implicando un potencial desvío de recursos de horas de trabajo y escasos recursos materiales.

5.1.1.1.4 Estrechez de recursos humanos. En esta subcategoría se define recursos humanos como el conjunto de personas con las que cuenta el programa HEVPA, para desarrollar y ejecutar de forma profesional las distintas actividades laborales que deben realizarse y que han sido solicitadas a dichas personas. Es relevante la construcción de un equipo laboral que esté ajustado ante las necesidades del programa, lo cual beneficiaría un desarrollo óptimo de todas las áreas de trabajo de éste. Esta categoría es explicada a través de las siguientes citas:

“ (...) más que nada eso, difusión eeeh y prevención, un encargado de prevención y difusión agregado al equipo o sea que esté inserto en el equipo también eso, desde ahí podría ser la incorporación de otro profesional.” (Francisco, Anexo D, 11).

“Por último una dupla que hiciera una media jornada o que una dupla que fuera itinerante que viajara justamente a los espacios que son más difíciles para los varones para que puedan ingresar a este programa.” (Andrés, Anexo C, 58).

En consideración de la naturaleza, extensión y complejidad de las tareas a desarrollar en los HEVPAs, el relato de los profesionales da cuenta que existiría una escasez de recursos humanos como son las duplas psicosociales, así uno de los extractos menciona que estos profesionales podrían atender al público de difícil acceso geográfico. Por otro lado, se menciona la necesidad de disponer de mayor personal que pueda abarcar tareas que aún no son posibles de llevar de la mejor manera por lo equipos, teniendo la necesidad de ampliar su labor hacia las líneas de promoción y difusión.

5.1.1.1.5. *Inconsistencia de los autocuidados.* A partir de las referencias de los equipos, se comprende el autocuidado como experiencias cotidianas en el trabajo, las cuales pretenden asegurar el bienestar laboral. Al respecto, los equipos manifiestan que las actividades dirigidas a la prevención del desgaste profesional, referidas genéricamente como autocuidado, no se ajustan a sus expectativas y necesidades laborales. En los siguientes extractos se ejemplifica esta categoría:

“Bueno sí, el autocuidado es de gran importancia dentro de los equipos de trabajo debido al desgaste que se genera, tanto a dinámicas de trabajo, como en el cuidado de equipo y también de forma general (...) tenemos dos autocuidados anuales, debieran ser cada dos meses autocuidado, y eso, por lo menos te asegura tener calidad laboral y un cuidado de salud mental.” (Sofía, Anexo D, 164).

“Es como una jornada donde tú sabes que no vas a trabajar, porque el autocuidado no se hace claramente en la oficina, vas a afuera entonces más que nada tú sabes que vas a ir a compartir a relajarnos a conversar con el equipo, relacionarte. Pero eso no. Para mí, así como un significado más importante, no.” (Gonzalo, Anexo D, 162)

La inconsistencia de los autocuidados se vislumbra a través de las entrevistas con los equipos, en donde no existe una claridad homogénea de que es un autocuidado efectivo para poder enfrentar el trabajo en VPI. Si bien los equipos consideran que existe una baja cantidad de autocuidados, los cuales debiesen extenderse y ser modificados en base a las necesidades laborales, como también estar orientados a la preservación de salud mental y al incremento de la calidad laboral de los empleados, no todos refieren un mismo valor, importancia y manera de ejecutar los autocuidados. Los equipos parecen creer que el financiamiento es un punto importante para disminuir las

dificultades que identifican en su trabajo, pero los recursos recibidos están estrechamente ligados al reconocimiento de los centros por SERNAMEG.

5.1.1.2. *Héroes de la precariedad.*

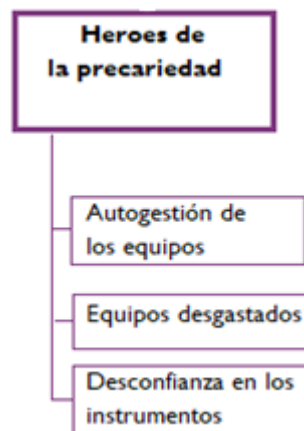


Figura 3. Esquema categorial de Héroes de la precariedad.

La categoría *héroes de la precariedad* y las subcategorías que la conforman, aluden a la labor que los equipos mencionan que deben realizar a partir de las deficiencias del programa. Nos referimos de forma metafórica a la figura del héroe, la cual es una persona que realiza una gran proeza, una tarea con múltiples dificultades en un ambiente y condiciones laborales precarias, arriesgando muchas veces su integridad física y psicológica. En este extracto se refleja la subcategoría antes descrita:

“No, quizás me gustaría reafirmar de que nos sentimos un poco dejados fuera, me entiendes, así como poco valorados finalmente, y me parece que el trabajo que se está haciendo (...) es muy profesional y muy positivo también, ya, y me parece que

de a poco el impacto que se ha tenido, o se va teniendo en los varones, va creciendo (...) Así que en ese sentido estamos abandonados.” (José, Anexo C, 167).

Se expresa desde los profesionales la falta de valoración de su trabajo por parte de otros y de la institución que financia y establece las orientaciones técnicas del programa, al mismo tiempo dan cuenta de cómo, pese a la falta de apoyo percibido, siguen desarrollando un trabajo que conciben como positivo y tendiente a mejorar en sus resultados.

5.1.1.2.1 Autogestión de los equipos. Entendemos esta categoría a partir de las capacidades que tienen los equipos de los centros para hacer frente a las adversidades que se presentan en el espacio laboral, lo que implica reorganizarse para mejorar sus funciones a pesar de lo que les afecta. A continuación, se muestran las siguientes citas que ilustran la subcategoría:

“(...) lo que nosotros tenemos de capacitación es lo que nosotros financiamos, sabemos que hay algo en Santiago y pedimos permiso y vamos pa allá, si hay algún curso, un artículo, lo compartimos, pero llega hasta eso. Con recursos y motivación ¿cachai? (...) nosotros organizamos autocuidado, nosotros lo financiamos, salimos a comer, buscamos algunas otras actividades aparte estrategias diarias, denominadas buenas prácticas laborales, para recuperar el clima, de compartir los almuerzos, desayunos cuando se puede o un día viernes hacer cambio de actividades, comer algo rico, etc. pero son actividades diarias que financiamos nosotros al igual que cada ciertos meses, tenemos una jornada de autocuidado, una programación, pero también financiadas por nosotros.” (Pol, Anexo A, 53).

En el relato se explicita que los equipos se autogestionan para llevar a cabo el desempeño de sus distintas funciones laborales, como también para llevar a cabo los procesos de administración a través de distintos métodos, habilidades y estrategias las cuales guíen el logro de los objetivos laborales y de convivencia. Se ve reflejada la proactividad como un elemento positivo en cuanto a la organización de los trabajadores que influyen en el desempeño laboral.

5.1.1.2.2. Equipos desgastados. Esta subcategoría hace referencia a como la emocionalidad se ve afectada debido a la carga que se va acumulando al trabajar en el área de la VPI. Esto va generando agotamiento laboral, que es un tipo especial de estrés relacionado con el trabajo, un estado de agotamiento físico o emocional que también implica una ausencia de la sensación de logro y pérdida de la identidad personal. A continuación, damos cuenta de lo que los/as profesionales explican al respecto:

“(...) las condiciones no son muy satisfactorias, si bien uno decide estar en un trabajo, pero es el desgaste que se va generando en el día a día, es súper potente, lo hablo desde mi punto personal, el día día en este trabajo terapéutico con los usuarios, te vas desgastando (...) realmente es un trabajo fuerte para poder hacerlo siempre (...).” (Sofía, Anexo D, 164).

Los relatos de los/as profesionales dejan en evidencia la idea planteada en un comienzo, dando cuenta de la carga emocional y el desgaste que conlleva estar en contacto constante con las historias de violencia.

5.1.1.2.3. *Desconfianza en los instrumentos.* Esta subcategoría refiere a la desconfianza que tienen los equipos sobre los instrumentos que deben utilizar en las distintas fases de las intervenciones, percibiéndolos como instrumentos deficientes y que no les otorgan seguridad para hacer uso de ellos. Los siguientes apartados dan mención a lo descrito:

“Oye pero si es tan estúpido, que se les ocurrió hacer que teníamos que llenar la ficha básica, que es una ficha que se creó cortando y pegando una ficha que se le aplica a las mujeres (...) pero nadie le dio ni estructura ni sentido (...) No están correlacionadas (...) Preguntas que desde la perspectiva de género no están bien redactadas (...) El test Millon, que es el único que se aplica “desde el área psicológica” y que no está ni validado, y la tabulación presenta errores (...).” (Pol, Anexo A, 130).

En lo expuesto anteriormente se deduce que los instrumentos entregados a los equipos no son satisfactorios para recopilar los datos que se requieren para la evaluación de los usuarios, a su vez son aplicados en los centros sin contar con las instrucciones básicas de empleo ni capacitación en su uso. Finalmente, sostienen que los instrumentos utilizados no cuentan con la validación a nivel nacional.

5.1.1.3. Dificultades en coordinación con otros servicios.

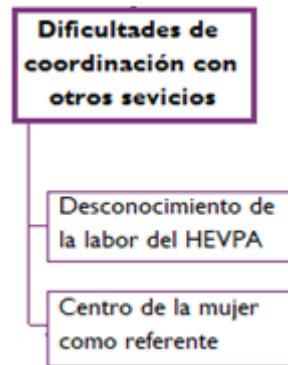


Figura 4. Esquema categorial de las dificultades en coordinación con otros servicios.

Esta categoría refiere a la dificultad que presentan los equipos para mantener relaciones coordinadas con otros servicios públicos. Los/as profesionales del HEVPA perciben estas relaciones como distantes respecto de las derivaciones que intentan realizar con la red de salud, el área judicial y otros servicios públicos, los cuales tienen el carácter de accesibilidad para todos. A continuación, se da cuenta de la construcción de esta categoría a través de los relatos de los/as profesionales:

“Y lo otro también respecto también al perfil de ingreso es una lucha constante con tribunales (...) que ese es un tema que SERNAMEG tampoco ha resuelto porque pasa que llegan varones, con perfiles rígidos, negador, que en el fondo estamos obligados a ingresarlos (...) pero ¿qué hace el tribunal? los vuelve a enviar de vuelta. Entonces en el fondo es como que, tú tratas de explicarle los criterios de exclusión, pero tribunales en el fondo es como, no, no me importa, usted tiene que ingresarlo (...).” (Marcela, Anexo B, 423).

“Los CESFAM también tiene un área que trabaja la violencia, pero como dice Alonso, nosotros no sabemos lo que hace con el usuario una vez que lo derivamos, entonces después de derivarlo no tenemos idea si al usuario lo atendieron, que diagnóstico le dieron.” (Diego, Anexo B, 478).

En los relatos los/as trabajadores/as explicitan que existen dificultades en cuanto a la coordinación con las redes de servicios públicos. Por contraste, una problematización de las dificultades de coordinación evidencia la relevancia que tiene este componente del programa para quienes trabajan en HEVPA, puesto que estiman necesario tener una comunicación fluida y continua con la red para promover intervenciones adecuadas a las necesidades de los usuarios.

5.1.1.3.1. Desconocimiento de la labor del HEVPA. Esta subcategoría se refiere al poco conocimiento que tienen las redes sobre el trabajo que se lleva a cabo en el programa HEVPA. Esta subcategoría da cuenta de una falta de proactividad para adquirir la información y actualizarse respecto del trabajo realizado en los centros. Los siguientes extractos dan cuenta de lo que se ha dicho sobre este apartado:

“Mira hasta hace uno años cuando llegué acá, pasaba mucho eso de que mandaban “el varón le pegó a su mamá” o “el varón tuvo problemas con la hermana” y los mandaban para acá.” (Pol, Anexo A, 161).

“Hay un tema que me preocupa por parte de tribunal donde mandan a los usuarios un proceso de 3, 6 meses siendo que el proceso en si no va a durar esa cantidad de tiempo (...).” (Gonzalo, Anexo D, 224).

En los relatos de los profesionales, se da cuenta del desconocimiento de los tribunales sobre la labor realizada en los centros, que conlleva una falta de informarse y actualizarse sobre esta labor, como consecuencia, los tribunales cometen errores en la información entregada a los hombres que son derivados sobre la extensión de la intervención y también en el perfil de usuario que derivan, ya que no siempre coinciden con lo estipulado en la política que estructura los centros. Esto último, muchas veces retrasa el avance con otros usuarios o la incorporación de usuarios en lista de espera. Se logra deducir que los equipos creen que tribunales y la red, como parte de la responsabilidad que tienen al hacer su trabajo, debieran estar interesados y en conocimiento de que se hace en los centros, el público que atienden, y el tipo de violencia en que se interviene.

5.1.1.3.2. Centro de la Mujer como referente. Los Centros de la Mujer (CDM) son los encargados de trabajar prestando ayuda y apoyo a las mujeres, uno de los temas que abordan es la violencia de pareja. Con referente se da cuenta de una característica que sobresale y es por esto un parámetro, transformándose en un ideal al cual se pretende llegar. Los siguientes enunciados dan cuenta de esto:

“(...) De ahí nosotros por ser profesionales de esta área, del centro de hombres, no tenemos mucho la consideración, o sea estamos como agregados. El fuerte lo llevan los centros de la mujer y nosotros somos como agregado, tampoco debe ser.”
(Sofía, Anexo D, 234).

“(...) el tema de los sueldos yo creo que es un tema que hay que mejorar porque en el centro de la mujer, una dupla en el centro de la mujer gana yo creo que entre 100 o 150 mil pesos más de lo que gana una dupla de acá, yo en este momento soy el coordinador que menos gana en la región.” (Diego, Anexo B, 113).

Durante las entrevistas podemos visibilizar que los trabajadores perciben que SERNAMEG realiza grandes diferencias entre los CDM y los HEVPAs con respecto a tratos laborales y recursos económicos. Los tratos de SERNAMEG hacia el CDM pueden servir como referente para mejorar las condiciones de los HEVPAs.

5.1.1.4. Insuficiencia de las orientaciones técnicas.

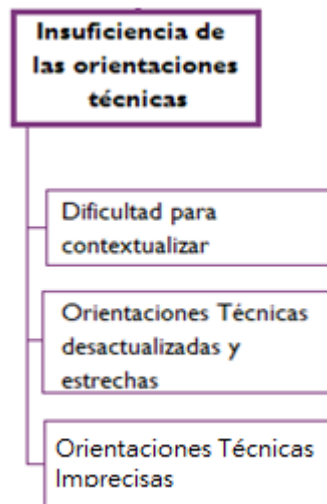


Figura 5. Esquema categorial de la insuficiencia de las orientaciones técnicas.

Las orientaciones técnicas especifican un conjunto de herramientas de evaluación de ingreso y procedimiento para intervenir con los usuarios. Esta categoría hace referencia a las limitaciones que presentan las orientaciones técnicas al momento de ser implementadas en el programa. Los equipos mencionan que estas presentan limitaciones a nivel de explicación de procedimientos, lo cual dificulta su entendimiento y por consecuencia su implementación. A continuación, se exponen los siguientes apartados que describen la subcategoría:

“Los talleres grupales están todos modificados, están readaptados, seguimos claro la línea de las temáticas a trabajar, pero dentro de las acciones son todas nuevas.

Nos dimos el trabajo de hacer una jornada y de cambiar naturalmente todas las acciones, también las viñetas que se utilizaban, o sea los videos. Y la práctica en sí de la sesión, ya. Ahí nos dividimos un poco con la colega quién lleva qué, cómo lo hacemos. Hasta ahora me parece que ha tenido, o va teniendo un buen resultado, ya.”(José, Anexo C, 129).

“(…) Y tiene que ver con esto que la OT tiene una visión muy amplia y está sujeta a la interpretación de quien la lee y cómo la aplica (…) Pero nos hemos dado cuenta que otros centros intervienen de manera muy distinta.” (Pol, Anexo A, 67).

“Por ejemplo cómo intervienes con los varones negadores, cuando la orientación técnica te está diciendo, tienen que trabajar con negadores rígidos, pero no te dicen cómo trabajarlos técnicamente.” (Pol, Anexo A, 96).

De los relatos se puede observar que, en la perspectiva de los equipos, las orientaciones técnicas ofrecen explicaciones poco precisas sobre cómo abordar ciertas materias de la intervención, las cuales les da un carácter insuficiente. A continuación, se abordarán las subcategorías que subsumen esta categoría, las cuales hacen referencia a las deficiencias que tienen las orientaciones técnicas.

5.1.1.4.1. *Dificultad para contextualizar.* Esta subcategoría, hace referencia a que las orientaciones técnicas al ser amplias no incluyen las particularidades de los usuarios, siendo muchas veces excluidos de las intervenciones o de la aplicación de cuestionarios por el hecho de no estar contemplados en sus lineamientos. Los/as profesionales perciben que en general las orientaciones técnicas sólo abarcan características genéricas y homogéneas de la población con quienes trabajan. Los siguientes relatos dan cuenta de esta subcategoría:

“Y el Millon, si una persona no sabe leer ¿qué aplicamos? (...) falta tener mayores herramientas porque no todos los casos ni todos los varones que asisten acá son iguales no cierto, ir actualizando eso.” (Daniela, Anexo C, 120).

“(...) tiene que ver con que va a pasar cuando en algún momento lleguen a los centros persona, no sé lesbianas que han agredido a sus parejas, transgénero. En este momento solo existe una orientación vaga respecto a que esas personas debiesen ser intervenidas de manera individual (...) pero chicos de 17 eeh 16 años que tienen conductas que de alguna manera podrían verse beneficiados por el programa, yo creo que no debiesen estar restringidos de participar .”(Andrés, Anexo C, 131).

“(...) desde la cosmovisión que tiene el usuario, eeh, por ponerte un ejemplo el caso de un usuario que es aymara y su cosmovisión desde la intervención que se está aplicando eeh, los instrumentos de repente limitan un poco (...).” (Francisco, Anexo D, 176).

Los/as profesionales de los centros mencionan tener complicaciones para trabajar con hombres en relación con su nivel de alfabetización, al igual que no incluir en las orientaciones técnicas a

hombres homosexuales, con consumo problemático de alcohol, a menores de 18 años o a hombres pertenecientes a otras etnias.

5.1.1.4.2. Orientaciones Técnicas Desactualizadas y Estrechas. La desactualización y estrechez de las orientaciones técnicas se comprende como la falta de incorporación de nuevos conocimientos o avances respecto a la materia de la VPI, género, masculinidades y crianza. Esta subcategoría se expone en los siguientes apartados:

“(...) queda corto en la actualización de las manifestaciones de violencia, en las estrategias o técnicas que se pueden implementar y falta un mayor enlace con otras problemáticas ¿ya?(...) gestión de modelo más complementario, como por ejemplo con los temas de paternidades, homosexualidad... eeh... qué más puede ser, ciclo vital del varón en la última etapa, cuando hay jubilaciones, separaciones en la tercera edad, etc. Consumos ¿ya?, algunas patologías también (...) Falta, falta mayor complementarlo, actualizar el modelo.” (Pol, Anexo A, 9).

“(...) obviamente la temática de la violencia de género desde el año 2012 ha variado, ha cambiado y lamentable nacional y regional nos siguen enviando las mismas guías para poder trabajar.” (Andrés, Anexo C, 94).

En este apartado los/as trabajadores/as dan a conocer que, a partir de la praxis, logran darse cuenta de la necesidad de ampliar nuevos contenidos a las orientaciones técnicas, tales como el ciclo vital, sexualidad, parentalidad y crianza. Por otro lado, es relevante para los y las profesionales ampliar la mirada sobre algunas problemáticas que convergen con la VPI como el consumo de alcohol y drogas, y problemas de salud mental.

5.1.1.4.3. *Orientaciones Técnicas Imprecisas*. Se entiende como imprecisas, lo que se presenta como una información vaga o ambigua, quedando a libre definición y que por consecuencia queda a criterio personal. Las orientaciones técnicas no describen cómo hay que hacer las intervenciones dando paso a que se establezcan un abanico de técnicas. Entendemos técnica como un conjunto de procedimientos para llevar a cabo una actividad, que requiere habilidad. A continuación, presentamos algunas referencias a esto encontradas en las entrevistas:

“(...) Había una bancada de psicólogos psicodinámicos, super fuera de... Entonces las intervenciones que ellos realizaban es como tú dices po, desde el corte psicodinámico visualizaban todas las patologías entre los patrones y se alejaban de la perspectiva de género, escucharlos hablar era muy psicopatologizante en su discurso y nosotros nos miramos y decíamos chuta.” (Pol, Anexo A, 65).

“Sí, hemos tenido diferentes sesiones donde utilizamos otras técnicas de intervención, como es específicamente por darte un ejemplo, en el trabajo de las emociones, utilizamos arte terapia, psicodrama, diferentes tipos de estrategias para poder lograr la información que queremos y poder transmitir el objetivo, que es erradicar la violencia, reconocimiento también, entonces tenemos diferentes tipos de técnicas de intervención.” (Sofía, Anexo D, 186).

En los relatos se vislumbra que los trabajadores/as utilizan diversas maneras de abordar las sesiones con los usuarios, ya que finalmente se terminan abordando las problemáticas desde el conocimiento y formación de cada profesional, esto podría presentar algunas discrepancias a la

hora de observar el funcionamiento de las intervenciones, porque imposibilita establecer si los resultados de otros centros son efectivamente comparables.

5.1.1.5. *Evasión del ingreso.*

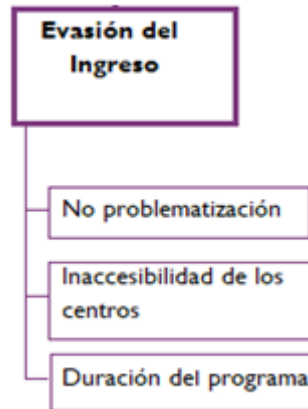


Figura 6. Esquema categorial de la evasión del ingreso.

Se entiende la *Evasión del ingreso* como algo novedoso dentro de este trabajo que difiere de la deserción, debido a que es de esta manera que los/as profesionales dan cuenta sobre la baja asistencia con respecto a los usuarios, los que evitarían o se desentenderían del mandato de tener que llegar a los centros. Los siguientes fragmentos ejemplifican lo mencionado:

“No llegan simplemente, a la primera ya no están llegando, entonces es como, que actualmente nos pasa que no están llegando ni a la primera, y se les llama se les llama, y no llegan solamente, es más por la resistencia que también puedan tener, a eso lo puedo atribuir (...).” (Francisco, Anexo D, 221).

“Hemos aplicado igual algunas técnicas, algunas nuevas prácticas digamos para evitar un poco la deserción en el proceso de evaluación, y tiene que ver por ejemplo con el llamar antes, el día antes a los usuarios para confirmar su hora de asistencia,

ya, eso...también ha permitido tener menos deserción en el proceso de evaluación (...).” (Daniela, Anexo C, 133).

En los apartados se manifiestan la dificultad que tienen los usuarios para llegar a los centros, visibilizando esto como una problemática que intentan resolver ellos mismos como equipo de forma inmediata, haciendo llamados telefónicos a los usuarios y reagendandolos, mostrando constantemente preocupación hacia su inasistencia, específicamente en las primeras etapas.

5.1.1.5.1. No problematización. Se entiende la no problematización como la poca capacidad que muestran usuarios para observar y darse cuenta de que la VPI es una seria dificultad para ellos, su pareja y quienes les rodean. El siguiente relato ilustra el sentido de esta subcategoría:

“Si es una cuestión de que ellos no quieran asumir, la mayoría de ellos vienen por una suspensión condicional (...) vienen entonces porque no quieren asistir, no quieren hacerse cargo de lo que ha pasado, quieren irse sin ninguna consecuencia y muchos de ellos lo dicen abiertamente.” (Alonso, Anexo B , 461).

A partir del relato se puede deducir que los usuarios no problematizan el uso de la VPI por ende no le encuentran el sentido a asistir al programa, lo cual impacta en la asistencia y deserción de éstos, y por consecuencia en el funcionamiento del programa. Se presenta para los/as profesionales la dificultad para lidiar con la negación o minimización por parte de los hombres respecto de los motivos por los que son derivados, así se estima según los relatos una necesidad de generar una motivación intrínseca por parte de los usuarios.

5.1.1.5.2. *Inaccesibilidad de los centros.* Esta subcategoría se refiere a la dificultad que tienen los usuarios para llegar a los centros de hombres, debido a las grandes distancias, a los bajos recursos económicos y a los horarios estipulados para participar de las intervenciones, los cuales en su mayoría son en horario laboral. A partir de los relatos de los/as profesionales se puede comprender esta subcategoría:

“Mucho de los hombres tienen turnos, entonces cuando uno les da la hora ellos no saben que turno van a tener, pucha, por ejemplo, si uno le da en noviembre, y ellos a mediados de noviembre no saben, dicen “pucha la llamo si no puedo”, es complicado eso de los turnos que no saben que tienen (...).” (Sofía, Anexo D, 145).

“La distancia más larga son dos horas de los usuarios que están en la comuna de Pica.”(Gonzalo, Anexo D, 113).

“(...) Entonces cuando estás hablando de dos horas, para venir a una sesión.”(Gonzalo, Anexo D, 115).

A partir de los relatos de los/as trabajadores/as, se vislumbra que la asistencia de los usuarios a los programas se ve afectada debido a las largas distancias entre ciudades y pueblos y a los horarios de atención de los centros.

5.1.1.5.3. *Duración del programa.* En esta subcategoría, se entiende por extensión la larga duración del programa, lo que genera inconvenientes respecto de la asistencia de los usuarios a las intervenciones. El siguiente fragmento es una muestra manifiesta de esto:

“ (...) *Realmente si quieren lograr cambios, una persona no puede estar en un proceso un año, un año y medio (...).*” (Gonzalo, Anexo D, 111).

Los profesionales refieren a la larga duración del programa como uno de los factores que influyen en el funcionamiento de éste y en la deserción de los usuarios de los programas, esta problemática dificulta el cumplimiento de los objetivos y afecta directamente a los usuarios.

5.1.1.6. *Esperanzas y Expectativas.*

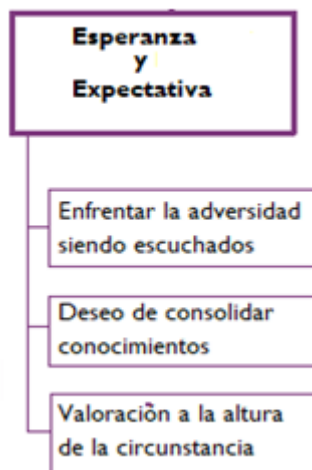


Figura 7. Esquema categorial de las esperanzas y expectativas.

En esta categoría se definen las esperanzas y expectativas que tienen los trabajadores/as a partir de la percepción negativa que tienen acerca del funcionamiento del programa. Los/as profesionales desarrollan sus expectativas en base un sentimiento de esperanza ante la posibilidad de lograr mejoras en las condiciones laborales, para así realizar sus actividades con una mayor eficacia de

acuerdo con los objetivos de las orientaciones técnicas. El siguiente apartado, refleja la categoría antes mencionada:

“(...) me gustaría tener mayor contacto, que pudieran venir, que quizás pudiésemos hablar de algunos casos que son complejos, que vinieran a ver cómo estamos funcionando cotidianamente , y con la finalidad obviamente si estamos haciendo algo que quizás no está bien, poder ir mejorándolo esa es la idea de las supervisiones creo yo.” (Daniela, Anexo C, 163).

En el relato de la profesional se da cuenta de que tiene la esperanza de mayor cercanía respecto a las supervisiones realizadas por SERNAMEG, que estas sirviesen para apoyarla cuando se presenten casos complejos, que el ser supervisada le ayude a mejorar y aprender, lo que influiría en la atención prestada a los usuarios. En los apartados que se desprenden de esta categoría se abordan otras esperanzas y expectativas específicas como enfrentar la adversidad apoyados, deseos de consolidar conocimientos y valoración del desempeño.

5.1.1.6.1. Enfrentar la adversidad siendo escuchados. Esta subcategoría se refiere a que los/as profesionales necesitan, a juicio de ellos, que sus demandas sean escuchadas por los organismos ejecutores para enfrentar de mejor forma un ambiente laboral adverso. En los siguientes extractos se refleja esta subcategoría:

“(...) a nivel de autocuidado me parece que el municipio quizás podría tener un rol más activo en cuanto a cuidar a sus propios miembros, ya, a sus trabajadores de toda esta carga emocional, laboral o lo que sea y creo que el dinero debería venir de ahí más del municipio.” (José, Anexo C, 100).

“Que la reunión sea un poquito más extensa, quizás una vez al mes, en donde tengamos espacio para compartir. También vas generando aspectos positivos yo creo, dentro de los equipos de trabajo, y eso para mí para mí es como más significativo que ir a un lugar y pasar un día, porque finalmente ese debería ser como la guinda de la torta no cierto, porque si nosotros llevamos un autocuidado así, así diario no cierto, eso es como ¡yaa! el culmine del autocuidado, pero eso no es todo, para mí el que uno va haciendo más diariamente.” (Daniela, Anexo C, 116).

A partir de los relatos de los/as trabajadores/as se puede expresar que necesitan que el municipio tenga un rol activo en la inyección de recursos para el autocuidado. También de las citas se desglosa que los profesionales tienen una visión de autocuidado que se da de forma diaria más que ir a un lugar de paseo. Al tomar en cuenta estos anhelos, se podría apreciar una mejora significativa en el ambiente laboral y en el proceso interventivo con los usuarios.

5.1.1.6.2. Deseos de consolidar conocimientos. Se comprende esta subcategoría como el anhelo de los/as trabajadores de obtener conocimientos que les permitan abordar diferentes temáticas de manera acentuada y significativa. Esto son algunos pronunciamientos respecto a esto:

“(...) el tema de mapudungun yo creo que definitivamente deberíamos tener una capacitación en cuanto a la lengua y ojalá tener una capacitación que dure no sé un año para los que se atrean y aprender a hablarlo o sea por lo menos no solamente saludar y despedirse sino que también a manejar y tener mayor nivel de entendimiento de la lengua, yo sé que es difícil pero yo creo que se puede y eso me

parece, el tema del mapudungun es un tema que es importante (...).” (José, Anexo D, 92).

“Igual el SERNAMEG debería capacitar o tener por lo menos una capacitación cada semestre para los nuevos profesionales que ingresan al Centro de la mujer, explicarle no cierto los modelos, y como también trabaja el HEVPA (...).” (Paulina, Anexo C, 127).

A partir de los relatos se puede dilucidar el interés por parte de los/as profesionales de adquirir y consolidar las temáticas con respecto a VPI, pero también sobre otras cosmovisiones y lengua que atraviesan sus espacios, esto para los/as profesionales que ingresan como para los que ya están trabajando en los centros. Esto impactaría positivamente en el proceso de evaluación e intervención en los usuarios.

5.1.1.6.3. Valoración a la altura de las circunstancias. Esta subcategoría hace referencia a la necesidad de valorar la importancia del programa y de sus profesionales, teniendo en cuenta que en los centros lo que se hace es complejo por el hecho de trabajar en violencia y más aún con agresores. El siguiente enunciado ejemplifica lo anterior:

“Ehhh, tiene una baja valoración, sinceramente a nivel SERNAMEG, nosotros nos sentimos como el “patito feo del programa” trabajamos con quienes han agredido a las mujeres entonces cuando dicen “hay inyección de recursos para SERNAMEG” usualmente se va a la casa de acogidas, al centro de la mujer, nosotros nunca hemos recibido inyección de recursos ponte ahora hubieron unas platas y se inyectaron profesionales acá en los centros de la T. región, se inyectaron profesionales al centro de la mujer.” (Pol, Anexo A, 178).

En los relatos de los trabajadores se hace alusión a que es necesario ser considerados tanto como el CDM en relación a los recursos monetarios, entendiendo que estos recursos facilitan todo el trabajo del HEVPA. Aparentemente es importante para los trabajadores dejar esta autodefinición de patito feo asociada al trabajar con los hombres agresores en el contexto de un servicio para la mujer, dado que esto es tan relevante como trabajar con las mujeres que sobreviven VPI.

5.1.2. Divergencias entre los centros. Durante la recolección de las experiencias vividas por los trabajadores/as, se identificaron preocupaciones y necesidades que se diferencian entre ellos como centros. Es de suma importancia dar cuenta de estas diferencias, ya que visibilizan los distintos parámetros que influyen en cierta medida en la heterogeneidad del funcionamiento de los centros estudiados.

5.1.2.1. Mejoras tecnológicas. Esta categoría se refiere a la necesidad material de algunos centros, la precariedad de la tecnología básica influye negativamente en el desarrollo del contacto, la accesibilidad y por consecuencia en las intervenciones con los usuarios. A continuación, la siguiente cita refleja lo dicho anteriormente:

“En verdad falta mucho lo que es como actualización de tecnología que son elementos súper básicos para que un centro por sí funcione(…)” (Vicente, Anexo D, 84).

Se desprende del relato la necesidad que tiene este centro HEVPA, el cual está ubicado en el norte del país, y manifiesta no tener los instrumentos básicos para efectuar el funcionamiento del programa, como por ejemplo un teléfono adecuado para contactarse de mejor manera con los

usuarios, computadores funcionales para registrar datos y desarrollar actividades e internet de calidad.

5.1.2.2. Reuniones entre HEVPA. Esta categoría alude a que algunos equipos mencionan la importancia de hacer reuniones con otros centros distribuidos a nivel nacional, anhelando estas jornadas ya que antes se llevaban a cabo. Las reuniones eran beneficiosas para la retroalimentación y así evaluar con parámetros de otros centros las intervenciones, la siguiente cita da cuenta de esto:

“Si era una forma de auto retroalimentarse y, de autocapacitarse, de distintos centros, con viña, con el norte, con un HEVPA del sur, y era rebueno porque tú exponías un caso, ellos otros estábamos toda una mañana junto al coordinador por videollamada y otros equipos, y el calendarizaba como dice Lucy , todo el año, todos los meses había videollamada con los centros.” (Pol, Anexo A, 174).

El extracto se refiere a las reuniones que se realizaban anteriormente por videollamada con los equipos y el coordinador nacional, manifestando que estas traían beneficios a las intervenciones a nivel de retroalimentación y capacitación.

5.1.2.3. Burocracia. En esta categoría podemos visualizar que algunos centros divergen respecto de la burocracia, la cual se comprende como el conjunto de actividades y trámites que hay que seguir para resolver un asunto de carácter administrativo. Esto se explica en el siguiente fragmento:

*“(…) del ejecutor que también se demora una eternidad en el tema de los trámites
(…) pero el tema burocrático es demasiado, y a veces internamente tienen un*

desorden y falta de comunicación entre ellos mismos, porque un departamento dice una cosa, el otro dice otra cosa, a las final no saber qué hacer, a quien hacerle caso y eso te va retrasando todo el proceso de compras, de rendición, ¿me entiendes?”(Gonzalo, Anexo D, 80).

A partir de lo relatado por el profesional, se percibe la burocracia como una problemática importante para el desempeño laboral, ya que ellos como equipo de trabajo intentan realizar las actividades establecidas, sin embargo, no lo logran por los tiempos que se demoran las otras instituciones con las que se comunican. Además, agregan que este problema incide en cómo son tratados los equipos desde SERNAMEG y los órganos ejecutores, responsabilizando a los equipos de no cumplir con los plazos estipulados.

5.1.3. Síntesis de los resultados de las perspectivas de los equipos sobre el funcionamiento del programa HEVPA. Luego de llevar a cabo una revisión exhaustiva de las entrevistas realizadas a los y las profesionales de los HEVPAs de Tarapacá (Alto Hospicio), Libertador General Bernardo O’Higgins (Rancagua), Araucanía (Temuco) y Magallanes (Punta Arenas), se puede visibilizar en la Figura 1 la relevancia de experiencia de No reconocimiento para los equipos HEVPA, la que se asocia a diversas situaciones que irían en desmedro de la consecución de los objetivos de los centros. Principalmente nos encontramos que la escasez de recursos monetarios genera condiciones laborales precarias a las que los/as trabajadores/as hacen frente, lo que dificulta el desarrollo de sus labores. Como solución ante esta problemática, los equipos se han visto con la necesidad de adaptarse constantemente para que los usuarios reciban la atención estipulada por las

orientaciones técnicas. A esto se suma la dificultad que tienen los centros HEVPA para coordinarse con otros servicios públicos, lo que aumenta el sentimiento de desolación en los equipos.

Otra de las dificultades relevantes a mencionar es la pertinencia y utilidad de las orientaciones técnicas, las cuales fueron criticadas por los/as profesionales mencionando que su diseño es limitado, no logrando explicar claramente algunos puntos por el hecho de ser desactualizadas, estrechas, descontextualizadas e imprecisas lo que dificultaría guiar el trabajo de forma favorable, frustrando constantemente al equipo que las implementa.

Finalmente, con respecto a los usuarios, los equipos dan cuenta que constantemente existiría la *Evasión del ingreso*, lo cual deja en evidencia que los hombres, que en su mayoría son derivados desde tribunales, no serían orientados claramente sobre su deber de asistir. La difícil situación que viven los centros, como el no tener suficiente cobertura regional e implementación material imposibilita un mejor despliegue de las habilidades de los y las profesionales para intervenir, lo que sería preocupante debido a la gran demanda de este servicio.

Lo expuesto por los/as profesionales del centro revela la positiva actitud que tienen frente a la desolada e ingrata sensación que viven como profesionales que brindan servicios a la comunidad. Para dar posibles soluciones se deberían considerar las expectativas expuestas por los equipos en las entrevistas, lo cual traería consigo beneficios tanto para los equipos como para la comunidad.

5.2. Resultados de la Caracterización de los Usuarios del Programa HEVPA

El propósito inicial de la investigación fue la evaluación del impacto del programa HEVPA, sin embargo, no se logró obtener la información suficiente para realizar este análisis debido a que los instrumentos con los que se recoge la información mantienen importantes problemas de lógica y redacción, por tanto, no recaban los datos que se esperaban para realizar la evaluación de impacto. Esta problemática afectó la manera en que los centros recopilan y organizan la información de sus

usuarios, ya que los instrumentos no parecen ser utilizados como forma de evaluación del cambio en el esquema de línea base y evaluación post intervención, más seguimiento y es importante destacar que existe una carencia de instrumentos de seguimiento. A esto se suma la alta carga laboral de los profesionales de los centros y los problemas de coordinación que tienen con los Centros de la Mujer, lo cual incide en la capacidad para hacer el recogimiento de los nuevos datos de seguimiento.

En este apartado se darán a conocer los resultados del análisis de los datos que se lograron recopilar de los ingresados y egresados de los centros HEVPA de Alto Hospicio, Rancagua, Punta Arenas y Temuco en el año 2017. La información que fue recogida por los profesionales antes de realizar la presente investigación corresponde a los datos que aporta el cuestionario general de violencia, el que nos dio a conocer el número de ingreso y egreso de los usuarios de los centros, sus edades, factores de riesgo a los que estuvieron expuestos los varones a lo largo de su desarrollo y finalmente los tipos de violencia que ejercieron.

Se decide analizar la información antes descrita por la importancia que mantiene a pesar de su escasez de contenido, ya que no se han realizado estudios respecto del impacto del programa HEVPA. Si bien son medidas rudimentarias, no se conocen cifras que indiquen cuál es la proporción de egresados de los centros ni de las características sociodemográficas de quienes asisten. Lo anterior y los datos sobre las características de los usuarios son datos importantes, ya que según la literatura las cualidades de los varones inciden en la experiencia de la violencia de pareja, debido a que puede aumentar la probabilidad de que un individuo experimente o vuelva a ejercer violencia de pareja en el futuro (Smith, White y Holland, 2003; Williams, Connolly, Pepler, Craig y Laporte, 2008).

5.2.1. Caracterización de los usuarios. De la población de la que se recogieron los datos (varones que asistieron a los centros HEVPA, los cuales fueron 302), se puede observar que la mayor cantidad de egresados en el año 2017 fueron del centro de Rancagua, seguido por Punta Arenas, Temuco y finalmente Alto Hospicio (*Figura 8*).



Figura 8. Gráfico de egresados de cada centro (total 33 varones).

Por otro lado, para caracterizar de mejor manera a los varones que asistieron y egresaron del programa HEVPA, es necesario conocer su edad ya que además de enriquecer la información respecto de lo anterior, esta información también forma parte los factores de riesgo que inciden en que los varones ejerzan violencia hacia sus parejas.

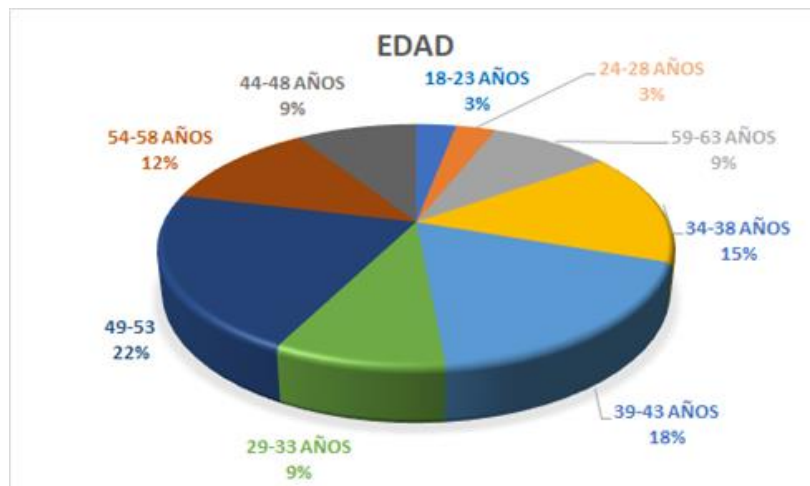


Figura 9. Distribución de las edades de los usuarios que egresaron de los centros HEVPA: Alto Hospicio, Temuco, Rancagua y Punta Arenas.

Se puede observar a través del gráfico de la *Figura 9* que la mayoría de los varones que asisten a los centros HEVPA se encuentran entre los 49 a los 53 años (22%), seguido por el rango de 39 a 43 años (18%). También se puede visualizar que el rango de edades que menos existe en los varones egresados de los centros fueron los de 18 a 23(3%) y de 24 a 28 años (3%).

5.2.2. Vías de ingresos y egresos de los usuarios. La *Tabla 4* muestra la cifra bruta de ingresados y egresados de cada institución, la totalidad de los cuatro centros en el año 2017 y el promedio de todos los centros (Rancagua, Alto Hospicio, Punta Arenas, Temuco). A partir del total, se puede observar en la *Figura 10* los porcentajes de varones que ingresan y egresan de los centros HEVPA considerados en este estudio, respecto de la información que nos entrega esta figura se puede observar que un 90% de los varones no logra finalizar el proceso interventivo del HEVPA, es decir que desertan a la intervención, mientras que solo un 10% egresa satisfactoriamente del centro.

Tabla 4
Cantidad de ingresados y egresados en el año 2017

Lugar	Cantidad ingresados	de	Cantidad egresados	de
Alto Hospicio	75		4	
Punta Arenas	73		11	
Rancagua	87		12	
Temuco	67		6	
TOTAL	302		33	



Figura 10. Gráfico de ingresados y egresados (302 y 33 varones).

Por otro lado, respecto de la vía de ingreso de los usuarios que egresaron del programa podemos observar en la *Figura 11* que un 88% de ellos ingresaron a través de derivaciones judiciales,

mientras que un 6% fueron derivados desde servicios como salud, educación u otros. Finalmente, se puede observar que no hay usuarios egresados que acudan al programa de manera voluntaria.

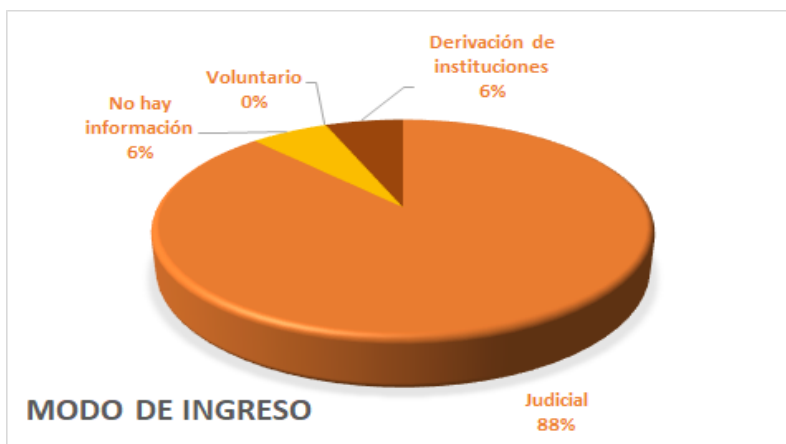


Figura 11. Gráfico de la modalidad de ingreso de los usuarios.

5.2.3. Factores de riesgo. Dentro de la caracterización de los usuarios que egresaron de los centros HEVPA, es necesario dar cuenta de la existencia de diferentes factores de riesgo que inciden en los hombres que perpetran violencia hacia sus parejas (esta información fue recogida a partir del cuestionario general de violencia). El análisis estadístico muestra un conjunto de características que comparten los hombres egresados de los centros estudiados, esta información se presenta en la siguiente tabla (5):

Tabla 5

Porcentajes de los factores de riesgo que inciden en la violencia por parte del hombre hacia su pareja

Factor de riesgo	Porcentaje
Maltrato en la infancia	24%
Presencia de celos	39%
Consumo de drogas	18%
Presencia de violencia en las parejas anteriores	36%
VIF en familia de origen	50%
Consumo de alcohol	39%
Hijos	88%

En la tabla anterior, se puede observar que un 24% de los varones que egresaron sufrió algún tipo de maltrato por parte de sus cuidadores, además un 50% de los hombres dan cuenta que en su familia de origen existió VIF por parte de los padres hacia las madres. Por otro lado, un 88% reporta tener hijos.

Un 39% reporta consumir alcohol de manera moderada, mientras que un 18% reporta consumir algún tipo de droga. Finalmente se puede observar que un 36% de los varones egresados de los centros HEVPA, reporta haber ejercido algún tipo de violencia hacia sus parejas anteriores y un 39% indica presencia de celos en su nueva relación.

5.2.4. Tipos de violencia ejercida por los varones. Para una mejor caracterización de los varones que egresaron de los centros HEVPA, es necesario dar cuenta de los tipos de violencia y cuáles fueron las ejercidas por los hombres antes de ingresar a las intervenciones. En los siguientes gráficos (*figuras 12, 13, 14 y 15*) podemos dar cuenta de lo mencionado:

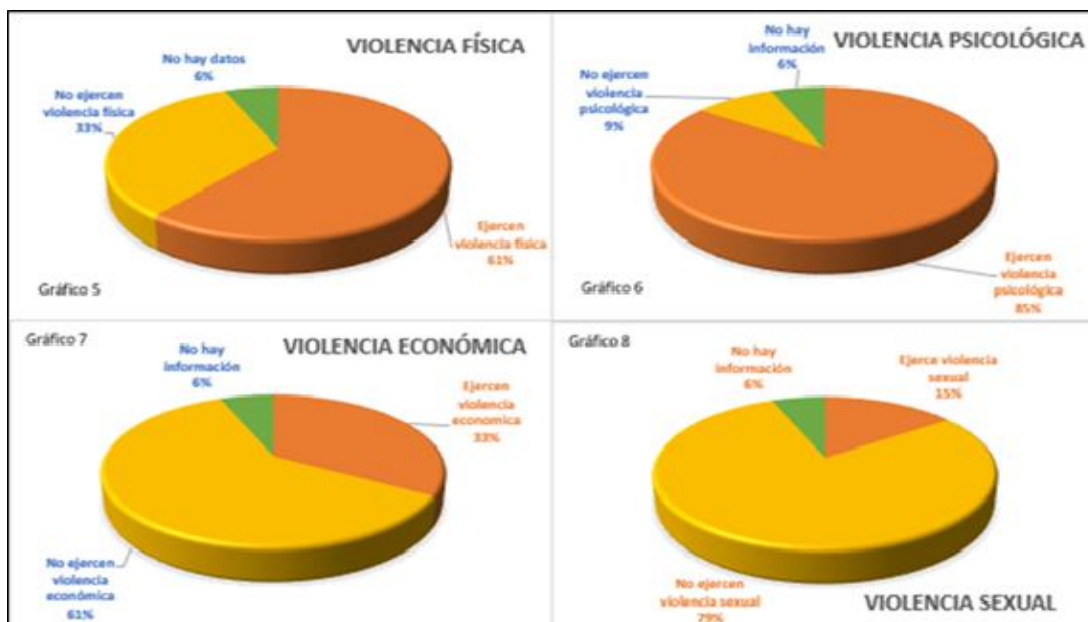


Figura 12. Gráfico del porcentaje de violencia física ejercida por parte de los varones a sus parejas.

Figura 13. Gráfico del porcentaje de violencia psicológica ejercida por parte de los varones a sus parejas.

Figura 14. Gráfico del porcentaje de violencia económica ejercida por parte de los varones a sus parejas.

Figura 15. Gráfico del porcentaje de violencia sexual ejercida por parte de los varones a sus parejas.

A partir de los gráficos anteriores (*figura 12, 13, 14 y 15*), se puede observar que un 61% de los hombres egresados de los centros HEVPA en el período analizado (2017) ejercieron violencia

física hacia sus parejas antes de ingresar al programa. Se observa que la violencia que más ejercieron los hombres antes de la intervención del programa HEVPA fue la violencia psicológica con un 85%.

Por otro lado, se visualiza que un 33% de los varones ejercieron violencia económica, mientras que sólo un 15% de los hombres ejercieron violencia sexual sobre sus parejas, siendo esta la violencia menos utilizada.

5.2.5. Síntesis de los resultados de la caracterización de los usuarios del programa HEVPA.

A partir de la información recopilada de los usuarios se logró vislumbrar en el análisis un dato muy relevante, el cual evidencia la alta cantidad de deserción que presentan los usuarios de los centros (90%), a esto se suma que la mayoría de los usuarios (88%) son derivados desde el sistema judicial.

Por otro lado, también es importante considerar el rango etario de los usuarios, el que se encuentra dentro de los rangos esperados respecto de hombres que ejercen violencia hacia sus parejas a nivel internacional. También se puede observar que todos los varones que egresaron del programa vivenciaron o se vieron expuestos a los diferentes factores de riesgo, sobre todo a VIF en sus familias de origen y a la presencia de hijos que (en su mayoría) son parte de su nuevo núcleo familiar donde se originaron los episodios de violencia, lo que podría asociarse a la necesidad de considerar un modelo de intervención que trabaje los efectos del trauma, como los que se implementan en Estados Unidos (Voith et al., 2018c). Por otro lado, se pudo observar que respecto de los tipos de violencia que más ejercieron los usuarios que egresaron de los centros, fueron la violencia psicológica (85%) y la violencia física (66%), dejando por debajo la violencia económica (33%) y sexual (15%).

Finalmente, se puede identificar también aspectos importantes respecto de los factores de riesgo, como lo son las condiciones laborales de los usuarios, sus ingresos monetarios, situaciones de salud mental, lugar donde vive, autoestima, red de relaciones, satisfacción en las relaciones, apoyo en la relación, externalización de las emociones, síntomas de internalización. Factores que no se lograron indagar, debido a la falta de información que se nos entregaron a través de los cuestionarios de violencia que utilizan los centros, que como se explicó antes cuentan con diferentes dificultades de redacción y lógica.

VI. Discusión

Antes de comenzar este apartado es importante recordar que el objetivo inicial de esta investigación fue estudiar el impacto del programa HEVPA, sin embargo, tras las diferentes dificultades con las que nos encontramos, el análisis se orientó a estudiar *¿Cómo opera el programa HEVPA y qué desafíos enfrentan los equipos en su trabajo?* Considerando esto, a continuación, se llevará a cabo la discusión de los resultados obtenidos en el análisis metodológico, éste será relacionado con la literatura revisada y las orientaciones técnicas del programa, dando cuenta de las convergencias y divergencias entre ellos.

6.1. Respuesta Comunitaria a la VPI

Para tratar la VPI es necesario integrar la coordinación de la comunidad, que abarca los ámbitos judiciales, de salud y de la comunidad civil. Estas coordinaciones servirían para ayudar a conectar a los perpetradores de la violencia con el entorno y las instituciones que ofrecen servicios públicos, de manera que se aborden todos los problemas que afectan a los hombres que ejercen VPI, como el trauma, el abuso de sustancias, y dificultades en salud mental, debido a que son factores que inciden en la capacidad de hacer cambios de comportamiento prosocial. El fin de esto, es maximizar el potencial del programa para reducir los comportamientos de perpetración de VPI y difundir el trabajo que realizan los profesionales de este campo (Kelly y Westmarland, 2015d, Babcock, et al, 2004j).

A partir de los resultados cualitativos recogidos en la investigación, se pudo observar la dificultad de coordinación de los centros con las redes, encontrándonos con lo que parece ser desconocimiento por parte del poder judicial respecto del quehacer que se realizan en los centros HEVPA, referente a la duración de la intervención y tipos de usuarios que participan del programa.

En las orientaciones técnicas (SERNAMEG, 2017f) nos encontramos con los criterios de exclusión para el ingreso de los agresores, pero los profesionales de los centros indican que aun así son derivados varones que presentan problema en ciertas áreas como salud mental y/o consumo problemático de alcohol y drogas, generando dificultades en los centros, ya que los trabajadores deben emplear tiempo y recursos para tratar a estos hombres no considerados en la OT. Esto es un ejemplo de la poca coordinación de red existente entre otras instituciones y los centros HEVPA, además del poco conocimiento que maneja los otros servicios públicos del trabajo que se realiza en los centros. Como solución a este problema los profesionales indican que desean recibir capacitación respecto de las áreas jurídicas, consumo problemático, salud mental, etc. Lo que podría tener solución si a nivel central en SERNAMEG se ocupara de la difusión, sobre todo al nivel del poder judicial, que es desde donde mayoritariamente se derivaban hombres a los centros (88%).

Se pudo observar en los relatos de los equipos la existencia de una diferencia en la ejecución del programa entre las organizaciones públicas que en este estudio correspondían a municipalidades (Alto Hospicio y Temuco) y a organizaciones privadas (Rancagua y Punta Arenas), diferencias que se dejaron entrever en aspectos como la organización y la burocracia. Respecto de lo último, los centros comunicaron que era un importante problema para ellos, debido a que esto demoraba los tiempos de compra de materiales, rendición de cuentas con su ejecutor y por tanto atrasaba sus propias tareas en el centro. Los HEVPAs estudiados que pertenecían a organizaciones privadas mostraron ventajas respecto de contratos, sueldos pagos dentro de plazos estipulados y vacaciones, mientras que los centros pertenecientes a organizaciones gubernamentales se mostraron más precarios en estos puntos, lo cual no se condice con lo que plantea la literatura (AFSCME, 2014b) ya que se indica que la tercerización de los programas

genera que las instituciones privadas se preocupan por las ganancias más que por la eficacia de las tareas que implementan.

6.2. Orientaciones Técnicas: Lineamientos del Programa, Enfoque e Instrumentos

Respecto de las orientaciones técnicas (SERNAMEG, 2017g) podemos comentar, que al estar basadas en el modelo Duluth (Pence y Paymar, 1993b) están sujetas a las dificultades que el modelo presenta. Según los estudios de Arias et al, 2013b; Babcock et al., 2004k; Pender 2012c y Bonta y Wormith, 2013c, se evidencia que el modelo demuestra ser eficaz en disminuir la VPI, pero de manera insuficiente, ya que los resultados de la intervención en los hombres que ejercen VPI son pequeños al comparar individuos que participan en los programas con aquellos que son arrestados o no reciben tratamiento. Además, este modelo está pensado para hombres con características homogéneas, sin tomar en cuenta las grandes diferencias que se presentan dependiendo del nivel educacional de los usuarios, cultura e idioma (Echeburúa y Loínaz, 2010d, p.93). Es necesario aclarar que nuestro estudio no puede dar respuestas a la interrogante sobre el impacto, debido a las dificultades mencionadas anteriormente para obtener los seguimientos de los hombres y sus parejas.

Dicho lo anterior, es importante el valor de tener que ampliar los modelos de intervención dependiendo de las necesidades de los usuarios (Pender, 2012d), usando enfoques que funcionen mejor dependiendo del cliente, ya que los programas de *talla única*, como el modelo Duluth, no examinan la individualidad y la subjetividad del hombre, considerando que todos los varones que ejercen VPI son iguales, por lo que plantean intervenciones generales para todos los perpetradores y para todos los problemas. Es fundamental sopesar que los diferentes clientes pueden tener necesidades específicas, por lo cual los programas que abordan dicha necesidad debieran mostrar mejores resultados que los programas de *talla única* (Bonta y Wormith, 2013d). En el estudio, los

relatos de los profesionales indican que a partir de sus experiencias laborales presentan la necesidad de poder establecer acciones sobre cómo abordar temas de paternidad, sexualidad, consumo de sustancias, ciclo vital del varón en la última etapa, homosexualidad y violencia de género y trauma en la infancia ya que ellos comentan que son temáticas que los usuarios solicitan o requieren, y la falta de éstos ha generado dificultades en las intervenciones. Respecto de lo anterior se puede observar que muchos de los temas que hacen falta abordar en las intervenciones existen en otros modelos de intervención, como, por ejemplo, el trauma vivido en infancia y VIF del que fueron testigos los varones en sus familias de origen. Por lo observado en el estudio, un 24% de los hombres sufrieron maltratos en su infancia, mientras el 50% fueron testigos de VIF por parte de los padres a las madres. Estos datos se deben considerar para realizar las intervenciones, tomando como ejemplo el estudio realizado por Voith et al., (2018d) que aborda el trabajo en VPI con un enfoque basado en el trauma, donde el trauma en la infancia está asociado con la violencia posterior y perpetración de VPI, lo que se puede apreciar en los datos mencionados anteriormente, siendo este enfoque una alternativa a los modelos imperantes.

El programa EMERGE (2015b) menciona que al considerar la prevención en el trabajo adolescente y potenciar las intervenciones en base a la educación parental para hombres es algo deseable. Estos puntos en los lineamientos del programa HEVPA son inexistentes y es una problemática que los profesionales de los centros notan como necesarios dentro de las intervenciones, esto a partir de la detección de necesidades que ellos han logrado realizar con los usuarios que han atendido.

Las orientaciones técnicas también refieren que la cobertura que debe mantener cada centro es de 60 usuarios, lo que no se refleja en los resultados cuantitativos obtenidos en nuestro estudio, que indicaría que en promedio los centros están atendiendo 76 usuarios, es importante destacar que

el año 2017 el centro que más demanda mantuvo fue de 87 usuarios. A partir de esto, podemos entender la necesidad de que existan supervisiones por parte de SERNAMEG y de las mismas organizaciones que implementan los centros respecto de los profesionales que trabajan en las instituciones y la cantidad de ingresados, que dificulta el trabajo de los profesionales, por la cantidad de tareas que significa. Las supervisiones debiesen facilitar el cuidado de aspectos que regulen que lo estipulado en las orientaciones técnicas se cumplan, ya que la sobrecarga a la que se ven expuestos los profesionales va en desmedro de los objetivos del programa y de los usuarios.

Podemos deducir que es de vital cuidado incluir en las orientaciones técnicas los factores organizacionales que facilitan el trabajo en VPI, siendo éstos importantes para dar garantía a un trabajo óptimo. Se puede indicar a partir de lo que plantean Kulkarni et al. (2013b) que, altas cargas de trabajo, baja autonomía y falta de supervisión tendrían relación con que los trabajadores se vean saturados, desarrollando problemas emocionales tales como burnout y estrés traumático secundario. Los factores adicionales que protegen a los trabajadores en contra el estrés traumático secundario incluyen el acceso a la información importante de la organización, ambientes de trabajo caracterizados por el poder compartido, el respeto a la diversidad y la toma de decisiones acordadas entre los actores de la organización, y el trabajo en una entidad privada frente a una agencia pública. Estos elementos según lo reportado por los profesionales se presentan de forma deplorable en los centros HEVPA debido a que SERNAMEG no reconoce la labor de los trabajadores ni toma en cuenta las opiniones de éstos.

Finalmente es necesario dar cuenta que dentro de los alcances de este estudio y por la modificación que se realizó en su perspectiva, las entrevistas no alcanzan a dar cuenta del conocimiento que manejan los equipos sobre el modelo, ya que no se logró una profundización al respecto. No obstante, en sus referencias al modelo los entrevistados escasamente mencionaron su

énfasis profeminista, limitándose a hablar sobre las orientaciones técnicas sin mencionar enfoques. Se puede deducir que los equipos al dar respuestas de manera espontánea respecto del modelo, no le atribuyen relevancia a los fundamentos teóricos y políticos en las que las orientaciones técnicas se basan, por lo que se podría pensar que no se emplean las intervenciones como se indica desde el modelo profeminista. Es necesario tener en cuenta esta idea para interpretar este trabajo, ya que nos deja sujetos a cuestionamientos respecto de cómo se está interviniendo en cada centro y cómo las orientaciones técnicas son comprendidas por los profesionales para que puedan lograr los objetivos que el programa se plantea.

6.2.1. Instrumentos. Por otro lado, como dato importante a partir de las entrevistas con los profesionales, se puede observar la importancia de los instrumentos y cómo su utilización es insuficiente. Dentro de las orientaciones técnicas (SERNAMEG, 2017h), hay lineamientos que indican qué instrumentos utilizar y en qué momentos de las intervenciones, pero según lo planteado por los trabajadores éstos no son útiles debido a las inconsistencias que mantienen, lo que termina siendo un problema que dificulta la labor que se debe llevar a cabo. Salas (2014c) indica que la Spouse Abuse Risk Assessment (SARA) es un instrumento que puede funcionar como predictor de reincidencia para las variables de violencia global y física, pero los profesionales de los centros sostienen no estar capacitados en la aplicación e interpretación de este instrumento. Lo mismo sucede con el Inventario Clínico Multiaxial de Millon (MCMI-III de Millon), con el que se multiplican las dificultades debido a que los centros parecen utilizar diferentes plantillas para su revisión, implicando diferencias en las apreciaciones diagnósticas. Además, los profesionales creen que esta batería no está validada en el país, lo que denota el desconocimiento sobre el instrumento, ya que si cuenta con una versión chilena (Souci y Vinet, 2013).

6.3. Profesionalización e Implicancias del Trabajo en VPI

Es imprescindible dar cuenta de las características con las que deben cumplir los trabajadores y trabajadoras para desempeñar sus labores en el trabajo de VPI. Montero et al., (2006c) mencionan que los profesionales en el área debiesen ser titulados, cualificados y acreditados en ciencias del comportamiento y psicología clínica, con una formación de aproximadamente 100 horas en capacitaciones sobre intervenciones con hombres. Además, deben tener formación en perspectiva de género, capacitación en la violencia hacia la mujer y el trabajo con hombres que ejercen VPI. Las orientaciones técnicas del programa HEVPA no consideran estos requisitos para trabajar en el área, sino que sólo estipulan que los trabajadores tengan competencias acerca de las temáticas de VPI, sin especificar la materia de los conocimientos.

Existe un distanciamiento entre las respuestas de los entrevistados y lo que estipula la literatura y las orientaciones técnicas, si bien los entrevistados son trabajadores/as titulados/as, estos no han adquirido conocimientos suficientes acerca de VPI en capacitaciones, lo cual los equipos encuentran sumamente necesario al momento de desempeñar sus tareas laborales. Los equipos estiman que, para incrementar el trabajo, SERNAMEG debería invertir más recursos en capacitaciones, las cuales deberían estar enfocadas en profundizar conocimientos acerca del trabajo con hombres agresores, considerando las necesidades individuales de los usuarios.

Tras la ausencia de capacitaciones, los equipos se han visto con la necesidad de abordar las temáticas y adquirir conocimientos a partir de la experiencia laboral, lo cual deja fuera los conocimientos teóricos disponibles sobre VPI. Las capacitaciones enriquecerán la labor de los profesionales hacia los usuarios, y como resultado impactaría positivamente en el cumplimiento del programa.

El trabajo en VPI mantiene una serie de implicaciones específicas para quienes ejercen en la temática, éstas repercuten a diferentes niveles de la vida de los profesionales (Arón y Llanos, 2004c; Bernad et al., 2013d; Cazabat, 2010b; Coles, Dartnall et al., 2013c; Consejo Estatal de la Mujer y Bienestar Social, 2011c; García, 2014c; Iliffe y Steed, 2000d; Morgan, 2005c; Ojeda, 2006c; Quiñones et al., 2013c). Es necesario comentar primeramente el desgaste emocional que conlleva el trabajar con violencia, ya que arrastra riesgos para los trabajadores que abarcan distintos niveles de sus vidas tanto psicológico, físico y emocional (Moreno-Jiménez et al., 2004b). Cabe agregar que altas cargas de trabajo, baja autonomía y falta de supervisión tendrían relación con que los trabajadores se vean saturados, desarrollando problemas emocionales tales como burnout y estrés traumático secundario (Kulkarni et al., 2013c). Respecto a las orientaciones técnicas estas no dan cuenta de las implicancias que conllevan los equipos al trabajar en materia de VPI. La literatura menciona que los equipos pueden traumatizarse y surgir malas relaciones entre los compañeros de trabajo o con los jefes, reduciendo la calidad de la atención a usuarios (Quiñones et al., 2013d).

Por otro lado, los profesionales han revelado en las entrevistas que experimentan desgaste emocional, el cual dicen que es generado principalmente por trabajar en esta temática y por las condiciones laborales que viven cotidianamente, las cuales se enmarcan en la ausencia de capacitaciones, la escasez de recursos materiales y humanos, la reducida extensión territorial del programa, autocuidados, y supervisiones, entre otras. Las condiciones laborales generan en ellos la necesidad de autoorganizarse y autogestionarse.

El apoyo a los equipos ha sido identificado consistentemente como un factor de protección contra el burnout, incluyendo el apoyo recibido de los compañeros de trabajo, la familia, y los supervisores (Kulkarni et al., 2013d). A partir de esto para dar frente al desgaste laboral, los equipos

mencionan la necesidad de que SERNAMEG implemente nuevos autocuidados que tengan una base teórica para dar respuestas a las condiciones laborales y así preservar y prevenir en cierta medida el desgaste emocional. A la par mencionan que los autocuidados que imparte la institución no se ajustan a las expectativas y necesidades laborales de los equipos. Los profesionales relevan la necesidad de que los autocuidados se caractericen por ser más extensos y flexibles, y que a la vez les proporcionen conocimientos acerca del autocuidado diario que puedan implementar en su trabajo.

6.4. Usuarios

Es relevante volver a recordar que este estudio en un comienzo tenía la intención de centrarse en el impacto del programa HEVPA relacionado a la disminución de la VPI de los hombres egresados de los centros, esto no fue posible, por lo que con la escasa información que se logró recoger se pueden observar algunos elementos de la caracterización de los usuarios.

No hay que olvidar que los hombres se encuentran expuestos a diferentes factores de riesgo asociados a ejercer VPI. Según Novak y Furman (2016b) existen elementos individuales que inciden en esto, como el internalizar y externalizar los problemas, el uso de sustancias y la autoestima. Así también existen factores de riesgo en las mismas relaciones, como el apoyo a la relación, las interacciones negativas y la satisfacción de la relación. La OPS (2013d) describe los factores más importantes asociados, los que serían: la edad (juventud); bajo nivel de instrucción; haber sido testigo o víctima de violencia en la niñez; consumo nocivo de alcohol o drogas; trastornos de la personalidad; aceptación de la violencia; y antecedentes de maltrato infligido a sus parejas anteriores.

De acuerdo con los resultados cuantitativos de nuestro estudio, es importante considerar el rango etario de los usuarios, lo cual se condice con lo que nos entrega la literatura (Novak y Furman,

2016c) ya que el rango de edad se encuentra dentro de los rangos comunes de hombres que ejercen VPI. En relación con los factores de riesgo, se evidencia que los más relevantes son el tener hijos/as (88%) y el ser testigo de VPI en familia de origen (50%), lo cual coincide con los factores de la OPS (2013e).

Es relevante considerar como factor de riesgo según la OPS (2013f) la no aceptación de la violencia, lo cual se vincula directamente con la baja problematización de la misma, esta dificultad según los profesionales entrevistados genera parte de la deserción en la institución, a pesar de ello los requisitos de las orientaciones técnicas mencionan que los varones deben tener cierto nivel de responsabilización, problematización y la derivación al sistema judicial pero los profesionales reportan que hay dificultades en cuanto a la coordinación con el área judicial, lo cual menoscaba el trabajo en red y el óptimo servicio de los HEVPAs. Otro punto importante que mencionar es la complejidad territorial, en cuanto a las distancias, esto dificulta la llegada de los usuarios a los HEVPAs. Este factor según los profesionales es una problemática que se ha resuelto desde la propia autogestión de los equipos a través de llamadas telefónicas y la constante preocupación debido a la inasistencia de los hombres.

6.5. Deserción

Las causas esenciales de los altos niveles de deserción según la literatura (Echeburúa, Sarasua, Zubizarreta, Amor y de Corral, 2010b), serían principalmente la baja motivación que tienen los participantes, así como el sentimiento de victimización que muchos hombres tienen ante las denuncias judiciales, donde el 80% de los hombres en el mundo, exceptuando Europa, cree que las leyes condenan a los hombres por violencia contra su pareja injustamente (Taylor y Barker, 2013b). En el presente estudio los/as trabajadores/as dan cuenta de que los usuarios van al centro por decisión del Tribunal de Familia, y que los hombres usarían de manera instrumental la posibilidad

de asistir a los centros, para así no tener que recibir sanciones más duras. También los profesionales relatan que existiría una dificultad para que los usuarios lleguen a los centros de hombres, debido a las grandes distancias, a los bajos recursos económicos y a los horarios estipulados para participar de las intervenciones, ya que estas se desarrollan en horario laboral.

Nos resulta interesante dar cuenta que para los trabajadores sería más reconocible el que los usuarios no se presenten al programa versus el problema de deserción; también buscan formas para adaptar esto, contactándose con los usuarios para informarse del porque no han llegado, así darles facilidades tales como cambiar las horas de las citas. Podemos observar una tendencia en los profesionales a comprender la deserción como responsabilidad de los usuarios, siendo una de sus causas la falta de reconocimiento de sus agresiones (Nandi, 2013b). En los relatos se evidencia que los usuarios no problematizan sobre sus conductas violentas, por lo que éstos no asumirían su responsabilidad.

Es importante mencionar que no se hace ninguna referencia a las características del trabajo realizado en la etapa de vinculación con los usuarios. En este sentido es relevante subrayar que aparentemente el programa no se adapta a las necesidades de los usuarios. Se evidencia también en estas descripciones de los equipos que, respecto a las deserciones, hace falta una mirada reflexiva y más autocrítica de las intervenciones.

La literatura muestra que es factible enganchar a estos hombres en la modificación de las conductas violentas, como por ejemplo, comenzando por privilegiar la alianza terapéutica entre los monitores y los usuarios de los programas a través de la EM, la cual es un estilo de comunicación en colaboración, orientado a metas, que presta atención particular al discurso de cambio, por lo cual requiere del establecimiento de una alianza positiva entre la persona y el profesional, la cual debe caracterizarse por generar una relación empática, ser directa y no confrontacional, promover la

estima personal del sujeto, así como reconocer sus logros a lo largo del proceso (Quijada et al., 2017c). Un ejemplo de su uso es el que realiza el Programa Contexto, ya que éste utiliza la EM en la primera fase del programa y en ella se establecen los objetivos personales de cambio de los usuarios, que se van revisando periódicamente a lo largo de la intervención (Lorenzo et al.; Lorenzo et al. citados en Lila, Catalá, Conchell, García, Lorenzo, Pedrón y Terreros, 2010b).

Esto podría facilitar la comprensión en los HEVPA de porqué es relevante asistir, dándole a los usuarios un papel más activo, un espacio donde sentirse respetados, más allá de la mirada punitiva. Según el relato de los profesionales, este vínculo se lograría, pero por lo general luego de sobrellevar la primera etapa, que está centrada en la evaluación de los hombres, la cual consiste en medir más que en conocer las vidas de los usuarios.

6.6. Seguimientos

Es importante visualizar la necesidad de realizar reportes y seguimientos a las mujeres atendiendo la calidad de vida y la protección de éstas (Westmarland et al., 2010b), este elemento no se ve reflejado del todo en las orientaciones técnicas del HEVPA, en las que se aborda de manera poco relevante el deber de realizar esta acción, no se enfatiza como un punto importante dentro de las tareas que deben llevar a cabo los trabajadores. Tampoco parece relevante para los trabajadores de los centros, ya que ellos no se pronuncian sobre el seguimiento en las entrevistas, dando cuenta de la poca información que existe sobre su relevancia. Esto sería bastante llamativo si observamos que los programas para hombres que ejercen VPI fueron establecidos para generar mayor seguridad en las mujeres violentadas, por lo tanto, a través de las indagaciones llevadas a cabo, los resultados no se consideran confiables por esta razón (Hamberger y Hastings, 1993b).

Como evidencia de la relevancia de hacer seguimiento a las mujeres que fueron agredidas, el trabajo de Salas (2014d) presenta resultados que difieren si el reporte es realizado por el hombre egresado del programa o por la mujer. Así este autor encontró que la reincidencia en violencia física osciló entre un 16,7% y un 33,3% y la violencia psicológica entre un 27,3% y un 31,8% según informante sea hombre o mujer respectivamente. La violencia psicológica leve es la manifestación de reincidencia más recurrente, donde mujeres reportan 36,4% (8 mujeres) y los hombres 29,2% (7 hombres) seguida de forma severas de agresión psicológica donde las mujeres reportan 13,6% (3 mujeres) y los hombres 8,3% (2 hombres). Esto da a entender la relevancia de incluir a las mujeres en los estudios, dado que los hombres suelen subestimar su comportamiento violento.

Con respecto al seguimiento de los hombres egresados y los que desertan del programa se repite el desatender esta tarea, a pesar de que en las orientaciones técnicas hacen hincapié en el seguimiento de los hombres que egresan y que desertan. En el caso de los que egresan las orientaciones técnicas mencionan que el lapso para el seguimiento debe ser a los tres, seis y nueve meses. En el caso de los hombres que desertan en la fase de evaluación se realiza el seguimiento luego de 15 días y a los dos meses y lo que desertan en otras fases deben ser monitoreados al primer, tercer y sexto mes. Echeburúa (2004c) también enfatiza que las recaídas en conductas de VPI son frecuentes en los primeros meses luego del egreso de los programas, y a partir de los dos años de ser dados de alta de la intervención, se espera que las estrategias aprendidas estén afianzadas.

En nuestra investigación el seguimiento que deben llevar a cabo los profesionales de los centros no se había realizado de la manera estipulada anteriormente. Esta información no fue posible de recopilar a lo largo de esta investigación, debido a que no existía. El seguimiento no fue un tema

relevante en las entrevistas, ya que no contaban con instrumentos validados, por lo cual hubo que generar una encuesta telefónica (*Anexos H e I*) para los hombres y las mujeres, la cual no fue aplicada. Esto lo logramos entender dentro de la precarización que experimentan algunos centros como por ejemplo, en un centro no contaban con un teléfono adecuado para poder realizar las encuestas; otra observación que realizamos es que los recursos humanos son escasos y las demandas de atención son altas, si no hay un entrenamiento claro de la necesidad de los seguimientos, es mejor para los/as profesionales centrarse en el trato directo, que a simple vista pareciera ser imprescindible en comparación a una encuesta telefónica. Pese a esto es necesario tener en cuenta que, debido a lo delicado de la temática, el contacto telefónico sería la solución más factible y cercana a la realidad, si bien sería un hecho ideal que los usuarios asistieran a los seguimientos de forma presencial, por lo reportado por los equipos se puede deducir que esto sería difícil; y respecto del seguimiento de las exparejas, sería aún más complejo. Una de las ideas que pudiesen aportar en este sentido, sería la creación de pautas que guíen a los trabajadores de los centros para realizar una entrevista que sea satisfactoria y que contemple los mismos puntos abordados a lo largo del proceso.

6.7. Dificultad Metodológica en la Investigación

Para finalizar es necesario dar cuenta de las dificultades presentadas a la hora investigar, el proceso metodológico se vio obstaculizado en distintas fases, donde inicialmente tuvimos problemas para llegar acuerdos como investigadoras. Posterior a esto como hemos mencionado en varias oportunidades, cambiamos el foco de nuestro estudio, debido a las dificultades que se presentaron para recolectar los datos cuantitativos necesarios, esto debido a que no existía información necesaria sobre los seguimientos de los usuarios y sus parejas y exparejas en algunos

centros. Otro factor que influyó en la recolección de datos fue el distanciamiento territorial que tuvimos con los centros, esto ocurrió al intentar tomar contactos con ellos, siendo la comunicación deficiente, lo cual enlenteció el progreso de la investigación.

Gondolf (2012c) menciona que, respecto al problema de medición, se debiese considerar la articulación entre investigadores y profesionales de los programas, para que estos últimos puedan incidir de manera activa en las metodologías de evaluación. Además, es necesario que los programas recopilen datos sobre los factores individuales y del trabajo en red de manera coordinada. A partir de todas estas complicaciones tomamos la decisión de cambiar nuestra pregunta de investigación

Respecto al tipo de investigación, Gondolf citado en Babcock et al., (2004) menciona que los estudios experimentales se ven obstaculizados por problemas de altas tasas de deserción, inconsistencias en la notificación de la reincidencia por deserción y bajas tasas de notificación en el seguimiento. Lo cual es relevante mencionar, ya que a pesar de que nuestro estudio se caracteriza por ser no experimental, este se vio enfrentado a los mismos obstáculos.

VII. Conclusión

El objetivo general de esta investigación estaba orientado en conocer *Cómo opera el programa HEVPA y qué desafíos enfrentan los equipos en su trabajo* en cuatro regiones de Chile. Es a través de lo observado en la investigación es posible concluir que el programa exhibe deficiencias en su funcionamiento.

Un dato relevante, es el que da cuenta de la baja proporción de usuarios que egresan de los centros considerados en este estudio (10%). La alta deserción que presenta el programa es un problema frecuente en los programas a nivel mundial, esto deriva en la necesidad de revisar y actualizar las orientaciones técnicas, lo que incluye la supervisión regular que permite por ejemplo apoyar a los equipos cuando estos se encuentran con nudos críticos; revisión de instrumentos, los cuales deben estar validados y comprendidos por quién los aplica; y cómo realizar la etapa inicial satisfactoriamente, esto se relaciona con la relevancia que tiene establecer vínculo terapéutico, que se considera un factor que permitirá apertura al proceso, y la necesidad de entrevistas motivacionales al comienzo para facilitar en los usuarios el desarrollo de motivos intrínsecos para participar, lo que propiciaría el cambio. Esto sería posible si la actualización de las políticas públicas en intervención en VPI son realizadas en base a la evidencia actualizada internacional.

Comprendemos que a pesar de todas las dificultades que vivencian los profesionales del HEVPA, éstos llevan a cabo su labor de la forma que pueden, organizándose constantemente para dar lo mejor de sí mismos. Logramos entender que trabajar en esta área requiere de entereza, de un sentido de querer un bienestar no solo en las mujeres sobrevivientes a la violencia de pareja, sino que también en los hombres, que este trabajo propicie un cambio social y que no sea en base de una mirada punitiva. Así los trabajadores dan cuenta de que al conocer las historias de los usuarios y participar tangencialmente en sus vidas, cambia su relación con el problema, si bien entienden

que el fin principal de los centros es apoyar el bienestar y seguridad de las mujeres, también son movilizados a ir más allá en relación con los usuarios.

La VPI es un fenómeno pandémico que afecta mayoritariamente a las mujeres, por lo cual SERNAMEG debe prever que la relevancia de intervenir este fenómeno sea escuchada por todos los sectores sociales, para que la movilización de recursos sea algo comprendido como de carácter prioritario por todos/as, esto permitiría mejoras, si bien no inmediatas, si de manera exponencial. No desconocemos que existen acciones que se están llevando a cabo para abordar el problema, pero también creemos que se requiere realizar un mayor esfuerzo en la mejora de los servicios destinados a trabajar en VPI. Esto es posible si se facilita el desarrollo de investigación sobre el impacto del programa y su capacidad para disminuir la VPI (Aguayo et al., 2016c). La investigación sobre el impacto requiere de rigurosidad en cómo se recopila la información, el hacer factible seguimientos periódicos y que tengan una relación con las variables que se miden en un comienzo de la intervención. En la actualidad hacer esto presenta una gran dificultad debido a la deficiencia en el uso de los instrumentos, a la inexistencia de capacitaciones de éstos mismos, a la falta de tiempo de los equipos, a la coordinación deficiente con la red pública y a la comprensión de la naturaleza del problema. Por lo dicho anteriormente, resulta imprescindible y de carácter urgente movilizar las políticas públicas para que se generen legislaciones robustas al respecto, modificando las ya existentes con el objetivo principal que es brindar una vida libre de violencia para la comunidad.

VIII. Sugerencias y Recomendaciones

Tras el arduo trabajo de esta investigación, sería de nuestro agrado otorgar a SERNAMEG una serie de sugerencias y recomendaciones para que cumpla con las responsabilidades que responden al adecuado funcionamiento del programa HEVPA, así brindar servicios de calidad a la comunidad y óptimas condiciones laborales a los empleados.

Dicho lo anterior, parece recomendable que SERNAMEG mantenga una comunicación periódica, fluida y recíproca con los centros. En estas instancias es recomendable poner especial atención a las demandas y necesidades de los trabajadores, ya que ellos son quienes mejor conocen las necesidades de los centros y de sus usuarios, por lo cual es necesario que se realicen reuniones mensuales por videollamada con el fin de retroalimentar la labor de los profesionales y que de forma anual los trabajadores de los centros se reúnan en una región determinada según consenso de éstos, para que puedan compartir el conocimiento generado en los procesos de evaluación e intervención.

Conociendo las deficiencias de los centros, es imperante destinar más recursos, con el objetivo de mejorar las condiciones laborales, materiales y, por tanto, las atenciones a los usuarios. Esto requiere de adaptaciones relacionadas a los presupuestos entregados por el Estado, los cuales no siempre son tan expeditos de conseguir. Sin embargo, a la espera de estos SERNAMEG podría optimizar sus recursos, distribuyéndolos de forma que todos sus centros estén en igualdad de condiciones laborales, y a la vez podría optar por reajustar las orientaciones técnicas con el fin de acotar los tiempos de los programas, entregar herramientas para contactarse de forma eficiente con la red pública, entre otras.

También se recomienda realizar investigaciones respecto de la praxis que se lleva a cabo en los centros, para sistematizar la información de lo que se realiza en estos y poder ser capaces de evaluar

si las medidas tomadas necesitan modificaciones o no. Esto da espacio a que las orientaciones técnicas sean atingentes a las realidades de los usuarios que habitan el territorio nacional y por tanto mejorar las atenciones. Este trabajo podría realizarse a través de alianzas entre SERNAMEG e instituciones universitarias, que estén a cargo de esta tarea específica de recopilar información que se encuentran en los centros, y generar reportes nacionales cada 4 años, de manera que genere información respecto de impacto de los programas, fortaleciendo así las políticas públicas y sensibilizando sobre la VPI en las universidades chilenas sobre el escaso conocimiento existente en la temática.

Además, parece prudente dar mayor importancia a la calidad de las intervenciones que a la cantidad de ellas. La institución debiera considerar a los usuarios como personas que están inmersas en un problema social y que requieren de apoyo para superar la violencia, de esta manera se aportaría tanto a los usuarios, a sus familias y a la labor que cumplen los centros HEVPA.

Finalmente, es importante potenciar el trabajo de la red, de manera que todos los actores generen un aporte al problema de VPI, para esto es necesario tener en cuenta que hay que generar un trabajo de promoción de los centros HEVPA, por parte de SERNAMEG de manera que las redes conozcan cual es la labor y en qué casos deben derivar a los programas, por sobre todo enfocarse en los entes que se relacionan más estrechamente con los centros que son los tribunales, facilitando así el trabajo de los equipos. Todo parece indicar que mientras las instituciones se coordinan de manera certera, mayor es el impacto en las personas que se atienden. Esto se puede explicar básicamente por la atingencia con la que se atiende a los usuarios, ya que las personas al presentar problemáticas y ser ayudadas oportunamente, tendrían posiblemente un nivel de resolución más acotado generando una optimización de los recursos de tiempo, humanos, materiales y financieros.

IX. Referencias

- Aguayo, F., Kimelman, E., Saavedra, P. y Kato-Wallace, J. (2016). *Hacia la incorporación de los hombres en las políticas públicas de prevención de la violencia contra las mujeres y las niñas*. Recuperado de http://www.codajic.org/sites/www.codajic.org/files/Hacia%20la%20Incorporaci%C3%B3n%20de%20los%20Hombres%20en%20las%20Pol%C3%ADticas%20P%C3%ABlicas%20de%20Prevenci%C3%B3n%20de%20la%20Violencia.pdf?fbclid=IwAR0xW5h0zr0DLVuH1_jyZCC37HfwmqUYtGHC-BmGoRp-uK1lLhjwOm5OX4k
- American Federation of State, County and Municipal Employees [AFSCME] (2014). *Outsourcing Social Services: Eliminating Public Watchdogs*. Recuperado de <https://m.afscme.org/news/publications/privatization/power-tools-to-fight-privatization/document/3-Outsourcing-Factsheet-.pdf>
- Arias, E., Arce, R. y Vilariño, M. (2013). Batterer Intervention Programmes: A Meta-Analytic Review of Effectiveness. *Psychosocial Intervention*, 22 (2), 153-160. doi: <https://doi.org/10.5093/in2013a18>
- Arón, A. y Llanos, M. (2004). Cuidar los que cuidan: Desgaste Profesional y cuidado de los equipos que trabajan con violencia. *Sistemas Familiares*, 1(2), 5-15. Recuperado de http://www.buentrato.cl/pdf/est_inv/desgas/dpa_aron2.pdf
- Araos, A., Carretero, D. y Gore, M., (2006). *Revisión histórica de las intervenciones psicosociales realizadas con hombres que ejercen violencia en el marco de sus relaciones de pareja en las comunas de Viña del Mar y Valparaíso, desde la promulgación de la ley de violencia intrafamiliar 19.325* (Tesis de Diplomado), Universidad de Valparaíso, Valparaíso, Chile.
- Asociación Peruana de Empresas de Investigación de Mercados [APEIM] (1999). *La investigación cualitativa mediante la técnica de focus groups. Lineamientos básicos*. Recuperado de <http://www.apeim.com.pe/wp-content/themes/apeim/docs/codigos/Manual-invest-cualitativa.pdf>

- Babcock, J., Green, C. y Robie, C. (2004). Does batterers' treatment work? A meta-analytic review of domestic violence treatment. *Clinical Psychology Review*, 23 (8), 1023-1053. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.cpr.2002.07.001>
- Baptista, P., Fernández, C. y Hernández, R. (2010). *Metodología de la investigación (5 ed.)*. Lima, Perú: McGraw-Hill
- Basualdo J., Grenóvero M., Minvielle M., Barengo N. (2004). *Nociones básicas de metodología de la investigación Científica en Ciencias de la Salud (2 ed)*. La Plata, Buenos Aires: Gráfica Alemana.
- Bernad, M., Pérez, J., Díaz, E., García, C. y Villagrasa, V. (2013) . *Cuidado y autocuidado de los profesionales de intervención directa*. Recuperado de <http://studylib.es/doc/5008788/cuidado-yautocuidado-de-los-profesionales-deintervenci%C3%B3>
- Boira, S. y Jodrá, P. (2010). Psicopatología, características de la violencia y abandonos en programas para hombres violentos con la pareja. *Psicothema*, 22(4), 593-599. Recuperado de <http://www.psicothema.com/pdf/3772.pdf>
- Bonilla, M. y López, A. (2016). Ejemplificación del proceso metodológico de la teoría fundamentada. *Cinta de moebio*, (57), 305-315. doi: <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-554X2016000300006>
- Bonta, J. y Wormith, S. (2013). Applying the Risk Need Responsivity Principles to Offender Assessment. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/329101416_Applying_the_risk-need-responsivity_principles_to_offender_assessment

- Bott S., Guedes A., Ruiz-Celis, A. y Mendoza J. (2019). Intimate partner violence in the Americas: a systematic review and reanalysis of national prevalence estimates. *Pan American Journal of Public Health*. doi: <https://doi.org/10.26633/RPSP.2019.26>
- Brown, T., Flynn, C., Fernandez, P. y Clavijo, C. (2016). *A Study of The Impact On Men & Their Partners In The Short Term & In The Long Term Of Attending Men's Behaviour Change Programs*. Recuperado de <https://research.monash.edu/en/publications/a-study-of-the-impact-on-men-amp-their-partners-in-the-short-term>
- Calvo, G. y Camacho, R (2014). La violencia de género: evolución, impacto y claves para su abordaje. *Enfermería Global*, 13(33), 424-439. Recuperado de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412014000100022
- Campbell, M., Neil, J., Jaffe, P. y Kelly, T. (2010). Engaging abusive men in seeking community intervention: A critical research & practice priority. *Journal of Family Violence*, 25(4), 413-422. doi: 10.1007/s10896-010-9302-z
- Cantera, L. y Cantera, F.(2014). El autocuidado activo y su importancia para la Psicología Comunitaria. *Psicoperspectivas*, 13(2), 88-97. doi: <https://doi.org/10.5027/psicoperspectivasvol13-issue2-fulltext-406>
- Carson, E., Chung, D., y Day, A. (2012). Distant relations: Limits to relational contracting in domestic violence programmes. *International Journal of Public Sector Management*, 25 (2), 103-117. doi: 10.1108 / 09513551211223767
- Castro, E. (2017). *Violencia de pareja íntima, un fenómeno global*. Recuperado de <http://www.ipsuss.cl/ipsuss/columnas-de-opinion/erica-castro/violencia-de-pareja-intima-un-fenomeno-global/2017-02-21/164105.html>
- Cazabat, E. (2010). *Desgaste por compasión*, 2-5. Recuperado de <http://www.oocities.org/hotsprings/9052/cf.ht>

- Coles, J., Dartnall, E. y Astbury, J. (2013). Preventing the pain: When working with family and sexual violence in primary care. *International Journal of Family Medicine*. doi: <https://doi.org/10.1155/2013/198578>
- Consejo Estatal de la Mujer y Bienestar Social (2011). *Guía metodológica para la atención del desgaste profesional por empatía (Síndrome del Burnout)*. Recuperado de http://cedoc.inmujeres.gob.mx/ftpg/EdoMex/e_domex_meta5_2011.pdf
- Corsi, J. (2005). Modelos de intervención con hombres que ejercen violencia. *Feminismo/s*, (6), 137-146 doi: <https://doi.org/10.14198/fem.2005.6.10>
- Corvo, K., Dutton, D. y Chen, W. (2009). Do Duluth Model interventions with perpetrators of domestic violence violate mental health professional ethics?. *Journal Ethics & Behavior*, 19 (4), 323-340. doi:<https://doi.org/10.1080/10508420903035323>
- Chen, H., Bersani, C., Myers, S. y Denton, R. (1989). Evaluating the Effectiveness of a Court Sponsored Treatment Program. *Journal of Family Violence*, 4(4), 309–322. Recuperado de <https://link.springer.com/article/10.1007%2FBF00978573>
- Davis, R. y Taylor, B. (1999). Does Batterer Treatment Reduce Violence? A Synthesis of the Literature. *Women and Criminal Justice*, 10(2), 69–93. doi: https://doi.org/10.1300/J012v10n02_05
- Day, A., Chung, D., O'Leary, P. y Carson, E. (2009). Programs for men who perpetrate domestic violence: An examination of the issues underlying the effectiveness of intervention programs. *Journal of Family Violence*, 24(3), 203–212. <https://doi.org/10.1007/s10896-008-9221-4>
- Deschner, J., y McNeil, J. (1986). Results of anger control training for battering couples. *Journal of Family Violence*, 1 (2), 111-120. Recuperado de <https://link.springer.com/article/10.1007/BF00977247>

- Díaz, L., Torruco, U., Martínez, M. y Varela, M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Investigación en Educación Médica*, 2 (7), 162-167. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=3497/34973322800>
- Echeburúa, E. (2004). Tratamiento del agresor doméstico. En Sanmartín, J. *El laberinto de la violencia* (p. 293-307). Barcelona, España: Ariel.
- Echeburúa, E. y Loínaz, I. (2010). Necesidades terapéuticas en agresores de pareja según su perfil diferencial. *Clínica Contemporánea*, 1 (2), 85-95. Recuperado de https://www.academia.edu/1638931/Necesidades_Terap%C3%A9uticas_en_Agresores_de_Pareja_seg%C3%BA_n_su_Perfil_Diferencial_Therapeutic_Needs_of_Partner-Violent_Men_According_to_their_Differential_Profile
- Echeburúa, E., Sarasua, B., Zubizarreta, I., Amor, P y de Corral, P. (2010). Variables predictoras del rechazo, abandono y fracaso terapéutico en hombres violentos contra su pareja tratados psicológicamente en un marco comunitario. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 10(3), 403- 420. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/337/33714079001.pdf>
- Eckhardt, C., Murphy, C., Whitaker, D., Sprunger J., Dykstra, R. y Woodard, K. (2013). The Effectiveness of Intervention Programs for Perpetrators and Victims of Intimate Partner Violence. *Partner Abuse*, 4 (2), 196-231. doi: 10.1891/1946-6560.4.2.196
- EMERGE (2015). *EMERGE. Counseling and education to stop domestic violence*. Recuperado de <https://www.emergedv.com/>
- Feder, L. y Dugan, L. (2002). *A test of the efficacy of court mandated counseling for domestic violence offenders: The Broward experiment*. Recuperado de <https://www.ncjrs.gov/pdffiles1/nij/199729.pdf>
- Ford, D. y Regoli, M. (1993). *The Criminal Prosecution of Wife Assaulters*. Recuperado de [cholar.google.com/scholar_lookup?title=The%20criminal%20prosecution%20of%20wife](https://scholar.google.com/scholar_lookup?title=The%20criminal%20prosecution%20of%20wife)

%20assaulters&author=D.%20Ford&author=M.%20J..%20Regoli&pages=127-164&publication_year=1993

Fundación Ayuda en Acción (2018). Tipos de violencia contra las mujeres. Madrid, España.

Recuperado de <https://ayudaenaccion.org/ong/blog/mujer/tipos-violencia-mujeres/>

García, S. (2014). *Promoción del autocuidado desde el cuerpo: La importancia del cuerpo en el autocuidado en equipos profesionales.* Recuperado de <http://repositorio.gire.org.mx/handle/123456789/2722>

Gilligan, C. (2013). *La ética del cuidado.* Recuperado de <http://www.secpal.com/Documentos/Blog/cuaderno30.pdf>

Glaser, B. y Strauss, A. (1967). *The discovery of grounded theory.* Recuperado de http://www.sxf.uevora.pt/wp-content/uploads/2013/03/Glaser_1967.pdf

Goldblatt, H., Buchbinder, E., Eisikovits, Z., y Arizon-Mesinger, I. (2009). Between the professional and the private: The meaning of working with intimate partner violence in social workers private lives. *Violence Against Women*, 15(3), 362-84. doi: <https://doi.org/10.1177/1077801208330436>

Gondolf, E. (1987). *Seeing Through Smoke and Mirrors: A Guide to Batterer Program Evaluations.* Recuperado de https://scholar.google.com/scholar_lookup?title=Seeing%20through%20smoke%20and%20mirrors%3A%20A%20guide%20to%20batterer%20program%20evaluations&author=E.%20Gondolf&journal=Response&volume=10&pages=16-19&publication_year=1987

Gondolf, E. (2002). *Batterer intervention systems: Issues, outcomes, and recommendations.* doi: <http://dx.doi.org/10.4135/9781452229263>

Gondolf, E. (2012). *The future of batterer programs: Reassessing evidence-based practice.* Boston, Estados Unidos: Northeastern University Press.

- Gondolf, E. (2015). *Gender-based Perspectives on Batterer Programs: Program Leaders on History, Approach, Research, and Development*. Lanham, Estados Unidos: Lexington Books.
- Hamberger, L. y Hastings, J. (1993). *Court-Mandated Treatment of Men Who Assault Their Partner*. Recuperado de https://scholar.google.com/scholar_lookup?title=Court-mandated%20treatment%20of%20men%20who%20assault%20their%20partner&author=L.%20K..%20Hamberger&author=J..%20Hastings&pages=188-229&publication_year=1993
- Iliffe, G. y Steed, L. G. (2000). Exploring the counselor's experience of working with perpetrators and survivors of domestic violence. *Journal of Interpersonal Violence, 15*(4), 393-412. doi: <https://doiorg.are.uab.cat/10.1177/088626000015004004>
- Jenkins, A. (1990). *Invitations to Responsibility: The Therapeutic Engagement of Men Who are Violent and Abusive*. Adelaida, Australia: Dulwich Centre Publications, S.A.
- Kelly, L. y Westmarland, N. (2015). *Domestic Violence Perpetrator Programmes: Steps Towards Change*. Recuperado de <https://www.dur.ac.uk/resources/criva/ProjectMirabalfinalreport.pdf>
- Kulkarni, S., Bell, H., Hartman, J. y Herman-Smith, R. (2013). Exploring Individual and Organizational Factors Contributing to Compassion Satisfaction, Secondary Traumatic Stress, and Burnout in Domestic Violence Service Providers. *Journal of the Society for Social Work and Research, 4*(2), 114-130. doi:10.5243/jsswr.2013.8
- Levesque, D., Gelles, R. y Velicer, W. (2000). Development and validation of a stages of change measure for men in batterer treatment. *Cognitive Therapy and Research, 24* (2), 175-199. doi: <https://doi.org/10.1023/A:1005446025201>

Ley N° 19325. Diario Oficial de la República de Chile, Santiago, Chile, 27 de agosto de 1994.
Recuperado de https://oig.cepal.org/sites/default/files/1994_chl_ley19325.pdf

Ley N° 20066. Diario Oficial de la República de Chile, Santiago, Chile, 07 de octubre de 2005.
Recuperado de https://www.oas.org/dil/esp/Ley_20066_Violencia_Intrafamiliar_Chile.pdf

Lila, M. y Conchell, R. (2009). Programa Contexto: programa de intervención para maltratadores en la provincia de Valencia. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/38291499_Programa_CONTEXTO_programa_de_intervencion_para_maltratadores_en_la_provincia_de_Valencia

Lila, M., Catalá, A., Conchell, R., García, A., Lorenzo, M., Pedrón, V. y Terreros, E. (2010). Una Experiencia de Investigación, Formación e Intervención con Hombres Penados por Violencia contra la Mujer en la Universidad de Valencia: Programa Contexto. *Psychosocial Intervention*, 19(2), 167-179. Recuperado de <http://scielo.isciii.es/pdf/inter/v19n2/v19n2a08.pdf>

Martínez, V., Walker, C., Peñaloza, C., Bertrand, S., Retamales, M., Vargas, E., Guerra, G., Lizana, R., Acuña, S., Silva, J., Galdámez, C., Valenzuela, E., Buzzoni, M., Tapia, G., Villagra, M., y Silva, P.(1998). *Una reconstrucción posible. Modelo de intervención centro de atención y prevención en violencia intrafamiliar municipalidad de Santiago (3 ed.)*. Santiago, Chile: SERNAM.

Monistrol, O. (2017). *El trabajo de campo en investigación cualitativa*. Recuperado de <https://es.scribd.com/document/427571698/339-Texto-del-articulo-1334-1-10-20150609-pdf>

Monje, C. (2011). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa. Guía didáctica*. Recuperado de <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>

- Montero, A., Bonino, L., Corsi, J., Lorente, M. y G-25 (2006). *Criterios de calidad para intervenciones con hombres que ejercen violencia en la pareja (HEVPA)*. Recuperado de <http://www.mujeresenred.net/IMG/pdf/CUADERNO1-G25.pdf>
- Morales, A., Muñoz, N., Trujillo, M., Hurtado, M., Cárcamo, J. y Torres, J. (2012). *Los programas de intervención con hombres que ejercen violencia contra su pareja mujer. Fundamentos teórico-criminológicos, evidencia internacional de su efectividad y evaluación de impacto de un programa en Chile*. Recuperado de www.lazoblanco.org/wp-content/uploads/2013/08manual/hombres/0026.pdf
- Moreno-Jiménez, B., Morante, M., Losada, M., Garrosa, E. y Rodríguez, R. (2004). El estrés traumático secundario. Evaluación, prevención e intervención. *Terapia psicológica*, 22 (1), 69-76
Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/26602492_El_estres_traumatico_secundario_Evaluacion_prevenccion_e_intervencion
- Morgan, M. (2005). *Género y autocuidado: guía de autocuidado para los prestadores y prestadoras de servicios de salud en relación con la violencia intrafamiliar (2 ed.)*. Recuperado de https://www.paho.org/pan/index.php?option=com_docman&view=download&alias=44-genero-y-autocuidado&category_slug=publications&Itemid=224
- Nandi, M. (2013). *La Implementación del Programa de Intervención para Hombres que Ejercen Violencia contra sus Parejas, "Hombres por una vida sin Violencia", en Arica, Chile*. Recuperado de https://digitalcollections.sit.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://www.google.com/&httpsredir=1&article=2619&context=isp_collection
- Neidig, P., Friedman, D., y Collins, B. (1985). Domestic conflict containment: A spouse abuse treatment program. *Social casework*, 66 (4), 195-204. doi: 10.1177/104438948506600401

- Novak, J. y Furman, W. (2016). Partner violence during adolescence and young adulthood: Individual and relationship level risk factors. *Journal of youth and adolescence*, 45(9), 1849-1861. doi: 10.1007 / s10964-016-0484-4
- Ojeda, T. (2006). El autocuidado de los profesionales de la salud que atienden a víctimas de violencia sexual. *Revista Peruana de Ginecología y Obstetricia*, 1(52), 21-27. Recuperado de http://sisbib.unmsm.edu.pe/BVRevistas/ginecologia/vol52_n1/pdf/a05v52n1.pdf
- Organización Mundial de la Salud [OMS] (2013). *Global and regional estimates of violence against women: prevalence and health effects of intimate partner violence and non-partner sexual violence*. Recuperado de https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/85239/9789241564625_eng.pdf?sequence=1
- Organización Mundial de la Salud [OMS] (29 de Noviembre de 2017). Violencia contra la mujer. Recuperado de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/violence-against-women>
- Organización panamericana de la salud [OPS] (2009). *Violencia contra las mujeres*. Recuperado de <https://www.paho.org/hq/dmdocuments/2009/advocacy-violencia-contra-mujer.pdf>
- Organización Panamericana de la Salud [OPS] (2013). *Comprender y abordar la violencia contra las mujeres. Violencia infligida por la pareja*. Recuperado de <https://www.paho.org/hq/dmdocuments/2014/20184-ViolenciaPareja.pdf>
- Pence, E. y Paymar, M. (1993). *Education groups for men who batter: The Duluth model*. Recuperado de <https://books.google.cl/books?hl=es&lr=&id=tJ189FTdO38C&oi=fnd&pg=PP11&dq=Education+groups+for+men+who+batter:+The+Duluth+model.+New+York,+NY,+US:+Springer+Publishing+Company&ots=9vcGRqfVei&sig=32S-3UlhqwreeaSjbo0yVHhgZK4#v=onepage&q=Education%20groups%20for%20men%20>

who%20batter%3A%20The%20Duluth%20model.%20New%20York%2C%20NY%2C%20US%3A%20Springer%20Publishing%20Company&f=false

Pender, R. (2012). Directrices de mejores prácticas de la ASGW: una evaluación del modelo de Duluth. *The Journal for Specialists in Group Work*, 37(3), 218-231. doi:<https://doi.org/10.1080/01933922.2011.632813>

Ponce, A. (2011). Modelos de intervención con hombres que ejercen violencia de género en la pareja. Análisis de los presupuestos tácitos y reconsideraciones teóricas para la elaboración de un marco interpretativo y de intervención. Recuperado de http://www.conexus.cat/admin/files/documents/16_Congresomasculinidades_Programas ModelosHombresViolencia_AlvaroPonce.pdf

Prieto, M. (2014). Violencia de pareja. Repercusiones en la salud mental de la mujer. *Revista Enfermería CyL*, 6 (2), 93-97. Recuperado de <http://www.revistaenfermeriacyl.com/index.php/revistaenfermeriacyl/article/viewFile/122/103>

Proyecto por la No Violencia Intrafamiliar [PRONOVIF] (2008). *Proyecto por la No Violencia Intrafamiliar PRONOVIF*. Recuperado de <https://www.blogger.com/profile/15199073495989087391>

Quiceno, J. y Vinaccia, S. (2007). Burnout: “Síndrome de quemarse en el trabajo (SQT)”. *Acta Colombia de Psicología*, 10 (2), 117-125. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/acp/v10n2/v10n2a12.pdf>

Quijada, M., Bejarano, A., Valencia, M., Latorre, M. y Sanhueza, C. (2017). Curso “Entrevista Motivacional”. Recuperado de <http://ciclosconsultores.cl/descarga-documentos/entrevista-motivacional.pdf>

- Quiñones, P., Cantera, L. y Ojeda, C. (2013). La violencia relacional en contextos laborales. En Cantera, L. Pallarés, S. y Selva, C. *Del malestar al bienestar laboral* (p.135-155). Barcelona, España: Amentia Editorial
- Rodríguez, G., García, E. y Gil, J. (1996). *Metodología de la Investigación Cualitativa (1 ed)*. Málaga, España: Aljibe.
- Rosenfeld, B. (1992). Court- ordered Treatment of Spouse Abuse. *Clinical Psychology Review*, 12, (2) 205-226. doi: [https://doi.org/10.1016/0272-7358\(92\)90115-O](https://doi.org/10.1016/0272-7358(92)90115-O)
- Ruiz, S., Negro, L., Ruiz, A., García-Moreno, C., Herrero, O., Yela, M. y Pérez, M. (2010). *Programa de Intervención para Agresores (PRIA)*. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/280077832_Violencia_de_genero_Programa_de_Intervencion_para_Agresores_PRIA
- Salas, J. (2014). *Reincidencia, perfiles de riesgo y estrategias de resolución de conflictos en hombres intervenidos por violencia contra la mujer* (Tesis de Magíster). Universidad de Valparaíso, Valparaíso, Chile.
- Salazar, G. (2019). El “reventón social” en Chile. Una mirada histórica. *Nueva Sociedad*. Recuperado de <https://nuso.org/articulo/protestas-Chile-estudiantes-neoliberalismo/>
- Santana, A. y Farkas, C.(2007). Estrategias de Autocuidado en Equipos Profesionales que Trabajan en Maltrato Infantil. *Psyche*, 16 (1), 77-89. doi: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-22282007000100007>
- Saunders, D. (2008). Group interventions for men who batter: A summary of programme descriptions and research. *Violence and Victims*, 23(2), 156-172. doi: 10.1891/0886-6708.23.2.156
- Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género [SERNAMEG] (2017). *Orientaciones técnicas 2018-2019. Centros de la Mujer. Programa de Atención, Protección y Reparación en VCM ÁREA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES*. Recuperado de <https://es.scribd.com/document/380491302/OT-CDM-2018-29-11-VF>

- Smith, P., White, J. y Holland, L. (2003). A longitudinal perspective on dating violence among adolescent and college-age women. *American Journal of public health*, 93(7), 1104-1109. doi:doi:10.2105/ajph.93.7.1104
- Sordi, B. (2015) Programas de rehabilitación para agresores en España: un elemento indispensable de las políticas de combate a la violencia de género. *Política criminal*, 10 (19), 297-317. doi:http://dx.doi.org/10.4067/S0718-33992015000100010.
- Souci, M., y Vinet, E. (2013). Examen psicométrico exploratorio del millon clinical multiaxial inventory III (MCMI-III) en población penitenciaria chilena. *Salud & Sociedad*, 4(2), 168-184. Recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-74752013000200005
- Strauss, A. y Corbin J. (1994). Grounded Theory Methodology: An Overview. En Denzin, N. y Lincoln, Y. *Handbook of Qualitative Research* (p. 273). Recuperado de https://www.depts.ttu.edu/education/our-people/Faculty/additional_pages/duemer/epsy_5382_class_materials/Grounded-theory-methodology.pdf
- Strauss, A., y Corbin, J. (2002). *Bases de la investigación cualitativa*. Recuperado de <https://www.sindico.co/wp-content/uploads/2018/02/4.-BASES-DE-LA-INVESTIGACION-CUALITATIVA.pdf>
- Subsecretaría de Prevención del Delito (2018). Tercera encuesta nacional de violencia intrafamiliar contra la mujer y delitos sexuales [diapositivas de PowerPoint]. Recuperado de <http://www.seguridadpublica.gov.cl/media/2018/01/Resultados-Encuesta-VIF.pdf>
- Tapia, C., Iturra, V., Silva, R. y Ubilla, M. (1996). Práctica de autocuidado en los profesionales de Antofagasta. *Horizonte de enfermería*, 7(1), 5-12. Recuperado de <http://publicaciones.horizonteenfermeria.uc.cl/index.php/rhe/article/view/829/663>

- Tashakkori, A. y Creswell, W. (2007). The New Era of Mixed Methods. *Journal of Mixed Methods Research*, 1 (1), 3-7. doi: 10.1177/2345678906293042
- Taylor, A. y Barker, G. (2013). *Programs for Men Who Have Used Violence against Women: Recommendations for Action and Caution*. Recuperado de <http://menengage.org/resources/programs-men-use-ipv/>
- Urrejola, J. (25 de noviembre de 2019). La cronología del estallido social de Chile. *Deutsche Welle*. Recuperado de <https://www.dw.com/es/la-cronolog%C3%ADa-del-estallido-social-de-chile/a-51407726>
- Valdés, T. (2013). La CEDAW y el Estado de Chile: viejas y nuevas deudas con la igualdad de género. *Anuario de Derechos Humanos*, (9), 171-181. doi:10.5354/0718-2279.2013.27042
- Voith, L., Logan-Greene, P., Strodthoff, T. y Bender, A. (2018). A paradigm shift in batterer intervention programming: A need to address unresolved trauma. *Trauma, Violence, & Abuse*. doi:10.1177/1524838018791268
- Westmarland, N., Kelly, L., y Chalder-Mills, J. (2010). *Domestic violence perpetrator programmes: What counts as success?* Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/299364730_Domestic_violence_perpetrator_programmes_what_counts_as_success
- Williams, T., Connolly, J., Pepler, D., Craig, W. y Laporte, L. (2008). Risk models of dating aggression across different adolescent relationships: A developmental psychopathology approach. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 76(4), 622-632. doi:<https://doi.org/10.1037/0022-006X.76.4.622>
- Wojnicka, K., Scambor, C. y Kraus, H., (2016). New pathways in the evaluation of programmes for men who perpetrate violence against their female partners. *Elsevier*, 57, 39-47. doi:<https://doi.org/10.1016/j.evalprogplan.2016.04.001>

X. ANEXOS

10.1. ANEXO A

Transcripción HEVPA Rancagua

1. María José: Hola.
2. Pol: Aló, ¿nos escuchas María José?
3. María José: Sí, ahora sí.
4. Pol: ¿Cómo estás?, buenos días.
5. María José: Bien ¿Y ustedes?
6. Pol: Bien, gracias.
7. María José: Que bueno me alegro, ¿Cómo está el clima por allá?
8. Pol: Hoy... un poquito helado en la mañana.
9. Lucy: pero hay solcito.
10. Pol: pero hay solcito claro.
11. María José: hay solcito, que bueno.
12. Pol: María José, quiero presentarte a quienes vamos a participar de esta videollamada ya...bueno.
13. Pedro: bueno mi nombre es Pedro y soy psicólogo nuevo aquí en el programa, estoy integrándome poco a poco y eso
14. Lucy: bueno mi nombre es Lucy y soy la secretaria del centro.
15. María José: contigo hable la vez pasada ¿cierto Lucy?
16. Lucy: si conmigo.
17. María José: ya y Pol cierto.

18. Pol: quien te habla Pol coordinador del programa
19. María José: ya un gusto chicos, yo igual me presento mi nombre es María José Muñoz y soy estudiante de la escuela de psicología de la universidad de Valparaíso, bueno en esta investigación yo soy coinvestigadora y la investigación se enmarca en el seminario de título que estamos realizando con nuestras compañeras que está a cargo del profesor Pedro Clavijo que tiene una gran formación en el área de la violencia en la pareja intima, anteriormente le hicimos llegar un consentimiento informado a ustedes, en el cual se describe lo que se realizara y nos gustaría saber si todos recibieron esta información.
20. Pol: emm lo recibimos pero cuando tú lo enviaste la dupla que estaba, hoy ya no está con nosotros ya y bueno Lucy lo recibió en el correo, lo tengo yo, nos falta a Pedro lo decimos como se está incorporando hace poco y Macarena, que Macarena que es trabajadora social que ella es la profesional titular del programa, ella en este momento no nos acompaña porque se encuentra con una licencia con permiso administrativo hoy día pero ya de la próxima semana esta tiempo completo, entonces ella también va, le voy a hacer llegar el consentimiento.
21. María José: ya, muchas gracias, bueno nos gustaría recalcar que esta entrevista es confidencial y luego de ser transcrito este video va a ser eliminado ya, también hay que aclarar que además de conocer como es el impacto tienen los programas HEVPA en los usuarios también estamos interesadas en conocer la perspectiva de quienes desarrollan estos programas, es decir, ustedes que trabajan en el ámbito, nos parece super importante porque creo que nos va....creemos que nos va a dar mayor profundidad en los resultados que obtengamos y en función a lo anterior su participación es vital para nuestro para nuestro estudio, también nos gustaría agregar en esta entrevista está basada en las conversaciones

previas que tuvimos con los centros, se abordaran 3 áreas de estudio donde están la implementación del programa, las cosas asociadas al potencial del fortalecimiento de los equipo hay quienes que dicen relación al modelo de intervención y sus desafíos.

22. Pol: ¿Cuál es el segundo perdón?

23. María José: ¿Cómo?

24. Pol: ¿Cuál es la segunda?

25. María José: lo asociado al potencial fortalecimientos del equipo.

26. Pol: ya.

27. María José: y bueno estas temáticas la hemos identificado en las entrevistas previas que hemos realizado y bueno lo ideal de duración entre entrevistas sea limitado por lo mismo pido que sean breves en responder y que permitan la participación de todos por mi parte intentare hacer el mayor esfuerzo para mediar la conversación y les pido su colaboración, antes de dar paso a la entrevista les quisiéramos agradecer el tiempo que nos entregan porque sabemos que es super importante y entendemos lo preciado que es para su trabajo su tiempo lo que para nosotras es super significativo y creemos que debiese ser mucho más valorado, ¿tienen alguna duda chicos?

28. Pol: emm no sé, ¿las preguntas la vas a hacer tú? ¿tienes algún índice temático de temas?

29. María José: si lo tengo aquí, bueno en nuestras conversaciones con los representantes hemos sabido de ciertas inquietudes sobre las condiciones laborales que ustedes se encuentran, ustedes nos comentaban la vez pasada que ustedes tienen un contrato pero que en el espacio del lugar que desarrollan los grupos por decirlo así es pequeño, ¿les gustaría agregar algo que no mencionaron antes con respecto de lo contractual, la relación con el organismo ejecutor, la distribución de funciones del equipo?

30. Pol: mmmh, o sea, siento que te dijimos como el grueso de ese punto, eso que tu misma mencionas, claro efectivamente, acá la estructura, la casa en donde estamos nosotros no da para un programa como este, ya, es pequeña, y estamos los tres profesionales, coordinadores y la dupla en un espacio muy reducido. Es un espacio muy reducido ya de paso a los talleres grupales es a donde estamos, por ejemplo, en la mesa en la que estamos si son poco integrantes podemos hacerlo en la mesa, pero si no tenemos que mover muebles para poder poner sillas y hacer como un semicírculo y poder tener una intervención grupal. Tenemos un salón o una sala para talleres grupales, entonces eso se dificulta... entonces esto también se dificulta en los temas de nosotros, por ejemplo, ya que pasamos de corrido, desde que llegamos hasta que nos vamos de acá y almorzamos acá, tampoco tenemos un espacio, una cocina con un comedor donde podamos almorzar, entonces todo lo hacemos en este pequeño espacio
31. Lucy: si porque el espacio, que es para los usuarios es sala de espera, estoy yo que soy la secretaria y aquí mismo es donde almorzamos, entonces es como... la incomodidad de estar almorzando y que llegue un usuario y que nos vea almorzar... es incómodo.
32. María José: claro, complicado igual.
33. Lucy: es complicado el espacio
34. Pol: es super invasivo para los tiempos personales que tenemos, de repente si queremos hacer una sobremesa y tomarnos un café no podemos porque el varón o está esperando afuera o espera adentro, tenemos que hacerlo pasar al tiro, entonces te corta como el espacio de autocuidado que se genera compartir una comida, cachay?, entonces eso es incómodo, hemos insistentemente reclamado esto, pero los recursos que llegan son tan limitados, que nos dan para un arriendo como este, no más.

35. María José: Claro, entiendo, bueno todos los HEVPAs me comentan un poco este tema que los espacios son muy pequeños, que no hay más recursos para otros lugares, es como algo que se repite por lo menos con los centros que yo he conversado, se repite este patrón de no... no tener un espacio, de no tener dinero o recursos como así decirlo emm... me gustaría saber ¿cómo es su relación con el organismo ejecutor si tienen algún tipo de dificultad, si se encuentran con algún... un por así decirlo con alguna valla con respecto de su organismo ejecutor que no les permita hacer de buena manera su trabajo?
36. Lucy: Si hay algo que no, bueno algo en lo que no complicado de repente es que cambian personas o se van personas y nosotros no tenemos idea, ósea, es como... preguntamos por una persona y dicen no, esta persona no está y... es comunicarnos, con eso (...)
37. María José: ¿eso pasa con las personas que trabajan?
38. Pol: los que trabajan en la fundación.
39. Lucy: que no se nos comunica cuando ya la persona, se va o no está en el cargo o hay otra persona en el cargo, no se nos comunica eso.
40. María José: ya y esto le pasa con su dupla me imagino con, como.... las duplas supongamos ustedes consultan así y oye tal persona, no, se fue.... quedan.
41. Pol: haber, lo que pasa es que Lucy que es la secretaria tiene contacto directo con la fundación, por distintos temas administrativos, también donde estoy yo, la dupla es muy poco el... en contacto que tiene con la fundación, porque la dupla está abocada a la intervención, nosotros vemos los temas administrativos, respecto de la relación con el ejecutor que es la fundación León Bloy, no tenemos una mala relación, para algunos temas son bastante expeditos, como un organismo no gubernamental, eh... es menos burocrático, entonces eso facilita mucho un proceso. Sin embargo, tenemos muchos temas de repente,

que entrar a discutir, a debatir que tiene que ver con la redistribución de fondos, en que se van a ocupar, para que, por que a veces lo que ellos consideran como necesidad, no es lo que nosotros vemos como necesidad los que estamos acá en el programa, con ese distanciamiento, podemos ver que se bloquean ciertos procesos, colocan algunos obstaculizadores, tienen que ver a veces con temas... plata o con temas permiso, ya? Si bien nosotros estamos con la condición contractual de que es un contrato, indefinido, no recibimos nada de la fundación, que no sea lo que el SERNAMEG entrega para nosotros, la fundación no invierte, no coloca, profesional con dineros propios o de la fundación para hacer actividades de capacitación, del taller, los cuidados, nada... nada. Todo lo que nosotros hacemos y lo que hace en el programa tiene que ver con los dineros y recursos del servicio

42. María José: Ya, o sea trabajan básicamente de la manera en que SERNAMEG entregan los recursos a la fundación. Y SERNAMEG entrega lo justo y necesario y ellos no invierten en nada
43. Pol: en nada. Las actividades de nosotros, que invitamos a los profesionales, los invitamos a alguna actividad, los llevamos tal parte, algún profesional que nos venga a vernos, a ver cómo estamos, las relaciones, nada.
44. María José: ya, entiendo, chicos, me gustaría saber, bueno en nuestras conversaciones también con los otros centros supimos temas como, asociados al recurso de la implementación de los programas, respecto de esto que otros recursos creen que necesita para optimizar el trabajo el centro, aparte de lo que comentaban respecto de la infraestructura, puede ser transporte, materiales, tecnología...

45. Pol: si, es que eso que dice Pedro es lamentable, además que nosotros en marzo tuvimos un robo y se llevaron computadores, los que tenemos, los que quedan, son algunos defectuosos, entonces es mejorar la calidad de implementos tecnológicos, por otra parte, en cuanto a recursos... pucha no sé, te digo una es la infraestructura y otra es algo que estamos pidiendo hace rato, tiene que ver con otra dupla psicosocial porque... una dupla con cobertura regional es imposible, no das abasto y comparado con otras regiones con similares características, tiene dos o tres duplas, por ejemplo el Maule tiene 3 o 2 duplas, y el Maule sus índices de violencia y índices femicidas o femicidios frustrados son más bajos que los nuestros, nuestra región ha sido fuertemente golpeado por femicidios, desde el año 2017 en adelante, acá la fecha hasta este año tenemos 3 femicidios, no terminamos el año y eso comparado con la realidad nacional es grande. Y aun así nosotros para intervenir con hombres que ejercen violencia tenemos solo una dupla, lo que consideramos que falta es una inyección de recursos que permita tener otras duplas. O bien otro centro de hombres en la región
46. María José: Claro, para que se reparta un poco, la tarea. Igual esto me lo comentan otros centros, o sea, no sé si tristemente, pero con los centros que, con los que he podido conversar, todos carecen de muchos recursos, entonces, claro ellos dicen, nos gustaría tener otra dupla a media jornada, para que nos ayuden por que en verdad estamos colapsados, pero siempre que plantean el problema a su organismo ejecutor es... no hay plata
47. Pol: Exacto. Faltan recursos, tu no podí, por ejemplo, mira nosotros si quisiéramos tener una dupla, primero deberían dar dinero, para mantener una dupla, para contratar otra dupla y hacer media jornada y segundo, cambiarnos de casa, porque acá ya el espacio es chico para nosotros y tenemos otras dos personas más, es inviable. O sea, hay que inyectar más

recursos, para tener un domicilio, un lugar, una oficina, y después viene todo lo que significa el mantener materiales, hojas, impresiones, computadores, ósea, es casi hacernos de nuevo. Pero eso pasa con recursos, recursos que a todos se le están negando

48. María José: sí, por lo menos con los que yo he conversado sí. Eh. bueno la otra pregunta tenía relación a esto de la otra dupla. Me gustaría saber. Bueno en nuestras indagaciones también nos contaron unas necesidades y anhelos referidos al trabajo, por ejemplo, la capacitación, muchos centros hablan de las capacitaciones, ustedes en que área de trabajo creen que es necesario recibir capacitación:

49. Pol: O sea, para empezar en el mismo modelo. Que se revise el modelo de intervención, eso es importante, capacitaciones en cuanto a masculinidades, al tema judicial, al aspecto judicial que es re importante, porque nosotros tenemos buena cercanía con los tribunales, pero a veces quedamos cortos con el lenguaje con las prácticas judiciales y nos gustaría saber un poquito más, nosotros no tenemos abogado

50. María José: como en el centro de las mujeres, claro

51. Pol: No sé si los chiquillos quieren decir algo... quizás algo relacionado con el autocuidado, porque la carga emocional acá es fuerte en el trabajo directo, tanto en los grupos como en lo individual.

52. María José: sí, trabajar con violencia siempre es agotador, siempre es una carga emocional importante.

53. Pol: Y el reconocer su misma carga emocional, porque de repente uno como que no modula, no sé, todos los pensamientos, sentimientos y el aprender a reconocerse cuando uno está cayendo en negar uno mismo su propia emocionalidad, siempre hay cosas que se tocan igual. Por ejemplo, María José, nosotros hay otras falencias hasta del servicio como a las

mujeres, como la fundación en este caso, no capacita profesionales, lo que nosotros tenemos de capacitación es lo que nosotros financiamos, sabemos que hay algo en Santiago y pedimos permiso y vamos pa allá, si hay algún curso, un artículo, lo compartimos, pero llega hasta eso. ¿Con recursos y motivación cachay?, entonces lo que dice Pedro es cierto en el sentido que no hay capacitaciones, autocuidado, no hay instancias formales de autocuidados, nosotros organizamos autocuidado, nosotros lo financiamos, salimos a comer, buscamos algunas otras actividades aparte estrategias diarias, denominadas buenas prácticas laborales, para recuperar el clima, de compartir los almuerzos, desayunos cuando se puede o un viernes hacer cambio de actividades, comer algo rico, etc. Pero son actividades diarias que financiamos nosotros al igual que cada cierto mes, tenemos una jornada de autocuidado, una programación, pero también financiadas por nosotros.

54. María José: chicos y ustedes ¿Quiénes creen que debería financiar las capacitaciones?

55. Pol: O sea todos po ¡, la fundación debiera capacitar a toda su gente, SERNAMEG, también tiene que entregar cierto grado de capacitación y nosotros también somos responsables de autocapacítanos, pero encuentro que es injusto que nosotros no más nos tengamos que preocupar y las instituciones no se preocupen.

56. María José: tengo entendido que cuando uno entra a trabajar en los HEVPAs, tampoco hay una inducción como... al a las orientaciones técnicas, no... o, sea

57. Pol: Por ejemplo, Pedro que entro ahora hace un par de semanas, la inducción se la estoy dando yo estas semanas, que han sido de aprender, aprender, leer, revisar orientaciones técnicas, revisar el modelo, leer el manual de Duluth, ir de apoco porque aquí nadie te enseña por, lo que nosotros mismos le contamos a los que vienen llegando lo que hay que hacer

58. María José: claro, pero es complicado el llegar a leer una orientación técnica, un modelo, bueno. Tan amplio también como las OT.
59. Pol: y tan específico el modelo de intervención
60. María José: claro, claro. Pero en otros centros me comentaban que las OT. Son tan generales que no tienen, no es como, posicionarte de un punto desde las orientaciones, ósea te entrego esto y posiciónate desde donde tú quieras y tú ves lo que es mejor.
61. Pol: Mira sí, y nosotros el año pasado tuvimos una pasantía en el centro de Estación central, los chiquillos, viajamos allá y fíjate que nos llevamos la gran sorpresa que siendo, dos centros que están contiguos, que están al lado, ehh tenemos modelo o formas de intervenir muy diferentes., muuuy diferentes, eso nos sorprendió y hasta nos asustó un poco. Porque te hace replantearte si realmente estás haciendo bien la pega, o ellos la están haciendo bien o ellos están equivocados o tú vas más a lo adecuado con la OT.
62. María José: claro
63. Pol: y pasa con todos los centros.
64. María José: si, es lo que me han comunicado con la mayoría con los que he hablado, es como, en un lugar me dijeron. En verdad depende de la escuela desde donde vengas, te vas posicionas desde tu escuela y vas a hacer lo que tú puedas hacer con lo que te dan las orientaciones y... ahí no más po
65. Pol: el año 2017, 2016 fuimos a Santiago al encuentro, dentro del 2017 hubo un encuentro nacional en Santiago. Y ahí conocí al antiguo equipo de estación central que ahora no están. Había una bancada de psicólogos psicodinámicos, super fuera de. Entonces las intervenciones que ellos realizaban son como tú dices po, desde el corte psicodinámico visualizaban todas las patologías entre los patrones y se alejaban de la perspectiva de

género, escucharlos hablar era muy psicopatologizante en su discurso y nosotros nos miramos y decíamos chuta, ellos están como en otra volá. Se arrancaron con los tarros al otro lado psicodinámico, pero el lado social, con la visión de género

66. María José: Claro que la perspectiva de género es la base de lo que se está trabajando ahí como...

67. Pol: Efectivamente, si no teni visión de género, caes en errores que pueden ser graves en intervención, pero ellos tenían esa mirada, pero nosotros teníamos otra visión. Y tiene que ver con esto que la OT tiene una visión muy amplia y está sujeta a la interpretación de quien la lee y como la aplica. Yo por ejemplo llegue el año 2013 y me enseñaron el modelo desde cómo se venía aplicada y hemos tratado de mantener ese modelo por los años y hasta el 2019 y es lo que yo he señalado a quien venga. Pero nos hemos dado cuenta de que otros centros intervienen de manera muy distinta

68. María José: todos lo hacen un poco a lo que les hace más sentido por decir así. Me gustaría saber ¿Quiénes creen ustedes que son las personas, instituciones idóneas para impartir las capacitaciones?

69. Pol: ¿mmmh, las capacitaciones para nosotros?

70. María José: sí, personas o instituciones que deberían entregar, impartir las capacitaciones, más allá de quien financie las capacitaciones, si no que...

71. Pol: Mira, a mí. Estaba pensando SERNAM o sea SERNAM, con todo la expertis que deben saber, debieran capacitarnos en el tema, sin embargo, SERNAM carece de lo que es el trabajo con hombre o de investigaciones en el trabajo con hombre si queda cojo. Y hemos visto como investigadores chilenos, así como Carlos, tu profesor que son saben en el área de masculinidades, en la pareja, etc. tienen que decir que pueden aportar mucho, pero

hablamos de personas privadas que hablan la temática que nos convoca, lo otro que puede ser útil, podría ser el poder judicial.

72. Lucy: el tema jurídico, sí.

73. Pol: claro en todo lo que respecta el eje jurídico. Entonces creo que, para nuestra temática, masculinidades, violencia masculina, machista, patriarcado, etc. Creo que hay organismos privados, por así decirlo que... que tienen mucho más dominio de la temática que nos pudieran ayudar.

74. María José: claro, entiendo chicos, también la salud y bienestar de quienes hacen el trabajo... es importante, bueno ya me han hablado un poco el tema de autocuidado que nos parece relevante. ¿pero para ustedes me gustaría saber que es el autocuidado

75. Pedro: estrategias para mantener una sana relación en trabajo, dentro y tanto fuera, para bajar niveles de estrés o lo que se hallan, una especie de burnout sin darse cuenta y generar vínculos positivos tanto como en el trabajo y afuera con uno mismo y eso es todo lo que sea relevante para no tener una carga laboral excesiva y emocional

76. Lucy: Pedro tiene razón y es super importante el ambiente, las personas que trabaja, suena poquito, pero la idea es tener el ambiente laboral y que nos llevemos bien entre nosotros, obviamente, lo que nos molesta es super importante y obviamente nosotros eso también lo hacemos acá. Como decía Pol, nos damos el espacio de autocuidado en línea, preguntarnos si estamos bien, compartir el almuerzo, reírnos un rato, no se hacer cosa que mejoren el día a día, es super importante

77. María José: el poder salir un poco de...

78. Lucy: he visto los cambios de profesionales, entonces es super importante eso

79. María José: claro, entiendo. Pol tú tienes alguna idea de lo que es autocuidado.

80. Pol: para mí se relaciona mucho con lo que dice Pedro, todas estas prácticas que vienen a cuidar de como... como en el trabajo. Así considero mi profesión, así considero lo que hacemos nosotros, somos herramientas para el resto de los varones, tenemos que cuidarnos y el autocuidado tiene que ver con todas estas técnicas, habilidades, estrategias que mantienen la salud y el bienestar para mejorar la intervención, para mantener buenas relaciones interpersonales, todas aquellas practicas son autocuidado, como desde compartir el desayuno. Poner e computador y ver un rato las noticias mientras estamos comiendo, tener espacio de esparcimiento, espacios de distracción, tener espacio de capacitación, todas las cosas que vengan a cuidar a la persona que trabaja con personas.
81. María José: claro, entiendo, chicos y a su juicio quien debe implementar o facilitar el autocuidado, ustedes me comentan que el autocuidado lo financian solos, eeh y que nadie como que va a decirles, amigos esta son herramientas de autocuidado, tomen, entonces quien, quienes creen son los que debiesen ser responsables para facilitar el autocuidado, SERNAMEG , el organismo ejecutor, que siga siendo un poco autogestionado...
82. Pol: mira, SERNAMEG debiese ser prudente que capacite, pero sin embargo hoy en día nuestra supervisora o encargada regional, que tenemos un contacto directo con ella y frecuente y es una gran persona que está cercana a la solicitud de necesidades del equipo, que ella periódicamente nos visita, si bien nos supervisa, pero también escucha el equipo, hace contención, permite y facilita actividades y prácticas de autocuidado, siempre con ella contamos si queremos un día por ejemplo a fin de mes, salir a comer fuera como equipo, nos permite , nos autoriza, nos dice como tenemos que cooperar, si queremos un día por ejemplo de hacer un cambio de actividades y queremos revisar una película, un libro, nos autoriza para no atender usuarios. También ha facilitado y ha permitido que por ejemplo

tengamos practicas más cotidianas y también como por ejemplo uno de los chiquillos quiere ir a una capacitación que es en Santiago y es alas 6pm y tenemos usuarios, nos permite hacer un cambio de agenda o hacer un enroque acá para que vaya uno, permite contar con los tiempos, si bien SERNAMEG no tiene recursos para darnos, pero si nos permite, nos autoriza a faltar un día a una capacitación, sin que se dé cuenta el usuario

83. María José: entonces igual dan facilidades para...

84. Pol: claro, o sea actividades de autocuidado, prácticas de capacitación

85. María José: igual por lo que me comenta y entendí, es por la coordinadora de región es más flexible, los visita periódicamente, les facilita las prácticas de autocuidado y todo el tema y bueno, ellos se están haciendo un poco cargo de esto, pero creen que se debiese inyectar más recursos que deberían entregarle quizás, dinero o chicos, saben que hoy día vamos air a de paseo a tal lugar y corre por ellos y

86. Pol: claro... faltan esos recursos para poder acceder a hacer actividades realmente como de autocuidado y que nosotros como ejemplo, disfrutemos de un autocuidado, por ejemplo, ahora somos 4, 5 con la señora que nos apoya en el aseo. Si queremos hacer una actividad de autocuidado, no le podemos pedir el autocuidado a la dupla porque están focalizados en la intervención, y yo a veces veo que vamos a hacer, onda, vamos a ir, cuanto sale, cuanto disponemos, si alguien va en auto nos lleva a todos, los pasajes. Claro es un autocuidado para el equipo pero que parte del equipo está en la programación, entonces tampoco es descanso

87. María José: claro entiendo

88. Pol: no hay una cuestión de todo el equipo, que nos lleven, nos capaciten y nos vamos, acá parte del equipo se preocupa de que se lleven a cabo el autocuidado y no están disfrutando mucho po, para todo
89. María José: tienen que preocuparse de ir a comprar, si hacen un asado que lo hace, quienes tara ahí, entiendo. También hemos sabido por nuestra investigación que una parte importante del trabajo, el tema de las OT que hablábamos hace un rato ¿qué opinan del modelo de intervención ustedes? ¿En lo que se basa el programa, cuál es su opinión?
90. Pol: Pedro que te parece a ti que vienes llegando y estás conociendo el modelo.
91. Pedro: Conociendo el modelo no he tenido una intervención total, no he visto nadie de la primera sesión hasta el final. Pero lo que me ha tocado ver, en la fase grupal, creo que les sirve hartito a los varones para poder desahogarse, al momento de compartir su propia experiencia con lo bueno, lo que es efectivos. La sesión individual hay de repente dificultades para el reconocimiento de las conductas violentas en los varones y, creo que se hace bien si la labor de uno, poder ver si hay alguien está con mucha carga psicológica, si hay que derivar a psiquiatra o algo, uno no sabe con quienes personas pueden llegar a trabajar, la gente que se responsabiliza por sus catos, fuera de esto no tendría una opinión mayor, porque no he estado en una intervención mayor... no llevo ni siquiera un mes. Me he acercado al modelo. Eso podría ser mi aporte.
92. María José: ¿Alguien más tiene alguna opinión sobre la intervención en la que se hace el programa?
93. Pol: pucha, siento que voy a tener que hablar mucho yo. Por qué haber estado en intervención con los barones, pase a la coordinación, entonces conozco los dos lados. El modelo de intervención no es malo, pero a ratos siento que queda corto y queda corto en la

actualización de las manifestaciones de violencia, en las estrategias o técnicas que se pueden implementar y falta un mayor enlace con otras problemáticas ¿ya? . esta muy focalizado en las 10 manifestaciones de violencia, pero falta mayor eh... gestión de modelo más complementario, como por ejemplo con los temas de paternidades, homosexualidad... eeh. que más puede ser, ciclo vital del varón en la última etapa, cuando hay jubilaciones, separaciones en la tercera edad, etc. Consumos ¿ya?, algunas patologías también, porque sabemos que derivar a salud mental hoy en día, la salud mental publica... es PÉSIMA ¡. Y derivar un varón que tiene un problema de salud mental, lo vamos a mandar al consultorio, donde lo van a atender por 25 minutos, una vez al mes, mejor lo tenemos nosotros viéndolo todas las semanas y algo podemos hacer ¿cachay?... pero algo podemos hacer. Falta, falta mayor complementarlo, actualizar el modelo.

94. María José: claro

95. Lucy: lo que dicen ustedes de que quedan corto en el tema de mediadores

96. Pol: Por ejemplo, como intervienes con los varones negadores, cuando la orientación técnica te está diciendo, tienen que trabajar con negadores rígidos. Pero no te dicen como trabajarlos técnicamente. Hay que inventar sesiones, inventar términos o estrategias para que ellos vayan mejorando sus conocimientos

97. María José: tengo entendido que igual es aún punto de exclusión del programa ser negador rígido

98. Pol: no necesariamente, porque tú puedes generar un grupo de negadores rígidos si hay condiciones de protección para la mujer, como por ejemplo que el caso este judicializado y haya prohibiciones de acercamiento y el varón podría ingresar a una etapa que es previa a la etapa grupal que se llama negadores, en donde tu trabajas con ellos porque, la mujer ha

reconocido, no se manifiestan manifestaciones de violencia y el varón ninguno. Pero entonces empiezas a trabajar para que el vaya reconociendo estos ciertos comportamientos y los reconozca con cierto grado de culpa y cuando tú ves que empieza hacer cambios, tú puedes pasarlo al grupo primer nivel. Pero esto , no está diseñado en ninguna parte. Como cuando te han dicho algo, pero no te dicen como hacerlo

99. María José: entiendo.

100. Pedro: los instrumentos también tienen una falencia del lenguaje, por ejemplo, con los cuestionarios que se aplican en la fase preevaluación generaliza al hombre y hay muchas preguntas que están mal redactadas. Y los varones piden ayuda porque no comprenden y tampoco dejan claro las preguntas si se hacen consultas sobre si preguntan por la expareja, pareja actual. O como que se focaliza mucho en la familia de origen paterno, pero la de materna no.

101. Pol: Los instrumentos no están bien redactados. Pierden el sentido, están hechos realmente casi por gente que trabaja con números, no está hecho por profesionales que hacen intervención con hombres.

102. María José: Ehh. Nosotros estamos un poco impactados igual con el tema de los instrumentos, porque han ido apareciendo datos, de que en verdad los instrumentos se hicieron para otra investigación y como llegaron, como llegaron a que SERNAMEG los usara acá en el HEVPA.

103. Pol: Oye, pero si es tan estúpido, que se les ocurrió hacer que teníamos que llenar la ficha básica, que es una ficha que se creó cortando y pegando una ficha que se le aplica a las mujeres, que en los centros de las mujeres. Entonces esta ficha para obtener datos estadísticos de los varones, dijeron ya. Esta es la ficha que le aplican a las mujeres,

apliquémoselo al hombre también, pero nadie le dio ni estructura ni sentido. Entonces tú ves que les preguntan a los varones en la ficha si al estado en programas del servicio nacional de la mujer. No hay programas para hombres ¡. Entonces los hombres tenemos que hacerle esa pregunta ¿en los últimos tres años ha estado en algún programa del servicio nacional de la mujer? TODOS TE DICEN QUE NO PO ¡. A no ser que sea un reingreso y que el ya haya pasado por un HEVPA. No están correlacionadas. Hacen preguntas cerradas, donde hay que entrar a conversar para poder sacarle información. Preguntas que desde la perspectiva de género no están bien redactadas como dice Pedro. Están preguntando por los niños, por los niños, por los niños, ni hay niños. Padres, padres y para que hablar de la evaluación de psicológica, el test Millon, que es el único que se aplica “desde el área psicológica” y que no está ni validado, y la tabulación presenta errores y apuna si tenemos enviarle un informe al tribunal sobre eso

104. María José: si, y creo que ese Millon o el SARA, que claro, como tú dices no están validados, que se usaron en otra investigación hace muchos años y fue como un cortar y pegar de los verdaderos instrumentos po. No es el instrumento completo, real como se utiliza en otros lugares.

105. Pol: Mira, yo por lo que tengo entendido, el SARA lo creó, lo aplica Echeburúa en España ¿, que es un viejo muy seco, respecto de la violencia hacia la mujer y él tiene libros y manuales del SARA. Y nosotros lo hemos homologado y nos parece que no estamos tan alejados con el SARA de lo que es ¿ya? , Pero el Millon, mira es una majamama super fea, porque mira, estábamos aplicando el Millon II, luego para una investigación se cambió al Millon III que es una versión chilena, pero luego las plantillas de evaluación son de Millon II y nadie sabía cómo ocupar una plantilla o la otra, luego volvimos a aplicar el Millon II.

Y no sabemos hoy en día ¿Cuál estamos aplicando?, que plantilla estamos ocupando para tabular. De hecho, nosotros tenemos dos plantillas y las dos plantillas nos entregan resultados distintos, dentro de una misma hoja de respuesta,

106. María José: me comentaban los mismo en otro centro
107. Pol: y hemos pedido ayuda y que ordenen el tema al encargado nacional y no hay una respuesta satisfactoria, porque ni siquiera el los conoce.
108. María José: si, el tema de los instrumentos es una gran barrera que se encuentra los... la mayoría de los centros y todos me han planteado lo mismo.
109. Pol: si, al plano judicial es un delito, es un delito aplicar instrumentos que no estén validados, porque estamos sacando resultados con una muestra de población que no es chilena. Es un delito aplicar instrumentos fotocopiados y se sabe. No podemos aplicar si no tenemos el instrumento real
110. María José: si... nos están violentando jaja desde mucho más arriba, estamos siendo violentados
111. Pol: sí.
112. María José: chicos, me gustaría saber si ¿ustedes han tenido que adaptar las orientaciones técnicas en algún sentido?
113. Pol: no hay sí que no, me parece, que no, ósea tiene pequeñas modificaciones, muy pequeñas. Pero en sí el trabajo se sigue realizando desde cómo se instaló el centro de hombres. La intervención se sigue interviniendo de la misma forma. Ha recibido modificaciones, si, hemos intentado hacerlas también. Pero todo en mejora de lo que la práctica te va demandando, o sea,
114. Lucy: En el caso a caso

115. Pol: claro, en el caso a caso
116. María José: y ¿cómo qué tipo de adaptaciones han realizado ustedes?
117. Pol: por ejemplo, nosotros aplicamos el test Millon como obligatorio a todos los varones, en cambio, sabemos que hay otros centros que lo aplican a algunos no más. ¿ya? Nosotros grabamos todas las sesiones grupales e individuales, hay otros centros que solo graban las sesiones grupales ¿ya? . Nosotros hemos... hay algunos test que no se aplican porque son optativos y no los aplicamos, pero en realidad ¿sabes por qué? , es porque no sabemos tabularlo , nadie sabe tabularon ¿cachay? Entonces, pa que vamos a aplicar test si no sabemos tabular. El orden de la aplicación de los instrumentos, nos han dicho que esto es mejor aplicarlo en esta sesión, que después en esta y vamos jugando con eso, según el tipo de varón es el orden de que instrumento se le va a aplicar.
118. María José: claro
119. Pol: las sesiones, por ejemplo, motivacionales, unos equipos hacen unas 4-6 sesiones motivacionales, no, nosotros hacemos dos, solamente dos y así. Pero son ese tipo de pequeñas modificaciones
120. María José: claro, entiendo. Ehhh chicos y ¿ustedes creen que es necesario incorporar modificaciones al actual modelo de intervención? ¿Qué agregarían? ¿Qué quitarían? ¿qué modificarían? ¿De lo que ya existe en las OT?
121. Pol: Pucha yo creo que es como lo que te decía delante, como actualizar el modelo, incorporar temáticas como homosexualidad, parentalidad, ETS, salud masculina.
122. Pedro: responsabilidad afectiva
123. Pol: responsabilidad afectiva, consumos.
124. María José: claro, como ampliar un poco el espectro de los...

125. Pol: está muy centrado, en el acto violento, el modelo está centrado en el acto violento, que el hombre reconozca el acto violento. Pero hay otros temas que para los varones también son importantes y no los podemos tocar o los tocamos, pero de refilón quizás.
126. María José: claro, como un poco de adaptación de lo que dicen las OT.
127. Pol: claro, como un poco por decisión de los profesionales que planificaron la actividad y que, vamos a ver en el módulo de violencia sexual, vamos a ver métodos de anticoncepción o etc., ¿cachay? Pa que ellos entiendan que el tema es grave, que deben cuidarse. Porque los profesionales se dieron cuenta que estos varones, necesitan de esto porque aparece en ninguna parte.
128. María José: claro, bueno me gustaría compartir que igual en nuestras conversaciones, hemos escuchado, algunas complejidades que se encuentran en su trabajo y una de estas es la deserción de los hombres. ¿en qué etapa ustedes visualizan que existe mayor deserción de los hombres?
129. Lucy: de evaluación
130. Pol: Pero ¿sabes qué? En nuestro centro. Ha disminuido mucho. O la mujer desiste o no continúa con la demanda, entonces se pierde con la sensación de obligatoriedad. Igual obviamente hay hombres que dejan de venir, independiente si tienen causas judiciales o si tienen demanda espontánea, dejan de venir.
131. Lucy: y también tiene que ver el tema de la lista de espera.
132. Pol: en parte
133. Lucy: En la lista de espera en la parte judicial, también es como. Llega el día de la audiencia y todavía no ingresan acá, entonces ahí ya no tienen la obligatoriedad de venir.

134. MARÍA JOSÉ: claro, o sea, esto podemos. El tema de la deserción podemos... como se dice. Podemos relacionarlo a que los hombres ya no tienen la obligatoriedad de ir.
135. Pol: mientras no sea obligatorio, ellos van a desertar.
136. Pol: En algunos casos. El otros la mujer ha decidido sacar la demanda y ellos deciden seguir con este proceso para saber cómo están, para saber más o menos la parte evaluativa que arrojan.
137. María José: y aparte de este factor que otros factores creen que interfieren en la deserción de los hombres.
138. Lucy: Tiene que ver con los horarios
139. Pol: si, con la hora, también estaba pensando lo mismo. Sabes lo que pasa, es que como somos una pura dupla, a veces atendemos a muchos varones y por ende las horas que estamos dando son muy distanciadas la una con la otra. Entonces por ejemplo atendemos un varón ahora en octubre en 2 de octubre y le dimos la siguiente hora para el 30 de octubre cachay, porque no teníamos más horas nuestros calendarios. Y ponte tú que al varón se le olvida esa hora y ya paso pa noviembre entonces del 2 de octubre la siguiente hora es para el 20 de noviembre. Y eso va extendiendo el proceso y al final los varones ya hacen crecer la cosa, porque no es frecuente. Desertan algunos varones, pero por lo general se presentan, se van adecuando con las horas.
140. María José: claro, entiendo, de estos dos factores que me comentan, cual es que el más influye, el que tiene más relevancia en el tema de la deserción
141. Maria José : De estos 2 factores que me comentan cuales creen que son los que tienen más relevancia en el tema de la deserción
142. Pol: No me arriesgare de decir cuál es el factor que hace que más deserten

143. Lucy: yo creo que tiene que ver con las horas distanciadas
144. Pol: Si puede ser eso, si llevamos a un factor externo que facilite que los hombres deserten, si podía ser eso, entonces cuando las das muy distanciada a los varones se les olvida
145. Lucy: Mucho de los hombres tienen turnos, entonces cuando uno les da la hora ellos no saben que turno van a tener, pucha, por ejemplo, si uno le da en noviembre, y ellos a mediado de noviembre no saben, dicen ‘pucha la llamo si no puedo’, es complicado eso de los turnos que no saben que tienen, y el tema es que se les olvida.
146. Pol: Sipo si uno pudiera atenderlos más periódicamente, no se les olvidaría, como son tan distanciadas a ellas se les olvida, y después se les olvidó la hora, o se les olvidó avisar para reagendar y no vinieron y no vinieron, nosotros los tenemos que estar llamando que paso, ahí lo llamamos y le damos otra, y ahí vienen y se les da otra hora y como están tan distancias se les vuelve a olvidar. Entonces tenemos que estar ‘Jessi llama a los varones el lunes que se atenderán esta semana que no se les olvide.
147. Lucy: Ahí tratamos de rescatarlo
148. María José: igual me comentan que implementan este tema de llamarlos, como de rescatarlos, tiene alguna otra idea de resolver la deserción aparte de esta, entiendo que están intento eso, pero han intentado otra cosa
149. Pol: Cuando son hombres que están mandados desde otros programas, nos ponemos en contacto con el otro programa para alivianar carga. Por ejemplo, le avisamos al programa PRM, que este varón no vino y que tiene una hora para el 2 de noviembre, entonces ellos empiezan a llamarlo a él o ella, o bien llamar a un familiar para que deje estipulado, para decirle ‘sabes que señora usted es la mama de Juan Pedro, tiene una hora pendiente’ .

Ósea intentamos rescatarlos con algún familiar, con algún tribunal, o con algún programa le decimos “saben que él no vimos, y le tenemos que dar una hora”

150. Maria José : claro trabajar en red
151. Lucy SI, también se les manda correo
152. Pol: Claro si tienen correo, aparte de la vía telefónica se les manda correo
153. Maria José : claro, me queda claro, otra cosa que les quería preguntar que es algo que he hablado con otros centros, es la coordinación con la red a nivel nacional, como es la coordinación que tienen ustedes con la red pública como es tribunales, el sector de salud, como se vinculan ustedes con otro centro y como ellos se vinculan con ustedes
154. Lucy: Bueno con tribunales de familia, nosotros tenemos una buena relación, en realidad específicamente si los chicos tienen dudas, de algún varón, me comunico yo con tribunal y retroalimentar a los chiquillos y ellos desde tribunal también nos consultan por los varones, por como están, en general tenemos buena relación. También estamos en contacto periódicamente, para ver cómo están los varones, cuando egresan, enviamos el oficio, para ingresan también, los intentamos tener al día. Y de los otros programas, ehmm,
155. Pol: En general tenemos buena relación, con todo el mundo, no podemos decir que fallamos en algo. La red SENAME tenemos buena relación, nos derivan, nos piden información de los casos, hacemos reuniones de casos con ellos, nos piden información de los casos por los niños y adolescentes, quieren saber en qué están los papás acá
156. Lucy: y esa coordinación es por correo, la hora, todo
157. Pol: Si, por correo, teléfono y presencial, eh, con salud igual tenemos buena llegada, nos piden constantemente capacitaciones, charlas, presentar el programa. Eh y con el poder judicial como dice Lucy, ella es el principal vínculo con tribunal y estamos super

validados, al menos acá en Rancagua en la sexta región con tribunales tenemos buena llegada una buena acogida, el programa está validado. Al punto en que ellos pueden cambiar una audiencia, para esperar a que nosotros hagamos el informe del varón, o nos llaman como dice Lucy para preguntar en que esta el varón , si está viniendo “mira vino a la primera y a las segundas, pero no ha venido a la tercera sino vamos a esperar un ratito más, si no vamos a tener que sacarlo”. Y ahí se activan, se llaman, no sé, toman en consideración lo que nosotros sugerimos. Entonces con el poder judicial no tenemos conflicto con ellos

158. Maria José : ya, entiendo.

159. Lucy: para ellos el informe de hombres es una prueba relevante, entonces por eso nos esperan, en las audiencias

160. Maria José : ya, que bueno, me alegra que un centro tenga buena relación con el poder judicial, por que como me comentan otros centros, es como “es que no nos conocen, nos derivan casos que no son para esto, aquí, esto debiese ir a un PPF, a un pie” pero no tienen idea a donde están derivando. No los conocen , no saben que hacen.

161. Pol : mira hasta hace uno años cuando llegue acá, pasaba mucho eso de que mandaban “el varón le pegó a su mamá” o “el varón tuvo problemas con la hermana” y los mandaban para acá.

162. Maria José : como VIF en general

163. Pol: claro con VIF en general, y tuvimos que ir acotándole, a través del oficio explicándole al tribunal. Una vez nos reunimos con las consejeras técnicas, tuvimos una suerte de “capacitación de presentación” y tanto el centro de la mujer como el centro de hombres definieron los varones, el público objetivo, indicando los procesos de intervención

y a partir de eso más que nada fueron delintando los casos que mandaban para acá y de verdad hace años que no tenemos actas que no corresponden a nuestro ejercicio

164. María José : ya, me parece genial, y finalmente con su relación con SERNAMEG, ¿Como definirían su relación de SERNAMEG a nivel regional y que valoración creen ustedes que tiene el programa HEVPA en red SERNAMEG y publica?

165. Pol: es una pregunta muy importante

166. María José : si, bueno la primera

167. Pedro: Personalmente la encuentro buena, es una relación cercana, no es una relación que sintamos que es fiscalizante que ellos fiscalizan el trabajo, sino que son cercanos al programa a los profesionales nosotros que estamos allá tenemos relación de cordialidad con todos de verdad no tenemos ningún programa con la oficina regional

168. María José : ¿Ya, y a nivel nacional?

169. Pol: ahí es más distante, y poco conectada, y siento que años anteriores nosotros teníamos video llamadas

170. Lucy: video llamada con el encargado, incluso teníamos visitas

171. María José: ¿de Arturo?

172. Pol: no, no Arturo

173. Lucy: y venían de Santiago a supervisar, a ver videos, pero es presencial y después clarificaba el coordinador nacional por video llamada para ver casos complejos, y obvio, integrar a otro centro más, ósea tener varias opiniones

174. Pol: si era una forma de autoretroalimentarse, de autocapacitarse, de distintos centros, con viña con el norte, con un HEVPA del sur, y era rebueno porque tu exponías un caso, ellos otros estábamos toda una mañana junto al coordinador por vio llamada y otros

equipos, y el calendarizaba como dice Lucy, todo el año, todos los meses había video llamada con los centros

175. María José : cosa que se ha perdido con el tiempo
176. Pol: se perdió, se perdió, y las llamadas que hoy tenemos con Arturo es ‘‘Arturo la planilla’ o que Arturo pide unos datos y sería, no hay más no tenemos más, no hay supervisión, video llamada, capacitación, si hay un caso de repente que consideremos importante, lo mamamos pero en realidad preferimos preguntarle a la regional, recibir orientaciones de ella, que, por la disponibilidad no solo por disposición, no es que Arturo tenga mala disposición pero cuesta más encontrar a él a nuestro supervisora nacional entonces preferimos llamar a la oficina o ir que llamar a Santiago que no respondan, que conteste alguien que no sepas quien es, que den una orientación que sea poco atingente, porque ahora con esto cambia de gobierno llega gente nueva que no cacha el modelo y es mejor conversar con alguien conocido que con.. la relación de Santiago es super distante.
177. María José : chicos y que valoración creen que tiene el HEVPA en la red SERNAMEG regional y publica
178. Pol: eh, tiene una baja valoración, sinceramente a nivel SERNAMEG, nosotros nos sentimos como el ‘‘patito feo del programa’’, trabajamos con quienes han agredido a las mujeres entonces cuando dicen ‘‘hay inyección de recursos para SERNAMEG’’ usualmente de va a la casa de acogidas, al centro de la mujer, nosotros nunca hemos recibido inyección de recursos, ponte ahora hubieron unas platas y se inyectaron profesionales acá en los centros de la sexta región, se inyectaron profesionales al centro de la mujer, a la casa de acogidas, pero nosotros somos lo último, lo último, lo último.
179. Lucy: y los menos nombrados

180. Pol: los menos nombrados, en todas partes, “nosotros saludos a las coordinadoras de las casas de acogidas, del centro de la mujer, y ya está”. No hay centro de hombres, no está presente, y eso involucra que la red no te conozca. Los que nos conocen es porque nosotros hemos salido a terreno porque nosotros hemos llegado a los programas, y todavía hay colegas que te dicen “uy yo no sabía que había un programa para...” “sipo lo hay”. Es que el servicio no te lo comenta.
181. Maria José: sí, en un programa me comentaron algo muy triste como “ni santa Isabel nos conocen “ y nos comentaban que fueron a una reunión a nivel nacional y en el PPT estaba SERNAMEG, casa de acogidas y a ellos no los habían puesto.
182. Pol: ¿y SERNAMEG no hace ni un esfuerzo para ofertar, cachay? Es como que nos tienen ahí segregaditos, en un sector ahí, y de verdad falta una visión de que no sacan nada con seguir protegiendo a las mujeres si no intervienen con los varones que ejercen la violencia
183. Maria José: o si no previenen la violencia que van a ejercer después, en otros centros me decían también “me gustaría trabajar con adolescentes” con ellos para que antes de que se genere la violencia estar evitándola o tener dupla que se encargue de ellos
184. Pol: nosotros no tenemos un profesional que se encargue de las actividades de prevención
185. Maria José: entiendo
186. Pol: lo que pasa es que nosotros no tenemos profesionales en prevención, en el CDM tiene profesionales que se encargan de prevención, nosotros no lo tenemos. Pero si podemos hacer actividades de prevención y las hacemos, ¿cachay? Dentro del tiempo que nos queda.

Y podi trabajar con adolescentes por que las orientaciones técnicas te involucran el trabajo con adolescentes, nosotros hemos trabajado en liceos con cabros.

187. Maria José: claro, entiendo
188. Pol: depende de las ganas que uno tenga de hacerlo
189. Maria José: y el tiempo, y la disposición
190. Pol: no hay que esperar que te digan todo desde arriba, tu podi hacer muchas cosas
191. Maria José: Bueno chicos, me gustaría darles las gracias, inmensas gracias por su participación. Esperamos que con este estudio podamos tener una injerencia en la mejora de los programas tanto para el bienestar de ustedes como de los usuarios que ustedes ven día a día, para así poder influir en la finalidad del programa que es ayudar a las mujeres que han sobrevivido a la violencia

10.2. ANEXO B

Transcripción de entrevista de HEVPA Punta Arenas.

1. Diego: Hola, hola espérame un ratito.
2. María José: Hola...sí.
3. Diego: Tengo que... emm.
4. Diego: Ya ahora sí, no sé si ves a todos.
5. María José: Sí, los veo a todos.
6. Marcela: Hola.
7. Diego: Falta el psicólogo que está tomando un reporte.
8. María José: ¿Cómo?
9. Diego: Falta solamente el psicólogo que está tomando un reporte.
10. María José: Ya...lo espero... lo esperamos entonces.
11. Diego: Ya.
12. María José: Para poder conversar todos, ¿cómo están todos?
13. Diego y Marcela: Bien.
14. María José: Que bueno, ¿cómo está el clima por allá?
15. Marcela: Nubladito.
16. Diego: Sí, un poco helado, pero...
17. María José: ¿Tienen calefacción adentro del centro?
18. Marcela: ¿Cómo?
19. María José: ¿Tienen calefacción dentro del centro?
20. Marcela y Diego: Sí.
21. María José: Claro que la veía un poco a ella desabrigada jaja como me dijo hace frío.

22. Diego: Si algo, al menos tenemos calefacción adentro por lo menos.
23. María José: Claro, ¿tienen mucho trabajo?
24. Marcela: Sí, algo más o menos, siempre tenemos hartas cositas que quedan como pendientes.
25. María José: Claro entiendo, ¿es un buen momento si para realizar la entrevista para ustedes?
26. Marcela: Sí porque hoy día estamos solos en este día no atendemos poli.
27. María José: Ah ya.
28. Marcela: O sea no tenemos horas agendadas en realidad.
29. María José: Ah ya, o lo ¿utilizan el viernes como administración?
30. Marcela: Sí.
31. Diego: Sí, se utiliza el viernes como trabajo administrativo.
32. María José: Ah ya.
33. Diego: Y justo llamó una expareja de un usuario que ayer la estuvimos contactando para hacerle un reporte.
34. María José: Mm
35. Diego: Yo creo que vamos a partir los 2 con Marcela porque va a ser pa largo, porque también están tomando un reporte bastante largo.
36. María José: Ya.
37. Diego: Ya.
38. María José: Ok, tranquilo sí.
39. Marcela: Ahí lo subes cuando termine.
40. Diego: Sí, por supuesto, si es lo que falta.
41. Marcela: Ya.

42. María José: Ya.
43. Diego: Ya partamos no más.
44. María José: Bueno voy a partir presentándome emm mi nombre es María José Muñoz soy estudiante de Psicología de la escuela de Valparaíso ehh en esta investigación soy coinvestigadora ehhh y bueno se enmarca en nuestro seminario de título, que es nuestra tesis que está a cargo de Carlos Clavijo que se ha formado en el área de violencia de pareja íntima...perdón... y tiene una larga trayectoria en este ámbito, en investigaciones y todo el tema, anteriormente le hicimos llegar un consentimiento informado en el cual describe lo que se realizará, nos gustaría saber si todos recibieron esta información.
45. Diego: Sí.
46. Marcela: Sí.
47. María José: Sí, me lo mandaste de vuelta ¿cierto?
48. Diego: Sí, se lo mandé el correo de vuelta.
49. María José: Ehhh bueno queremos recalcar que esta entrevista es confidencial y luego de ser transcrita, el video que estamos grabando ahora se va a eliminar, ya hay que aclarar que además de conocer el impacto del programa en los usuarios ehh estamos muy interesados en conocer las perspectivas que tienen quienes desarrollan el trabajo para dar mayor profundidad a los resultados, nos interesa mucho saber cuál es su opinión, lo que piensan, como se han sentido en este trabajo y en función de lo anterior su participación para el estudio es demasiado importante para nosotros y para la investigación ¿ya?
50. Diego: Ya.

51. María José: Emm bueno esta entrevista está basada en las conversaciones que nosotros realizamos con los representantes de los centros que yo tuve también con el coordinador de ustedes que...
52. Diego: Mm prosiga.
53. María José: Emm bueno, en la entrevista abordaremos 3 áreas de indagación, relativo a la implementación del programa, la social potencial del fortalecimiento del equipo y aquellas que dicen relación con el modelo de intervención y sus desafíos, las temáticas que hemos identificado son diversas y el tiempo de duración de la entrevista es limitado, por esta razón es esencial que sean breves para que la entrevista no se alargue demasiado y todos puedan participar, por mi parte haré el mayor de los esfuerzos para mediar esta conversación por lo cual les pido su colaboración, antes de dar paso a la entrevista quisiéramos agradecer por el tiempo que nos han dedicado eh entendemos que es importante el tiempo dentro del trabajo que desarrollan y para nosotras es muy significativo que nos estén entregando esto y queremos, creemos que debiese ser mucho más valorado ¿tienen alguna duda?
54. Marcela: No no no.
55. María José: Ya vamos a comenzar primero me gustaría saber sus nombres para tener una conversación más...
56. Marcela: Marcela, Asistente Social.
57. María José: Marcela.
58. Diego: Diego, coordinador del centro y de profesión Asistente Social.
59. María José: Emm ya y el nombre del psicólogo que me dijo.
60. Marcela: Alonso.
61. María José: Ya.

62. Marcela: Él se va a sumar, yo creo en unos minutos más.
63. María José: Sí no o sea yo creo que va a llegar a la mitad de la entrevista.
64. Marcela: No importa.
65. María José: Pero igual le puedo repetirle las preguntas a él.
66. Marcela: Ya bueno.
67. María José: Bueno vamos a empezar, me esperan un momentito que esto se volvió...
68. Marcela: No hay problema.
69. María José: Ya, bueno nuestras conversaciones con los representantes de los centros eehh que participan en la investigación hemos como encontrado algunas inquietudes como generales sobre las condiciones laborales de quienes realizan el trabajo como el tema de la infraestructura, que no hay mucho espacio para trabajar como en los grupos emm el tema de que hay, deberían inyectarse como más recursos para tener más trabajadores también emm como el tema de los autocuidados, que siempre se dejan al último y que de repente que se plantea que serán tantos y terminan siendo menos emm le gustaría agregar algo que no mencionamos antes con respecto a lo contractual, la relación entre con el organismo ejecutor o la distribución de las funciones dentro del equipo.
70. Diego: Mmm quiero recalcar en esta región nosotros en el tema contractual y el tema de demanda de nosotros tenemos gran ventaja al resto del país porque a nosotros nos ejecuta una...
71. Marcela: Entidad Privada.
72. Diego: Una entidad privada que es el FIDE XII y ellos eh nosotros entramos por el código del trabajo.
73. María José: Mmm.

74. Diego: A diferencia de muchos centros en el país que dependen directamente de la gobernación o de la municipalidad y ellos la mayoría están a boletas de honorario.
75. María José: Claro.
76. Diego: En cambio nosotros tenemos un contrato, nos dan imposiciones, tenemos el tema de las vacaciones, podemos tomar días administrativos, presentar licencias es una realidad totalmente distinta a la que existe en el resto del país.
77. María José: Si es verdad.
78. Diego: Entonces ya en ese tipo de preocup... ya hay una buena relación con el empleador, ahora no sé lo que los chiquillos opinen sobre eso.
79. Marcela: O sea yo tengo igual una buena relación con el empleador sin embargo el tema de los sueldos, yo creo que el sueldo es bajo, es bajo para toda la responsabilidad que tiene uno en el interior del centro ya, sin embargo esto tampoco es responsabilidad del empleador o sea él trabaja con las platas que se le asignan y es eso él no puede hacer más, pero las condiciones laborales son buenas son las adecuadas, dice Diego que es el más poeta emm se podría llamar un privilegio que en que la gran parte del país no está pero aun así SERNAMEG debería invertir más recursos en los sueldos.
80. Diego: Mmm.
81. María José: Claro.
82. Diego: Bueno en el tema de los sueldos, en el tema de poder tener otra dupla porque muchas veces a mí me dicen es que los números y los números, pero el tema es que yo por una sola dupla yo no puedo aumentar los números.
83. Marcela: Claro,

84. Diego: Porque qué significa eso que tengo que desgastar a mi dupla, tengo que hacer que la dupla haga un doble trabajo y finalmente yo personalmente como coordinador no estoy dispuesto que mi dupla se enferme para poder cumplir con los números por los sobres exigidos y por sobrepasar la meta.
85. María José: Claro.
86. Diego: Bueno, ahora mismo la hemos pasado y sobrepasado, pero también eso significa un desgaste grande en el equipo.
87. María José: Tiene un cobro.
88. Diego: En eso también hay algo yo creo que a nivel central se entiende tan poco el tema del desgaste que gasta esta área.
89. Marcela: Claro y también el otro tema del autocuidado que tampoco hay una preocupación de que esto se haga ¿me entiendes?, la verdad el coordinador trata de cuidar el equipo, pero hay situaciones que se les escapan de las manos de él.
90. María José: Claro, claro en algunos HEVPA comentaban como que en el papel les decía, así como claro destinamos cierto dinero a los autocuidados, pero finalmente la plata no llegaba o llegaba la mitad y entonces tenían que hacerlo como a medias el autocuidado.
91. Diego: De hecho, nosotros ahora estamos viendo un tema del autocuidado para hacerlo con los dispositivos del centro de la mujer que en casa para poder compartir los recursos y hacer un autocuidado mucho mejor de lo que nos saldría de forma individual.
92. María José: Claro.
93. Diego: Porque de forma individual los recursos son limitados y de hecho en no nuestro plan de trabajo se habla 3 autocuidados al final.
94. María José: Mm

95. Diego: Y nosotros creemos creo que podemos tener 1 si es que lo tenemos este año.
96. María José: Claro, esto es por tema de recursos.
97. Diego: Sí, más que nada por un tema de recursos por ejemplo hoy en día este programa está funcionando debido, si bien está funcionando, pero existe un tema de que los recursos ya están limitados, ya no hay para más no hay más recursos que los que existen en este momento
98. María José: Claro.
99. Diego: Entonces SERNAMEG igual solicita, no, 3 al año, nosotros le enviamos esto pero esa respuesta no llega nunca, realmente por ejemplo como decíamos la otra vez nosotros tenemos que cambiarnos de casa porque la casa donde estamos funcionando se nos está haciendo pequeña para la cantidad de usuarios que estamos atendiendo, se hace incómodo el tener que hacer una atención individual en el mismo lugar donde se hace en grupo y que donde toda la oficina escuche al usuario mientras está teniendo su atención.
100. María José: Claro.
101. Diego: Escuchamos todo, muchas veces yo tengo reuniones con los chicos de forma individual y también se escucha todo, entonces igual es como complejo el tema del espacio que tenemos y no hay una respuesta clara tampoco cuando se trata de cambiarnos e instalarnos en una casa, nos van a decir emm si puede buscar la casa que te acomode lo que debe ocurrir me han dicho es si vas a buscar una casa que no supere el arriendo actual.
102. María José: Claro.
103. Diego: Aquí en la región el arriendo de esta casa está saliendo como 500 y tanto mil pesos, 550.000 pesos.
104. María José: Claro.

105. Diego: Pero una casa con las comodidades que necesitamos nosotros, está por lo menos en 800.000 pesos.
106. María José: Claro.
107. Diego: Entonces igual ahí no podemos tener y yo tampoco puedo llegar a los arreglos, no déjenme la de 500.000 no más si en total somos un programa del FIDE.
108. María José: Claro.
109. Diego: Me van a decir que no, me van a decir que no si además hay gente que vive de esto.
110. María José: Sii po claro entiendo, existe algún otro tema relevante para ustedes respecto de cómo los recursos que se mueven en el centro o que le envía SERNAMEG.
111. Diego: Noo, nosotros en cuanto a la solicitud de recursos muchas veces con el empleador nos entregan una caja chica, que en esa caja chica está contemplada dentro de los recursos del proyecto y con esa caja chica nosotros manejamos muchas veces el tema pasa en este tema que SERNAMEG nos tiene claridad y no te dan una respuesta en cuanto cuando tú necesitas solicitar recursos.
112. María José: Ya...
113. Diego: Eso en el centro es un tema bastante complejo pero lo otro yo creo que es un tema que hay que mejorar como dices tú es el tema de los sueldos yo creo que es un tema que hay que mejorar porque en el centro de la mujer, una dupla en el centro de la mujer gana yo creo que entre 100 o 150 mil pesos más de lo que gana una dupla de acá, yo en este momento soy el coordinador que menos gana en la región.
114. María José: Mmm claro en los otros centros también nos comentaban el mismo tema que ellos claro tienen harta conexión con los centros de mujer y claro manejan el tema de los

sueños ellos claro y ellos se preguntan si la carga emocional emm el trabajo eh es la misma carga o sea finalmente...

115. Diego: Claro por ejemplo a nosotros muchas veces anteriormente a mí me preguntan la coordinación anterior del centro que se cuestionaban mucho el tema que el centro de que va con una meta de 73 usuarios, entonces nos decían que son pocos usuarios, claro, pero hay 40 atenciones en el mes.

116. María José: Sí po mm.

117. Diego: A esos usuarios por lo menos tú los vas a ver dentro del mes, 4 veces donde solamente es la evaluación.

118. María José: Mm

119. Diego: Entonces finalmente la gente emm a nivel central no entiende que el usuario no es que lo veas 1 vez y se fue, sino que son 4 sesiones de evaluación después vienen las sesiones de grupo, los chicos por día están trabajando con grupos de hasta 15 a 20 personas.

120. María José: Mmm.

121. Diego: Cada grupo, entonces igual ellos también tienen un desgaste, un desgaste emocional, los chicos yo los veo y salen reventados muchas veces del grupo, a ellos les gusta mucho esto les puede decir a ellos les encanta este grupo, pero a veces salen reventados y de repente los usuarios también llegan demandantes también.

122. Marcela: No y el tema también es que claro en la atención también hay un tema administrativo importante detrás o sea aquí están haciendo oficios, aquí están haciendo fichas, hay que derivar, hay que no es solo un oficio en total estamos haciendo no sé yo creo que unas 20 fichas en el mes o quizás más porque todo lo que pase con el usuario si viene por tribunales hay que informarle.

123. María José: Claro.

124. Marcela: Hay que hacer seguimientos en la derivación, hay que hacer la conexión con la derivación.

125. María José: Hay que hacer coordinaciones que hacer un montón de...

126. Marcela: Exacto, hay que estar consignando, a veces hay que estar llamando mujeres para conseguir la otra parte, aquí estamos haciendo visitas, no es algo que nosotros hagamos en la atención y luego y ya.

127. Diego: No, hay todo un trabajo de que...

128. Marcela: Es todo un trabajo detrás que hay que seguir haciendo.

129. María José: Claro.

130. Diego: Ver al usuario es todo un trabajo los chicos por ejemplo ellos me dicen estamos atrasados en trabajo y yo lo entiendo, lo que entiendo el tema del concepto con nuestro trabajo porque yo no le voy a pedir que tengan todo emm que tengan todo al día para las mismas ramas.

131. María José: Claro, porque se entiende que la sobrecarga de trabajo es demasiado.

132. Diego: Exacto, aparte como yo siempre les digo a los chicos que yo también estuve en una dupla y entiendo lo difícil que estar detrás de ese computador consignando, estar atendiendo a estos varones, como dupla no trabajé con varones, yo trabajé en el centro de la mujer, es una carga laboral que tuvimos que vivir igual, entonces yo siempre dije los equipos de red VCM deberían ser todos deberían tener un sueldo igual, todos deberían tener el mismo sueldo.

133. María José: Claro.

134. Diego: Ya sea un psicólogo el mismo sueldo que una psicóloga del centro de la mujer, la asistente social el mismo sueldo del centro de la mujer que la casa matriz, porque finalmente lo único que está ocurriendo en esta situación es que a nosotros igual nos están y siguen invisibilizando y es otro punto que SERNAMEG no ha sabido manejar que es el tema de la invisibilización de los centros, que es de repente llega a ser molesto.
135. María José: Claro.
136. Diego: De repente a mí como coordinador a mí me es molesto de repente como se invisibiliza el HEVPA, no sé cómo será la realidad de las otras regiones, pero al menos acá nosotros de repente nos dan una instrucción a nosotros de una inducción realizada por SERNAMEG donde tenemos que ver el tema de esto, de presupuesto.
137. María José: Mm.
138. Diego: Ehhh en total todo está en función de eso, entonces igual como equipo a nosotros como con esa sensación de que a nosotros no nos pescan.
139. María José: Claro, que triste, siendo que realizan una labor importantísima o sea si hay hombres que aprenden a que no deben violentar van a ver menor mujeres violentadas y se corta el un poco el círculo vicioso de la violencia.
140. Diego: Exacto.
141. María José: Claro.
142. Diego: Emm aparición en el medio, no hemos tenido aparición en los medios desde que yo estoy acá no hemos tenido ninguna, yo sé que el año pasado hubo 1 que apareció la coordinadora anterior con un exusuario.
143. Marcela: Este mes nos mencionaron en una revista.
144. Diego: Este mes nos mencionaron en una revista que nos hicieron una pequeña entrevista.

145. María José: Claro.

146. Marcela: En el fondo como dice Diego está súper invisibilizado, o sea de hecho si trabajaras en SERNAMEG, no cuenta con folletería que haga mención a este centro específico a este centro o sea dejar que este año, hace poquito nos propusimos nosotros como HEVPA a hacer nuestro propio tríptico, para que cuando tengamos actividades de difusión, los varones, las mujeres sepan que existe el centro y la finalidad del centro.

147. María José: Claro.

148. Marcela: Porque eso es lo otro, porque creen que nosotros atendemos a víctimas.

149. María José: Claro.

150. Marcela: A hombres víctimas de violencia, entonces eso es otro que tenemos que entrar a aclarar muchas veces, pero porque SERNAMEG tampoco nos da la importancia que en verdad tiene el programa.

151. María José: Claro, un centro me comentaba, ni Santa Isabel nos conoce, así como...

152. Diego: Es cierto.

153. María José: Es un tema que con los centros que he conversado que a todos les he muy relevante y otro también me comentaba que igual me da miedo que nos vayan a conocer mucho porque tenemos una dupla y ya estamos copados si la gente nos conoce más claro vamos a tener más demanda, queremos hacerlo pero no hay recursos, entonces es complicado para ellos y es como claro queremos ser conocidos pero tenemos miedo de serlo porque como va a ser nuestro trabajo.

154. Marcela: Mientras más demanda haya...

155. Diego: Exacto.

156. Marcela: Debería ser la lógica que se inyecten recursos al seguro, debería ser la lógica.

157. María José: Claro.

158. Diego: O sea nosotros en este momento como te decíamos cumplimos la meta, pero conversando con la encargada regional, la idea es que no nos saquen porque tampoco podemos cerrar pero la idea es seguir ingresando usuarios como se hace normalmente emm pero con la intención de que se suba los números para poder solicitar más recursos, tener una justificación de la solicitud de recursos, porque finalmente si nosotros todos los años reportamos los 70 informes que solicitaron a nivel central, bueno ya llegaron entonces no necesitan más recursos.

159. María José: Claro.

160. Diego: Entonces también, si todos los años es el mismo número, y cumplen la meta con lo que hay.

161. María José: Y se van a sentir como un poco satisfechos.

162. Diego: Claro, entonces si nosotros decimos, sobrepasamos la meta con un desgaste emocional por parte del equipo un desgaste mm eh un tema de mayores esfuerzos por parte del equipo, ya se puede solicitar de otra forma los recursos.

163. María José: Claro entiendo, bueno me gustaría preguntarles otro temita emm bueno nuestras conversaciones también emm como que detectamos ehh tema... re... como relacionado a recursos de la implementación de los programas como la necesidad de renovación de material, talleres, capacitaciones, el recurso del tema de las supervisiones que se realizan a los centro, el tema de los materiales que tienen que ver con el test psicológico que no hay mucha claridad que no hay capacitación en eso que ehh llegar a un centro a trabajar y toma todo aprende... aprende a hacerlo lo que tú sabes hacer, ¿creen que otro recurso necesitan para optimizar el trabajo en el centro como este tema de los materiales, las capacitaciones?

164. Marcela: De todas maneras.

165. Diego: De todas maneras, más allá del tema de los materiales si el tema de las capacitaciones para nosotros debería ser parte de los compromisos que asume SERNAMEG, porque Marcela llegó en Agosto del año pasado y aprendió sobre la marcha, yo llegué en Febrero de este año, yo tenía parte del centro de la mujer entonces entendía ciertas cosas pero lo que era la intervención con varones yo no la tuve nunca, nunca las había hecho entonces también fui aprendiendo sobre la marcha aparte la coordinación temas como tan simple de la coordinación como el tema administrativos yo tampoco lo había visto, Alonso que es el psicólogo es primera vez trabaja en esta temática tampoco había visto este tema y también fue aprendiendo sobre la marcha.

166. María José: Claro.

167. Diego: Emm, sí.

168. Marcela: Claro como dices tú el tema de los instrumentos también emm es como dices tú llegas al centro y pasa un momento y así se aplica, pero al final tú no sabes porque lo están aplicando y para qué, que finalidad tiene ese instrumento que te va a arrojar ese instrumento.

169. María José: Claro.

170. Marcela: Es como ver, al momento que ingresa uno no sabe ya, ahora Alonso que en su profesión de psicólogo y que nos sentimos un poco más metodológicos.

171. María José: Mm.

172. Marcela: También tuvimos que informar acerca de la finalidad estos instrumentos, pero no es algo que SERNAMEG nos haya enseñado me entiendes ¿no?

173. María José: Claro sí.

174. Marcela: En mi caso yo no tuve inducción cuando ingresé.

175. María José: Ningún tipo de inducción.
176. Marcela: No tuve inducción, tuve que ir aprendiendo con los énfasis de acá.
177. María José: Claro.
178. Diego: Mm.
179. María José: Es complicado ese tema creo que es como general en los centros que imparten...
180. Diego: El gobierno.
181. María José: El gobierno.
182. Diego: El gobierno... nosotros en un momento nos planteamos el tema de introducir un nuevo instrumento.
183. María José: Mm
184. Diego: Y la respuesta es, es que esos instrumentos hay que comprarlo, los instrumentos hay que capacitarlos, esos instrumentos hay ver que estén validados y para eso no hay plata.
185. María José: Y ¿cómo para que función ese instrumento ustedes lo tenían pensado?
186. Diego: Claro era más que nada para aplicarlo con los usuarios ver el tema de poder detectar...
187. Marcela: Las evaluaciones.
188. Diego: Dentro de las evaluaciones poder detectar otro tipo de cosas que el MILLON por ejemplo no alcanza a detectar, el tema de lo que tampoco...
189. Marcela: Si el SARA.
190. Diego: Yo, nosotros acá como equipo sentimos que con los instrumentos quedamos cortos.
191. María José: Claro.
192. Marcela: O sea, en el fondo...

193. Diego: Se hace el trabajo igual.
194. Marcela: En el fondo para el SERNAMEG utilizar el instrumento como sea y quiero saber en qué aplicarlo ¿me entiende o no?
195. María José: Mm.
196. Marcela: Porque están dados a nivel central que tiene que ser así, pero en el fondo no hay un porque aplicar ese instrumento, que quiero que debo detectar en ese instrumento ¿me entiendes o no?
197. María José: Sí.
198. Marcela: Porque no sabemos en realidad como utilizarlo.
199. María José: Realmente.
200. Marcela: Se aplican y como Alonso un poquito más metodológico les encontró un sentido a estos instrumentos, pero él se dio el tiempo de buscar para que podemos utilizar estos instrumentos con que finalidad, pero como te das cuenta en nivel central...que sea estipulado que sea así pero no hay un folleto.
201. María José: Claro, da la impresión, da un poco la impresión que desde arriba no saben para que lo están...
202. Marcela: Es que a mí también...
203. Diego: Yo creo que sí, porque...
204. Marcela: Me da la impresión.
205. Diego: A nosotros en ningún momento nos dieron una capacitación sobre eso del SARA, una capacitación sobre el MILLON, pero el MILLON si bien es auto aplicado... pero tú también tienes que entenderlo porque también se lo tienes que explicar al usuario acá hay muchos usuarios que no saben leer ni escribir.

206. María José: Claro.

207. Diego: Entonces nosotros también tenemos que aplicarlo de repente en esas situaciones junto con los usuarios.

208. María José: Claro.

209. Diego: Y ese tipo de cosas acá SERNAMEG está, Alonso es el que está muchas veces se desentiende de la realidad de los equipos, entonces como ahí va el tema en cómo dices tú no entienden lo que el equipo está haciendo y lo que los equipo necesita realmente.

210. María José: Claro, mirando desde arriba pero no pero no...

211. Diego: Sí.

212. María José: Comprendiendo.

213. Marcela: Exacto.

214. Diego: Exacto.

215. María José: Están monitoreando constantemente pero no comprenden lo que se hace en terreno por decirlo así.

216. Diego: Y eso es lo otro, que tampoco SERNAMEG ya no obra de su rol, porque SERNAMEG a nosotros mes a mes nos tiene que supervisar.

217. María José: Mm.

218. Diego: Tanto los dispositivos como el empleador, y la persona que nos da las directrices para funcionar hace que se apliquen las orientaciones técnicas, la persona que tiene que hacer que el centro funcione es el empleador.

219. María José: Claro.

220. Diego: Pero también tampoco saben separar eso, al menos acá en esta región nos sucede mucho que SERNAMEG se salte sus funciones y está manteniendo muchas veces conflictos por esas situaciones.
221. María José: ¿Me podría explicar un poquito más sobre ese tema?
222. Marcela: Es como si se intercediera o interviene en situaciones que no debiera.
223. Diego: Exactamente.
224. Marcela: SERNAMEG solamente nos como dice Diego, nos supervisa de manera técnica o sea SERNAMEG no debería interferir por ejemplo en la contratación de personal.
225. María José: Ahh ya.
226. Marcela: O en situaciones así que son competencias del empleador.
227. Diego: Por ejemplo, antes no sabía si un coordinador salía de vacaciones, ese coordinador debía solicitar ese permiso a SERNAMEG y si SERNAMEG lo autorizaba salía de vacaciones, lo que sucedió después de un tiempo después varias reuniones y varios reclamos respecto a ese tema se entendió de que la persona que debe llevar ese permiso es el ejecutor.
228. María José: Claro.
229. Diego: Aún sucede este tipo de cosas en menor medida, pero siguen pasando.
230. María José: Claro, otra centro me contaban también de lo que ustedes me dicen de esto que para los coordinadores el tema de encontrar nuevas personas para contratar es horriblemente difícil porque tienes por un lado SERNAMEG y por otro al empleador tuyo que están en una constante como lucha por decirlo así que el coordi... o sea emm como la organización que lo guía dice así mira tengo a esta persona que puede tener las mejores competencias pero SERNAMEG va y dice no, no a mí no me sirve yo tengo a éste.

231. Diego: Eso.

232. María José: Entonces es una lucha constante donde coordinador esta, así como que hago...

233. Diego: O sea ahora a nosotros la en caso de contratar personal nuevo, la instrucción que existe es que emm el equipo parte del equipo evalué a la persona que va a entrar.

234. María José: Mm.

235. Diego: Que le haga una entrevista a la persona que va a entrar, eso es una ayuda realmente al empleador, luego de eso se envía la terna al empleador, el empleador ve los currículums y los envía a SERNAMEG y SERNAMEG hace un segundo pie.

236. María José: Mm.

237. Diego: Y de ahí recién se contrata a la persona que están ahí, pero siempre y cuando la idea eso se habló entre el empleador y SERNAMEG de que se respete la opinión del equipo.

238. María José: Ya claro.

239. Diego: Porque si por un tema nosotros somos las personas que vamos a estar trabajando con esta nueva persona que llegue.

240. María José: Claro po.

241. Diego: Y ahora es otro también nosotros como coordinadores tenemos este tema que nos cuesta mucho el tomar decisiones en respecto al equipo, que quiere decir que de repente necesito cambiar una persona de su puesto de trabajo y esa persona me... por el tema que me dificulta el trabajo dentro del equipo, pero no puedo hacerlo porque no hay plata para pagarle, no hay plata para poder hacer todo el trámite entonces empieza este peloteo entre SERNAMEG y el ejecutor.

242. María José: Claro.

243. Diego: SERNAMEG dice...el ejecutor dice yo no tengo plata para pagarlo porque no hay más plata en el proyecto para pagarlo porque no hay más plata en el proyecto y no se puede pagar y SERNAMEG dice tampoco tengo plata y empieza este peloteo y finalmente provoca esta situación es que el equipo se siga desgastando.
244. María José: Claro entiendo, me gustaría preguntarle por el tema de las capacitaciones ¿en qué área es necesario recibir capacitaciones?
245. Diego: Yo creo que en el tema de las competencias porque sería un tema para capacitarse.
246. Marcela: Claro el eje temático que tratamos nosotros.
247. Diego: Exacto.
248. Marcela: De cómo tratar con un varón que ejerce violencia.
249. María José: Yaaa.
250. Marcela: No hay, sería bueno tener capacitación sobre quizás a los varones iniciando la temática o que hayan estado en la temática y que también entremos y ver los puntos de vista que desconocemos.
251. Diego: Claro porque como dice Marcela nosotros estamos haciendo nuestro trabajo y nosotros creemos que lo estamos haciendo bien, pero con salud realmente no sabe, pero como aprendimos sobre la marcha y aprendimos muchas veces con lo que había no sabemos si eso realmente está funcionando al menos hasta el momento no hemos tenido problemas.
252. Marcela: No hemos tenido un problema.
253. Diego: Pero si estamos con esa duda de decir, te acuerdas como le contesté a este usuario.
254. María José: Claro.
255. Marcela: También hay un tema que la supervisión que nos hacen no son...
256. Diego: No son...

257. Marcela: No son los que quisiera escuchar en realidad.
258. Diego: Noo por ejemplo las supervisiones son enviar una carpeta de un usuario y aparte estos temas administrativos y de plata, no supervisan tu trabajo lo que tú realmente estás haciendo aquí adentro.
259. María José: Claro, no supervisan.
260. Diego: Y es lo que cubren por ahí, las supervisiones son, las supervisiones deberían ser una cada 2 meses y no es así, la primera fue en marzo, la otra fue en agosto y ahora la otra será ahora en noviembre.
261. María José: Claro, y no se sienten satisfechos como con este con la forma y con el tiempo de supervisión.
262. Marcela: Claro o sea nosotros trabajamos al tiro ya, pero como dice Diego no, porque preparan la supervisión emm no sé si quizás sea para él una preocupación.
263. María José: Mm.
264. Diego: Leí que las supervisiones las hace SERNAMEG, no que las haga el empleador.
265. Marcela: Claro.
266. María José: Claro.
267. Diego: Son responsabilidad de SERNAMEG y ahí es donde tenemos muchos problemas.
268. María José: Claro me gustaría preguntarles ustedes creen... ¿quién debiera financiar este tema de las capacitaciones?
269. Diego: SERNAMEG.
270. Marcela: SERNAMEG.
271. Diego: Yo creo que SERNAMEG.

272. Marcela: SERNAMEG porque es SERNAMEG quien nos exige un número, que nos exige las metas, que nos exige resultado.
273. María José: Claro.
274. Diego: En el debería financiar el tema de las capacitaciones del equipo, porque realmente es un programa ejecutado por un ejecutor privado, es un programa de gobierno lamentablemente es un programa del ministerio, del servicio.
275. María José: Y que debiese tener un lineamiento para poder enseñarle a ustedes.
276. Diego: Ya, pero tuve una reunión estuve conversando con una colega que trabaja en salud laboral, ya me contaba en esos momentos que las empresas privadas le estaban dando mil patadas a los servicios públicos, en cuanto a nuestros autocuidados, en cuanto al tema de los beneficios para sus trabajadores, en cuanto a las capacitaciones para sus trabajadores, que se supone que los servicios públicos...
277. María José: Debería ser...
278. Diego: De gobierno, ser parte del Estado deberían dar el ejemplo y eso no está ocurriendo.
279. María José: Claro, oye respecto a eso tú me mencionaste el tema del autocuidado ahí eh cual es... como que es para ustedes el autocuidado y como... cual es la relevancia en su trabajo.
280. Diego: Mira, nosotros yo creo que el autocuidado a nosotros nos exige como te decíamos nos exige nuestro trabajo 3 autocuidados, también yo creo que debe haber un tema de autocuidado personal también de muchas veces no contaminarse con esta temática más allá de tu trabajo.
281. María José: Mm.

282. Diego: Yo personalmente el autocuidado que yo hago cada vez que termino mi jornada laboral es desconectarme de él, trato de no tener este tema muy muy presente dentro de mis días fuera de trabajo, porque finalmente lo que ocurre en estas situaciones es que al final en poco tiempo te vas quemando.
283. María José: Claro, y para ti Marcela ¿qué es el autocuidado para ti?
284. Marcela: Lo mismo que Diego, desconectarse de acá, o sea salir de acá pensar en otras cosas relajarse con las cosas que te gustan la realidad, tal como dice Diego este es un autocuidado personal este autocuidado es que nos saquen de la ciudad, del centro y claro que nos propongan actividades que de verdad nos ayude a desconectarnos de esta temática que jamás le falta, esa es la idea del autocuidado no me sirve que nos digan que vamos a hacer algo para si aquí dentro.
285. Diego: O ir a un centro de eventos donde van a leerte unas diapositivas.
286. Marcela: Eh yo creo que SERNAMEG también a veces paso por alto eso el cuidado de su equipo o sea es difícil estar en esta temática y creo que SERNAMEG debería cuidar más sus equipos.
287. María José: Claro, emm respecto a eso ustedes me comentan que SERNAMEG es el que implementa un poco el autocuidado.
288. Marcela: SERNAMEG es quien entrega los dineros.
289. Diego: SERNAMEG es quien entrega las platas.
290. María José: Ya, y para ustedes ¿quiénes debiesen emm implementar el tema de los autocuidados?, ¿su empleador, SERNAMEG?
291. Diego: Yo estoy de acuerdo que sea SERNAMEG que entregue las platas, pero el tema es que no lo está haciendo.

292. María José: Claro

293. Diego: El tema es que los recursos siempre quedan cortos ya entonces ese es el tema problema que se presenta en los autocuidados, si el tema de que los autocuidados nosotros como equipo muchas veces elegimos lo que queremos hacer con el autocuidado, el tema por ejemplo nosotros ahora teníamos planificado hacer un viaje a Torres del Paine con los equipos.

294. María José: Claro.

295. Diego: Un autocuidado por esta vía, también una sesión de autocuidado que estaría a cargo de un psicólogo.

296. María José: Mm.

297. Diego: Se presentó esto y no hay plata.

298. Marcela: No alcanza.

299. Diego: No alcanza y ahora debemos hacer otra cosa.

300. María José: Claro.

301. Marcela: Entonces hay van bajando.

302. Diego: Cachay...

303. María José: Como las expectativas que igual ustedes esperan, si están pidiendo un tema del psicólogo que los ayude a como ustedes comentan que el psicólogo te enseñe a saber desconectarte de tu trabajo, a saber...

304. Diego: Claro.

305. María José: Claro es un trabajo personal desconectarse, pero no todos sabemos hacerlo necesitamos que alguien venga y nos enseñe a hacerlo y claro va a hacer una vez, cual es el

problema de inyectar un poco en eso y saber que tus trabajadores van a estar bien y que finalmente si están bien las personas que están atendiendo también va a estar bien.

306. Diego: Y así dar una buena atención y lo otro yo creo que pasa eso también más que SERNAMEG poco entiende que esta temática no es para todo mundo, yo creo que para evitarme paso ese tema, porque yo creo que para esta temática si tú eres una persona...eres una persona que no está acostumbrada a este tipo a que te hablen fuerte porque los usuarios llegan y te hablan fuerte, golpeado, le han gritado a la cara a la Marcela los usuarios la han muchas veces la invisibilizan.

307. María José: La anulan.

308. Diego: Emm solo por el hecho de ser mujer a ella los usuarios la han invisibilizado emm acá llegan muchos usuarios con una prepotencia tremenda a tratar en el equipo y hay gente que eso no lo aguanta que es lo que pasa que SERNAMEG piensa que eso y por el sueldo que están pagando todo el mundo lo van a aguantar, pero el sueldo tampoco.

309. María José: Es parte del trabajo para ellos básicamente.

310. Diego: Claro es parte del trabajo y con el sueldo con el que ellos están pagando que nos está dando SERNAMEG no, por el sueldo deberíamos aguantarnos, pero por esto voy a aguantarme.

311. Marcela: No es un sueldo atractivo.

312. Diego: Uno está acá en el programa como le pasa a la Marcela, me pasa a mí, le pasa a Alonso que a nosotros nos gusta esto.

313. María José: Bueno en otro centro, me comentaba lo hacemos por amor al arte.

314. Diego: Exacto

315. María José: Porque nos gusta.

316. Diego: Exacto.

317. María José: No es que nos sintamos, nos hace feliz esto, pero no me ayuda a vivir como debiese vivir, así como...

318. Diego: Claro.

319. María José: No tengo un sueldo para vivir emm no se una casa propia, qué sé yo bla bla, entonces claro eso es doloroso también porque algo que te guste algo que tú crees que estás haciendo un bien para la sociedad que no lo valoren y que no le den importancia, es súper triste.

320. Marcela y Diego: Mm.

321. Diego: Lo cierto que un tema que es fuerte para nosotros que de repente quisiéramos, yo te digo que la gente que sigue acá en estos programas y no solo en estos programas y no es en solamente en el centro de hombres, yo creo que en el programa de VCM, yo siento que la gente que sigue es porque aún no se ha quemado o porque no se le ha presentado una oferta mejor.

322. María José: Claro.

323. Diego: Y lo otro es por un tema que también le guste, pero yo te aseguro que cualquier persona de estos programas se le presentara una oferta mucho mejor en cuanto a dinero, se van.

324. María José: Sí.

325. Diego: Y perderían, terminando estos programas perderían a muy buenos profesionales.

326. María José: Claro, sí.

327. Diego: Al menos acá en esta región, no podría hablar por las otras regiones porque no conozco la realidad de allá, pero al menos acá en la región los profesionales que están en la

red VCM son muy buenos profesionales y pienso que si ellos salieran de estos programas sería una tremenda pérdida.

328. María José: Mm porque son comprometidos, claro.

329. Diego: Y solo sería por un tema de y saldría solo por un tema de descuido por el SERNAMEG.

330. María José: Claro...hola.

331. Diego: Llegó Alonso.

332. María José: Llegó.

333. Alonso: Perdona, estaba con un reporte al teléfono y por eso no había podido venir.

334. María José: Si tranquilo, mira me presento mi nombre es María José emm ya estamos más o menos en la mitad de la entrevista emm te parece si te vuelvo a preguntar lo que les consulte a los chiquillos en un principio para ver si tienes un tipo de idea diferente o nueva que aparezca.

335. Alonso: Bueno.

336. María José: Mira emm en la investigación a través que hemos conversado con los centros hemos visto algunas inquietudes con el tema laboral como la infraestructura, los recursos que deberían inyectar para más personas, más trabajadores emm te gustaría agregar algo que no mencionamos antes respecto a lo contractual con el organismo ejecutor o la distribución de las funciones del equipo.

337. Alonso: Claro en este caso, no sé qué es lo que comentaron mis compañeros de lo que podría ser o no.

338. María José: Claro, los chicos me comentaban que tienen como un plus en el tema de que es una entidad privada lo que se hace cargo del centro.

339. Alonso: Sí.

340. María José: Entonces están bajo el código del trabajo, tienen muchas ventajas, tienen contrato, tienen buena relación emm el tema de los sueldos comenta Marcela que estaba ahí no más, precario un poco emm que existe mucha sobrecarga en la dupla porque hay mucho trabajo.

341. Alonso: Sí.

342. María José: Respecto a los sueldos emm el autocuidado que está ahí no más emm claro el tema del sobrecargo del trabajo y el sueldo bajo.

343. Alonso: Sí, en este caso yo creo que también ahora por la cantidad de usuarios que tenemos en el centro queda un poco pequeño y necesitamos hacer un cambio de domicilio para tener una sala de grupo más grande y estamos en ya veremos.

344. María José: Claro, también me lo comentaba Diego el tema de que tienen que buscar una casa con el mismo valor y eso eh bueno vamos a la otra pregunta, dentro de lo que hemos conversado aparecen tema sobre la implementación de los programas sobre la necesidad de la renovación de material, los talleres, las capacitaciones, también el recurso de las capacitaciones que se realizan desde SERNAMEG, el tema de los test psicológicos que no hay claridad, no hay capacitación sobre eso, no no existe más allá eh que otros recursos crees que necesitan para optimizar su trabajo en el centro, respecto infraestructura, materiales, tecnología, transporte etc.

345. Alonso: Por suerte lo que son materiales y eso nos la hemos arreglado bien entre nosotros para tener la efectividad para los talleres y todo eso, si es verdad que el tema de los instrumentos y todo no hay claridad en cuanto a lo que se tiene hacer o lo que debe hacer realmente nos lo hemos mandado nosotros a nuestra forma el cómo llegar a ser de la mejor

forma y no sé qué otra cosa sería, si el hecho que no hay capacitaciones en realidad, el hecho es a la buena disposición que nosotros tenemos y tratar de hacerlo lo mejor posible realmente no hay un aporte mira te vamos a mostrar esto como puedes intervenir de forma mejor con los hombres en una dinámica grupal, no hay nada desde el servicio que haga se mejore nuestra atención a los usuarios.

346. Diego: Y lo otro que me acabas de mencionar que a mí se me había pasado del tema del transporte, muchas veces nosotros para hacer visitas domiciliarias necesitamos movilización y esa movilización muchas veces en el caso de nosotros ha corrido por mí, yo he ocupado mi vehículo, mi combustible y es tan engorroso el tema de la devolución de esos dineros porque a mí me dicen del SERNAMEG claro te podemos devolver el dinero, el combustible pero es tan engorroso el trámite que hay que hacer que yo prefiero no hacerlo.

347. María José: Mm claro.

348. Diego: Es un trámite demasiado largo, de hecho tú tienes que, te subes al auto sacarle una foto al kilómetro, llegas a la visita tomas otra foto, sales de la visita tomas otra foto y cuando vuelvas a la oficina otra foto, luego de eso tienes que hacer un cálculo con una tabla que te dan de SERNAMEG y esa tabla te dice cuanto te va a devolver y tampoco es la totalidad del combustible que gastaste porque es como la mitad.

349. María José: Y es como el estimado y no sabe a cuanto está el petróleo en el momento.

350. Diego: Tampoco con el precio real.

351. María José: Claro, eh respecto a este mismo punto creen que es necesario incorporar a profesionales a estos centros como para que funciones creen que es necesario.

352. Diego: Sí, yo creo que, bueno este año estuve solicitando el tema que se incorporara el tema de un monitor o monitora.
353. María José: Mm.
354. Diego: Ahora si he pensado el tema que el centro aumentara mucho más el tema de sus números sería necesario el tema de una dupla incluso con lo que ya hay hoy día estaríamos hablando de otra dupla.
355. María José: Mm claro.
356. Diego: Porque emm como te digo nosotros tenemos a la atención de grupo, los chicos hacen un tremendo esfuerzo, pero muchas veces quedamos cortos con eso.
357. María José: Claro.
358. Diego: Y de repente tienen que hacer un tema individual y eso ya no lo puedo con ese tema a la dupla que ya está haciendo un esfuerzo y además con todo eso tienen que hacer atenciones individuales con los usuarios.
359. María José: Mm claro.
360. Diego: Noo ya este punto los chicos en septiembre ya habrían renunciado todos.
361. María José: Si me imagino, Alonso emm otra pregunta que les hice a los chicos que nuestras conversaciones encontramos necesidades y anhelos relativos al trabajo eh que fue el tema de las capacitaciones, bueno ya me comentaste el tema de los instrumentos, emm, pero en qué áreas aparte de lo que me comentaron les parece necesario recibir capacitación, Marcela me comento emm relacionado a la temática de violencia, hombres que ejercen violencia emm y los instrumentos existen.
362. Alonso: Claro, a mí me interesaría en la parte de los instrumentos, o sea, porque no encuentro que tenga los instrumentos reales en sí, emm como se aplican o realmente un

manual de cómo se aplican de cada instrumento donde pueda uno realmente aprender digamos a poder desarrollar correcto, no es solo un número porque si puedo corregirlo me dan un número, pero realmente que hago con este número a la larga.

363. María José: Claro.

364. Alonso: Es solo un número entonces si eso sería como lo primero que yo pondría para aprovechar en esta temática, y el resto sería orientar con la temática que tenemos aquí.

365. María José: Claro, bueno yo emm quería comentar con respecto a eso que realizando la investigación uno tiene que leer mucho y bla bla en general en el mundo no se le da importancia a esta temática como bueno menos en Latinoamérica, en Latinoamérica hay muy pocos estudios respecto a esto, el impacto de como en la manera que se realizan las intervenciones entonces, por lo mismo para nuestro profesor que él ya está muy inserto en el tema es súper importante realizarlo aquí en Chile porque la idea es que funcione que baje el tema de la violencia y pero en general mundialmente es muy invisibilizado el tema de los hombres que ejercen violencia siendo que por lo menos lógicamente uno debería pensar así como si los hombres aprenden a no realizar violencia se acabaría un poco la violencia en la pareja entonces para mí es como un poco ridículo el tema pero bueno para eso estamos aquí, bueno la otra pregunta es ¿quién debe financiar las capacitaciones Alonso?

366. Alonso: O sea en este caso debería ser el servicio a cargo de esto creo.

367. María José: ¿SERNAMEG?

368. Alonso: Sí, porque nosotros a fin de cuenta somos la imagen del servicio. Si ellos igual pasan a llegar alguna situación, nos van a rendir cuentas a nosotros, y nosotros también

podamos rendirles cuentas a ellos, en alguna capacitación. El cómo entender, el cómo abordar la temática de la mejor forma ante los usuarios.

369. María José: Claro entiendo, ¿y quién o quienes crees que serían las personas o instituciones como idóneas para impartir estas capacitaciones? Marcela me comentaba que debiesen ser personas que manejen la temática, que ya la estudiaron, que estén muy instruidos en él.

370. Alonso: Claro, debiesen ser profesionales que estén bien insertos en la temática o en este caso Universidades que hagan investigación sobre este tema.

371. María José: Ya.

372. Marcela: Porque acá en la región somos los únicos que manejamos esta temática en realidad po, ni siquiera en SERNAMEG hay alguien que pueda venir a decir, a darnos algunos tips o algo porque en el fondo somos los únicos que manejamos el tema.

373. María José: Claro entiendo.

374. Marcela: Y como dice Diego, no sabemos si lo estamos haciendo bien o mal.

375. María José: Es que tampoco hay un punto de comparación todavía, por eso esperamos que en la investigación que estamos realizando pueda existir un punto de comparación de que, si funciona o no funciona, que centro funciona más o menos, cual es la manera que lo hace el centro. Como, no hay información, no existe nada al respecto sobre esto.

376. Diego: Por eso es súper bueno lo que se está haciendo, porque que nos consideren en esto.

377. Alonso: ¡Es bastante gratificante!

378. Diego: Porque como te digo nunca se había tomado en cuenta las estadísticas de los centros, nunca se había tomado la opinión de los equipos, y era un tema que venía pendiente de los equipos que habían pasado por este centro, de hecho, aquí en este centro hubo una rotación muy grande de equipo.

379. Alonso: Una de las cosas que a mí me preocupan más respecto, a digamos, a los datos que puedan salir del estudio. Me gustaría que hubiesen sido usuarios de este año, con el trabajo que hemos hecho ahora ya que, si el 2017 las personas que estaban hicieron correctamente su trabajo, se dieron el trabajo de hacer los seguimientos, pero como que el abordaje del estudio, mejor fuera el aborde real de ahora.
380. María José: Claro.
381. Alonso: Igual hay que tomar un punto de corte.
382. María José: Claro en realidad eso lo analizó un poco mejor el profesor con SERNAMEG, por lo que nosotros acatamos a los lineamientos que nos daban ellos, pero claro como ustedes comentan, en todos los centros que yo he hablado hay una rotación constante de personas. Entonces, de hecho, hace poco en un centro la dupla los abandonó y voy a tener que realizar la entrevista con la secretaria y el coordinador, entonces, claro todos me comentan lo mismo. Yo creo que es por lo que me comentan, muy poca plata, mucha carga emocional, pocos autocuidados, es un tema muy complicado de abarcar y bueno respecto a eso también Alonso ¿qué es el autocuidado para ti?
383. Alonso: ¿Qué es el autocuidado para mí?
384. María José: Los chicos ya me contestaron más o menos que es para ellos.
385. Alonso: Una instancia en donde podamos descargar en relaciones con el equipo y hacia el trabajo que uno hace día a día y en la sociedad. Es una medida de descarga, ya que, si hay problemas en el trascurso de las situaciones, uno pueda salir del día a día como para poder descargarse emocionalmente respecto a esto y si hay problemas dentro de la dinámica del equipo poderlas resolver.
386. María José: Ya, y ¿qué tan importante es el autocuidado en esta temática de trabajo?

387. Alonso: Debería ser muy importante y seguida porque en cada evaluación que nosotros hacemos trabajamos con una persona, con una historia detrás y nosotros trabajamos en base a la vinculación con los usuarios, para nosotros poder generar motivación al cambio y un trabajo con ellos. Entonces si debería ser más seguido e importante este cuidado hacia el personal mismo.
388. María José: Claro, entiendo. Bueno ahora vamos a la última patita de las preguntas. Hemos visto que el trabajo se realiza en base a las orientaciones técnicas que entrega SERNAMEG al respecto, ¿qué opinan del modelo de intervención en el que se basa el programa?
389. Alonso: Si yo creo que si esta ajustado, pero que falta un poco claridad con el tema de claridad con el perfil de los usuarios que a nosotros nos entregan los motivos por los cuales nosotros podemos darlos en alta disciplinaria y todo el tema, pero en cuanto a la realidad sobre el perfil de los usuarios, al perfil de egreso de los usuarios es más complejo, ya porque no hay una claridad dentro de las orientaciones.
390. María José: Marcela, ¿qué crees tú?
391. Marcela: Nosotros deberíamos usar un modelo diferente, porque trabajamos en una temática de violencia, y si bien el programa esta creado para disminuir la violencia hacia la mujer, nosotros no trabajamos con mujeres, trabajamos con varones o debiésemos buscar un modelo que se ajuste mucho más a esa intervención.
392. Alonso: En este caso yo igual coincido con Diego en el que los criterios no están muy claros sobre entrada y exclusión y el modelo queda cojo como dice Marcela, en cuanto a qué la mujer, porque si el modelo te dice que debes hacer una serie de evaluaciones y después lo pasas a grupo, y después hacer un reporte, y después ese reporte va pasar pero realmente en

lo que tú tienes que hacer en el transcurso no te entrega nada y eso es lo que me di cuenta cuando entré a trabajar acá, te deja a libre interpretación todo lo que puedes hacer.

393. Marcela: Entonces si claro, tú al final, el usuario cumple todo su proceso como egresado, pero eso no certifica que realmente podamos ver el cambio perdurable en el usuario porque claro el usuario puede salir egresado ahora, pero en 3 o 4 meses más puede cometer violencia de nuevo o quizás nunca más lo va a hacer en su vida, no hay como medirlo. Yo creo que como dice Alonso el modelo te dice debes aplicar esto, luego esto otro y luego intervenir en esto. Aparte yo igual encuentro que el modelo de intervención es un poco despersonalizado, ¿por qué despersonalizado? porque es un grupo, pero nosotros también entendemos que no todos los varones son iguales.

394. María José: Claro, y lo mismo que ustedes me comentan, el tema del perfil de usuario, dentro de la investigación uno va aprendiendo, por lo menos, yo que no todas las maneras de intervenir funcionan para los perfiles de usuario, entonces es como complicado querer impartir algo general.

395. Marcela: Aplicado en cada caso, claro.

396. María José: Si cada caso, cada vivencia, del perfil, entonces es medio complicado, lo otro que...

397. Marcela: El tema que de grupo, o sea al final las dinámicas de modulo están dados, pero tampoco desde SERNAMEG no hay manual que nos diga que tenemos que trabajar en cada sesión ¿me entiendes o no?

398. María José: Sí.

399. Marcela: Eso es algo que se ha dado al interior del centro que a nosotros se nos han ocurrido las actividades, que nosotros mismos nos hemos estado consiguiendo material, ¿me entiendes o no?
400. María José: Claro.
401. Marcela: No hay un manual que nos diga, en la primera sesión tienen que aplicar esto y luego esto, no. Eso no está, eso es algo que yo me imagino que cada HEVPA lo trabaja de forma distinta.
402. María José: Y algo que también nos comentan, que es algo que trabajan según desde la escuela que vienen, entonces cada uno le pone su escuela a la intervención po.
403. Diego: Yo creo que eso paso en todos los dispositivos de la red, porque si ustedes le preguntan a la dupla de la casa de acogidas, ellas mismas trabajan desde un modelo que ellas mismas han estado creando en cuanto a los talleres porque como te digo nunca se había tomado en cuenta las estadísticas de los centros, nunca se había tomado la opinión de los equipos, y era un tema que venía pendiente de los equipos que habían pasado por este centro, de hecho aquí en este centro hubo una rotación muy grande de equipo.
404. María José: Claro.
405. Diego: Ya entonces da igual esa sensación, en los programas en general de VCM, no hay una preocupación del ministro.
406. Marcela: Yo también creo que en algún momento, en alguna supervisión a nivel nacional nos van a exigir al menos un video de alguna intervención grupal y que va pasar probablemente no les guste como están haciendo una sesión grupal, pero desde aquí de la región, nadie nos ha dicho si está bien o está mal como lo estamos haciendo, ¿tú me entiendes o no?

407. María José: Claro no hay nadie que les diga, oye esto está bien, pero podrían arreglar esto o está mal y podrían arreglar esto.
408. Marcela: Claro está mal po, hay muchas cosas que de nivel central nos deberían decir, ¿entiendes o no? claro el nivel central va a venir y nos va a decir hay que mejorar esto, esto, y esto, sin embargo, desde la supervisión técnica no hay...
409. Diego: No hay una retroalimentación.
410. María José: Respecto a eso, ¿cuáles son las dificultades que han enfrentado en la implementación de las orientaciones técnicas ustedes?
411. Diego: El tema este de los perfiles, de los modelos como dicen los chiquillos se queda corto, en cuanto a las orientaciones técnicas nosotros no las tomamos como tal también y eso yo lo he dejado bastante claro en el servicio y a nuestro ejecutor, que para mí es una orientación no una biblia y si hay ciertas situaciones que en la orientación, si, la intentamos llevar de forma más tajante, pero hay momentos en el que se tiene que flexibilizar en cuanto a las orientaciones.
412. Marcela: A veces no se adecuan a las realidades, a los perfiles que realmente llegan aquí.
413. María José: Claro es que a eso se refería la pregunta que seguía...era ¿han necesitado adaptar las orientaciones técnicas en algún sentido?
414. Diego: Sí, ehmm, hay situaciones que llegan desde el tribunal, y son situaciones que hemos tenido que pasar de alto. Las orientaciones te dicen que un usuario no puede entrar si es que no reconoce la violencia.
415. María José: Sí, como en el primer criterio de exclusión.
416. Diego: Durante la evaluación, los usuarios llegan diciéndote no, yo nunca le pegué, yo nunca le hice nada y son las 4 sesiones, entonces ahí para nosotros que, según la orientación,

debería irse para afuera, volver al tribunal pero que hacemos nosotros, hacemos un tema de criterio y decimos, no eso se puede trabajar y ahí los chicos no pasan a grupo y ahí nosotros no deberíamos trabajar con chiquillos de 18 años, tenemos un chico de 17 años. En algún momento se tuvo un usuario de 17 años, próximo a cumplir 18, en algún momento se tuvieron usuarios de 18 años recién cumplidos.

417. María José: Claro.

418. Diego: Para ninguno de nosotros es un tema, dentro del grupo porque ellos trabajan con gente que es mucho más adulta.

419. María José: Mmm claro.

420. Diego: Estamos trabajando con chico que va en el liceo, que tiene 18 años, pero va en el liceo.

421. María José: Claro.

422. Diego: Es una mentalidad de un niño de liceo.

423. Marcela: Y lo otro también respecto también al perfil de ingreso es una lucha constante con tribunales o sea, tribunales es como que nos exige que aceptemos a todos los varones que nos envían, ¿ya? que ese es un tema que SERNAMEG tampoco ha resuelto porque pasa que llegan varones, con perfiles rígidos, negador, que en el fondo estamos obligados a ingresarlos pero, si en la sesión muestra un mal comportamiento hacia la dupla, es un tema que no se puede trabajar pero ¿qué hace el tribunal? los vuelve a enviar de vuelta. Entonces en el fondo es como que, tú tratas de explicarle los criterios de exclusión pero tribunales en el fondo es como, no, no me importa, usted tiene que ingresarlo, tiene que...

424. Diego: Lo último que sucedió en este tema, fue en una reunión que se hizo sobre medidas cautelares, donde se habló este tema, ahí yo tuve un encontrón con el presidente del tribunal

de familia y eeeeh...y SERNAMEG llegó a la resolución de enviar las admisiones a tribunales, de enviar eso y todo, eso se envió.

425. María José: Ya...

426. Diego: Y el tribunal tampoco ahhh, hizo caso omiso, porque nos sigue enviando esos usuarios por ejemplo ahora estamos atendiendo un usuario que está en evaluación, que no lo podemos pasar a grupo porque no es factible, porque no cometió violencia hacia su pareja, fue hacia su hija.

427. María José: Ah se cortó, se fueee, ¿me ven?, ¡hola!, ahora sí.

428. Diego: Con el tema del tribunal yo creo acá el tribunal tiene desconocimiento de lo que hacen los programas, a nosotros nos mandaron un usuario que cometió violencia hacia su hija no hacia su pareja.

429. María José: Claro debería haber ido a un PPF o algo así.

430. Diego: Claro la niña en ese tiempo era mayor de edad, podría haber ido a un PPF, entonces nosotros ahí en esas situaciones otra vez estamos en este tema de la invisibilización de los programas, así que SERNAMEG no muestra nuestro programa, como debería ser.

431. Marcela: A mí personalmente me tocó una experiencia muy desagradable con un varón, a mí me gritó y me intimidó, y eso se informó a tribunal y tribunal lo volvió a mandar de vuelta y en ese momento se informó a SERNAMEG, SERNAMEG hizo oficio, pero que pasó, se hizo caso omiso a ese oficio y lo volvieron a enviar, se volvió a informar a SERNAMEG y SERNAMEG dice “tienen que atenderlo”, ¿me entiendes o no?, ¡es como pucha!, igual cuando me dijeron vamos a mandar ese oficio, yo igual me sentí respaldada, ¡pero después no!, hay que atender, entonces es como...

432. María José: Claro, es triste igual.

433. Diego: Entonces es algo que ha ocurrido con varios usuarios, entonces eso hace como dice Marcela, que los profesionales de este programa se sientan desilusionados del servicio en sí, porque el servicio no nos está entregando el respaldo que nosotros necesitamos.
434. María José: Claro, es complicado, ¿me gustaría preguntarles también a ustedes si crees que es necesario incorporar innovaciones al modelo?, ¿qué agregarían que quitarían, que modificarían ustedes?
435. Alonso: O sea a lo mejor sería integrar lo que estábamos hablando, que dieran directrices que digan que va en cada parte, tanto de la evaluación, como la integración y orientaciones cuando sucedan situaciones como que haya un exceso de carga respecto a los usuarios atendidos, o cuando las personas en grupos ya empiezan a ser sobre los 15 o 18 usuarios pero claro, supuestamente en grupo podemos tener hasta...
436. Diego: 15
437. Alonso: 15, y eso ya se pasó, entonces hasta qué punto podemos seguir agregando.
438. Marcela: Claro, ese es el tema, que los grupos son abiertos.
439. Diego: Y cómo te dice Alonso, es que tampoco nosotros podemos llegar 15 y a los otros dejarlos a la deriva, porque si no los perdemos.
440. María José: Claro.
441. Alonso: Lo que nosotros hemos tratado es desde el primer nivel tratar de mantenerlo, en un momento se pensó en hacer un segundo grupo de primer nivel y fue super desgastante para los chicos, de hecho fue un tema de porque se separó el equipo, fue difícil, fue difícil, porque después intentamos de nuevo normalizar el tema del número porque después pudimos normalizar el tema del número, pero ahora está volviendo a pasar, entonces no quiero eso, le comenté a los chicos que el tema del segundo grupo no es una opción.

442. María José: Claro lo que veo sufren varias vulneraciones, de esto que me comenta Marcela de que SERNAMEG no se hace cargo, de que los tribunales dicen algo, SERNAMEG dice otra cosa también de este tema que me comenta ahora, que tú como coordinador dentro de todas las complicaciones tratas de cuidar a la dupla, te das cuenta que un segundo grupo no está haciéndole bien a los trabajadores, claro, entonces ahí por lo menos toman acciones desde adentro ustedes para intentar mantenerse bien po, porque es difícil po.

443. Diego: Claro esas acciones tratamos tomarlas como equipo, porque sabemos que si empezamos a pedir autorización por cada acción que queremos hacer, nos vamos entrapar muchas veces y nos vamos a para atrás, por ejemplo, con el tema de los afiches que te decía Marcela, yo estuve casi 1 o 2 semanas pidiendo autorización para que tan solo salieran los logos ¿por qué? porque los logos hay que mandarlos a Santiago, en Santiago hay que revisarlos y ahí tampoco hay una claridad desde acá desde la dirección regional, en cuanto ah, pucha es súper feo lo que voy a decir pero... mójate un poquito, un poquito, un poco, por los equipos que trata que yo como directora asumo que esta avisado y después veremos si Santiago, si Santiago dice que no, los sacaré no más po, pero por el momento doy permiso yo, por ejemplo, a mí me hicieron gastar material un montón de veces porque y me dijeron que tampoco...

444. Marcela: Eso es lo otro, que la comunicación al interior del servicio es bastante mala.

445. Diego: Es bastante mala.

446. Marcela: Es bastante mala, o sea no hay claridad, una persona te dice una cosa y después una persona te dice otra, o sea la comunicación entre dos personas es mala, lo que llevo que Diego gastara más material, más recursos de lo que debería haber gastado.

447. María José: Claro, entiendo... ehmm tienen ¿algún tipo de modificación o innovación que quisieran agregar al modelo? ustedes me han planteado lo de los perfiles, que quizás deberían tener esto, quizás una intervención un poco distinta para cada perfil, algún tipo de modificación de este...
448. Diego: Yo creo que como dice Alonso, como los grupos son abiertos, deberían empezar con grupos cerrados, por el tema del número de usuarios, creo yo porque así ya te delimita decir “tenemos 15 usuarios en este grupo, ese grupo va a durar tanto tiempo, ya” entonces ya puedes ir trabajando de forma parcelada, en cambio de forma abierta, los grupos no paran, acá en el centro, no paran, acá los chicos pasan un año en grupo.
449. María José: Claro tener una finalización, un principio y finalización con las personas que...por último para después quizás medir un poco la eficacia del taller, poder tener una visión más...
450. Diego: Claro tener una visión de los grupos, como te digo los grupos no paran y grupos como de, creo que para la dupla es un tema importante, si bien ellos lo hacen con muchas ganas, yo personalmente estoy muy contento a esto, por ellos pescaron estos grupos y los rearmaron, en base a lo que había y a lo que creyeron que podía rescatarse y rearmaron estos grupos pero sé que para ellos es un desgaste y se cansan, hay días que a lo mejor nunca lo van a decir, nunca me dirán, sabe que Diego estoy cansado, porque de repente hay días que no tengo ganas de hacer grupo.
451. María José: Claro, porque es mucho más agotador.
452. Diego: Claro, es mucho más agotador, y hacer grupo no te deja tiempo para hacer otras cosas. Los chicos creo que es un tema lo de los grupos, que es un tema que yo creo que deberían entrar a revisar. Yo creo que, en cuanto a la duración de los grupos, a la forma que

está planteado el grupo, porque esta forma en la que está el grupo hace que sea un proceso eterno. Aparte acá al usuario nosotros por lineamiento, hay que esperarlo, a que si el usuario falta dos veces recién podemos dejarlo, siempre y cuando no sean justificados. El usuario acá falta a la una, viene a la otra y luego vuelve a faltar, hay usuarios que de repente están eternamente justificando.

453. María José: Ya, respecto al usuario, nosotros también escuchamos nuestras conversaciones con los otros centros, como algunas complejidades, como el tema de la deserción de los hombres, ¿en qué etapa del programa creen ustedes que hay mayor deserción de los hombres?

454. Marcela: En la evaluación, si, en la evaluación.

455. Diego: Sí.

456. María José: Y ¿cuáles son los factores que creen que influyen en la deserción de los hombres?

457. Marcela: Para mí es pura irresponsabilidad, ya porque cuando ellos ingresan al programa, a la evaluación, se les explica que ellos tendrán 4 evaluaciones, se les explican que si no pueden ir que llamen para que se agende otra hora, a la hora de darle la siguiente hora de atención en el momento ellos pueden decirte “sabes que no puedo venir ese día, puedes darme otra hora” pero no lo hacen y simplemente faltan ¿ya? y la mayoría de ellos, piden que nos hagamos cargo de ellos, de llamarlos de decirles que vengan y la verdad yo personalmente no pienso que tenga que ser así, o sea tienes que asumir una responsabilidad, tienes que hacerte cargo de tus acciones y no la verdad que te digan ahora sabes que no pude llamar, no, tienen muchas formas de comunicarse porque hay usuarios que no aparecen en la siguiente hora, que no llaman y no vuelven a aparecer en el programa,

¿aparecen cuándo? cuando a tribunal se le informa que no ha ido y muchas veces viene acá y nos responsabilizan a nosotros. para mí simplemente es una irresponsabilidad, si no un varón me dice: “sabes que tengo 7x7”, yo voy a entender que no podrá venir tal fecha.

458. María José: Claro, ¿y ustedes chiquillos que piensan con el tema de los roles?

459. Diego: Claro por ahí con el tema de los roles que habla Marcela; nosotros les damos un momento de facilidades para que ellos vengan, de hecho días anteriores se confirma la hora con el usuario y muchas veces te dicen sí sí voy a ir y no llegan, muchas veces te dicen ehh como dice Marcela el tema del rol que ellos te dan una fecha y luego te dicen no esa fecha no era, que no me la dieron bien, entonces ahí hay un tema con los usuarios como dice Marcela de responsabilidad, yo creo que es netamente de irresponsabilidad del usuario y voluntad del usuario más allá de otra cosa no da...

460. María José: Y ¿tú Alonso crees lo mismo que los chicos?

461. Alonso: Si es una cuestión de que ellos no quieran asumir, la mayoría de ellos vienen por una suspensión condicional de que el tribunal de familia han reconocido sus hechos, y ¿para qué? para tener derecho a la suspensión condicional, pero aquí después vienen y dicen “no yo dije que sí, pero ahora yo me desligo, porque sí”, vienen entonces porque no quieren asistir, no quieren hacerse cargo de lo que ha pasado, quieren irse sin ninguna consecuencia y muchos de ellos lo dicen abiertamente.

462. María José: Claro.

463. Alonso: De no puedo venir, entonces si uno les dice a tribunales que no quiere venir, se enojan, y dicen que por qué.

464. María José: Mmm claro, y ustedes creen que ¿existe alguna manera de solucionar este problema o han hecho algo como equipo para hacer algo con estos hombres?

465. Alonso : Bajo nosotros, lo que nosotros hemos visto, hemos intentado generar un vínculo con ellos y ahí la deserción quizás ha bajado un poco, en cuanto al trato que se le da al participante porque es verdad que si yo comparo la deserción con el nivel de alta disciplinaria cuando entran a grupo, ahí es abismal, generalmente tenemos muy pocas altas disciplinarias comparadas con las deserciones, ¿por qué? porque ellos ya tienen un proceso con nosotros de vínculo ganado más grande, ellos cuando están en evaluación se presenta una situación tensa, en que las entrevistas, hay un cuestionamiento, una desistencia hacia nosotros, pero cuando empiezan a venir a grupo, ellos ya entregan, se dan, ya como que quieren participar y les gusta participar del grupo, por eso yo creo que el alta disciplinaria es tan baja, por esa misma razón porque ya hay un vínculo con nosotros y quieren, están motivados a participar, y por eso yo creo que la deserción es más alta.
466. Marcela: Yo creo, yo creo, para serte bien sincera a veces cuando un usuario falla y falla reiteradamente también se les advierte de posibles consecuencias, se advierte que se va a llamar a tribunal, se advierte que habrá consecuencias si esta persona no asiste y esto pasa generalmente antes del proceso pero para los usuarios esto es terrible, hace poco un usuario dijo “no, yo vine porque si no ustedes me iban a denunciar y ¿te das cuenta no?” y es como “caballero hágase responsable de lo que usted hizo”, o sea nosotros si informamos a tribunal estamos haciendo plenamente nuestro trabajo.
467. María José: Es su trabajo, “o sea caballero el tema no es con un usted”.
468. Marcela: Una vez yo le dije a un usuario “usted cree que yo fui a tribunales a decirle que lo manden para acá, ¿usted cree que yo quería conocerlo hoy día” ¿entiendes o no? es una responsabilidad que nos trasmiten a nosotros.

469. Diego: Eso también que pasa en tribunal, yo me enterado por el abogado del centro de la mujer, que va a audiencia, me comenta que el tribunal le dice “a usted caballero no lo van a llamar, no lo van a ir a buscar a su casa, usted tiene que hacerle caso al centro de hombre” y el tribunal le dice, “ya te daremos dos semanas para que te aparezcas” y que pasa si en 2 semanas no aparece, y nosotros lo informamos y después aparece acá enojado diciendo que porque nosotros mandamos eso si no lo habíamos llamado.
470. María José: Háganse cargo claro.
471. Diego: No esperamos llamarlos y decirles “oye tu atención”, él tiene que venir a buscar su hora, él tiene que hacerse responsable.
472. Marcela: Claro, hacerse responsable de lo que tiene que hacer.
473. María José: Y respecto a otro complejidad que hemos rescatado, es el tema de la coordinación local y nacional, y ustedes igual me han comentado que SERNAMG le importan muchos los números, que no se aparece mucho, pero podrían contarme como es la coordinación con otras redes, de la red pública como tribunales, bueno me lo estaban comentando ahora que tribunales no, les manda los hombres que quiere, etc. pero el sector de salud, ¿cómo se vinculan ellos con ustedes y ustedes con ellos?
474. Diego: Antes de eso, con el tema que nos mandan los hombres que ellos quieren y todo el tema, ellos nos mandan la documentación de ellos, y siempre la recibimos. Tribunal ha intentado mandar siempre lo de las medidas cautelares o por lo menos tenemos acceso a eso y si nos responde, si, nos responden, ahí tenemos una buena comunicación. Con salud tenemos problemas en cuanto a las derivaciones, los chiquillos envían derivaciones se demoran en contestar, el tema de las horas, para nosotros podamos evaluar.

475. María José: Y ¿ellos les envían derivaciones a ustedes de hombres de salud por ejemplo, que ellos detectan que son hombres violentos y los derivan a ustedes?
476. Marcela: No, hasta ahora no nos ha tocado.
477. Alonso: Lo que dice Diego, cuesta que tomen las derivaciones que nos nosotros mandamos, hay que mandarlo varias veces y ahí dan la hora en que los van a entender pero tampoco hay una vuelta respuesta en cuando a ellos. Nosotros claro, tenemos este modelo de atención y ellos no tienen, entonces el usuario queda en el aire.
478. Diego: Los CESFAM también tiene un área que trabaja la violencia, pero como dice Alonso, nosotros no sabemos lo que hace con el usuario una vez que lo derivamos, entonces después de derivarlo no tenemos idea si al usuario lo atendieron, que diagnóstico le dieron.
479. María José: Claro.
480. Diego: Por eso no tenemos esa comunicación tan fluida, como ocurre con otras instituciones con las que hemos tenido algún tipo de recados.
481. Alonso: Con otra institución con la que trabajamos, es con la red SENAME, que trabajamos con los tipos de vulneración de los derechos del niño y con ellos intentamos mantener una estrecha relación con su intervención y nuestra intervención, tenemos reuniones con ellos para ver cómo va el usuario, como va aquí, para que nos mantengamos informados entre nosotros.
482. María José: Claro, entonces podríamos decir que con tribunales hay una comunicación que va y viene y pero es como un poco autoritaria desde tribunales, podríamos decir que en salud ustedes solo derivan y no han derivado a ustedes y no se comunican mucho y desde red SENAME podríamos decir que hay una contribución que ellos manejan lo que ustedes saben, que ustedes manejan lo que ellos saben y hay derivaciones que... ok me queda claro.

483. Diego: La red propia de VCM, nosotros tenemos mucho contacto con el centro de la mujer.

484. María José: Ah ya.

485. Diego: Ese es el tema donde tenemos más contacto, por el tema de los reportes más que nada. Ahora ahí tenemos problemitas con el tema de los reportes porque no tenemos los reportes de forma periódica, cada vez que los usuarios entran. Con casa de acogida no hay mucho contacto, pero si hay tema de cordialidad y todo el tema, porque conocemos al equipo y todo el tema, pero no tenemos muchos casos en común pero si con centro de la mujer si tenemos varios casos en común.

486. María José: Claro.

487. Alonso: Tenemos muchos casos, entonces si ellos están atendiendo a la usuaria, en vez de solicitar y hacer el reporte, le solicitamos mejor directamente el reporte a ellos para...

488. Diego: Por la revictimización.

489. María José: Claro, eh entiendo entonces con el centro de la mujer hay una estrecha relación, con el centro de acogida no hay mucho contacto porque me imagino que es difícil trabajar con un hombre que amenaza de muerte a una mujer que está en una casa de acogida. Me queda claro entonces para finalizar me gustaría saber cómo es su relación con SERNAMEG, como la describirían a nivel regional, a nivel nacional, ¿qué valoración creen ustedes que tiene el programa HEVPA en la red pública? bueno esta pregunta ya me la han contestado alrededor de la entrevista, pero me gustaría un resumen...

490. Alonso: Bueno yo creo que, no invisibilizan bastante, que ni siquiera nuestro centro estaba integrado en una diapositiva, estaba casa de acogida, estaba casa del centro de la mujer y después nos piden disculpas, nos habíamos olvidado de integrar al centro de hombres.

491. María José: Claro.

492. Alonso: Entonces desde su punto de vista hacia nosotros, nos obvia y casi no nos toman en cuenta y nos hacen una supervisión tal como debería hacerse, la verdad es que hay una distancia entre ellos y nosotros.
493. María José: Claro, podríamos plantear que la valoración que les hace SERNAMEG es como mala, quizás, no existe esa validación por decirlo así.
494. Alonso: Quizás no es mala, pero si solo es yo doy mal la información, pero no te retribuyo por así decir, en nada o sea hay un problema solicitan información, hay un caso ellos solicitan información pero ellos no están inmersos en la intervención que hacemos, solo de los números.
495. Marcela: O sea claro creo que le importa el resultado, pero no el proceso.
496. María José: Entonces, ¿cómo describirían su relación con SERNAMEG? con una palabra.
497. Diego: Es como una relación entre amor y odio.
498. Marcela: O sea para mí es una relación súper pobre, porque en realidad la relación, la relación...a ver quizás en realidad en lazo más fuerte que hay con SERNAMEG y el HEVPA, es el Diego y ellos porque yo con Alonso no tenemos relación con SERNAMEG, o sea a nosotros Diego nos transmite lo que quizás podría haber pasado en algún momento lo que SERNAMEG dice, pero nosotros no tenemos lazo con SERNAMEG.
499. Alonso: De hecho, lo más cercano que hemos tenido de relación este año, es que nos han solicitado que hagamos talleres de factores y sensibilizaciones, que lo piden.
500. María José: Claro que piden y no retribuyen.
501. Marcela: Lo que yo siento personalmente que ellos están interesados y preocupados de lo que estamos haciendo ¿ya? para mí eso no es resultado.

502. Diego: Claro como dicen Alonso nosotros tenemos una línea de prevención, y esa línea de prevención tuvimos que, ahí tuvimos más cercanía esa parte lo ve la encargada regional, pero tampoco tuvimos una cercanía tan real, porque realmente la bajada de esa información no la hizo ella sino que la hizo la encargada territorial en cuanto a la relación con los chiquillos es el que tiene mayor contacto soy yo y yo trato de hacerle la bajada a los chicos de lo que converse en ese momento con la encargada regional, de lo que converse con la directora si es que converso con ella, pero más allá de eso no hay una relación muy fluida, no es fluida la relación que existe con SERNAMEG.

503. María José: Y a nivel nacional tienen algún dato de ¿cómo es la relación con SERNAMEG?

504. Diego: Nada, por ejemplo, de lo que llevo acá solamente hemos tenido una videollamada con el encargado nacional.

505. María José: ¿Eso fue hace un año ya?

506. Marcela: ¿Y eso fue cómo a principios de año?

507. Diego: Eso fue en Mayo.

508. María José: Bueno chicos muchas gracias por su participación en verdad fue muy fructífera esta entrevista esperamos podamos tener una injerencia en la mejora de este programa para el bienestar de ustedes y de los usuarios también para así poder finalmente influir en que las mujeres que han sufrido la violencia puedan recuperar su seguridad y bienestar. De verdad muchas gracias, les agradezco de nuevo por su entrega de la información, que yo sé que es un poco complicado quizás sentirse un poco atacando el trabajo, pero esto es todo en modo, esto es confidencial, se va a borrar el video cuando traspasemos la entrevista, todo va a ser en pro de los centros, de los usuarios y de las mujeres, que tengan un muy buen día, chao.

10.3. ANEXO C

Transcripción de entrevista HEVPA de Temuco.

1. Andrés: Hola María José ¿cómo estás?
2. María José: Hola, bien y ¿tú?
3. Andrés: Bien también...chicos no sé si se pueden colocar digamos en el rango de la cámara para verse.
4. María José: Para que nos podamos ver todos.
5. José: Hola.
6. María José: Hola.
7. José: ¿Cómo estás?
8. María José: Bien y ¿ustedes?
9. Andrés: Bueno María José, nos presentamos yo soy Andrés, coordinador del programa del centro de hombres.
10. José: Ya mi nombre es José, soy psicólogo.
11. María José: ¿Cómo? no te escuché bien.
12. José: Me llamo José y soy psicólogo dentro del programa.
13. María José: Hola.
14. Daniela Montt: Hola, Daniela Montt.
15. María José: ¿Carolina?
16. Daniela Montt: Daniela.
17. María José: Daniela, espérenme un momentito ahí sí, Daniela Montt, ya me presento yo chicos mi nombre es María José Muñoz, soy alumna de la escuela de Psicología de la Universidad de Valparaíso, soy coinvestigadora en este seminario que estamos realizando con el profesor

Clavijo, bueno el profesor se ha formado en el área de la violencia en la pareja íntima desde hace muchos años y tiene una larga trayectoria en este ámbito, anteriormente le hicimos llegar un consentimiento informado el cual se describe ehh lo que se realizara y nos gustaría saber si recibieron esta información.

18. José: Buena pregunta, está dentro, ¿más menos se acuerda de qué fecha fue enviado ese consentimiento?

19. María José: El mes pasado no me acuerdo en qué fecha, pero te lo puedo reenviar de nuevo en lo que terminemos en la entrevista.

20. José: Ya ningún problema.

21. María José: Bueno nos gustaría recalcar que esta entrevista es confidencial y luego de ser transcrita y haber cambiado los nombres, el video se va a borrar, hay que aclarar que además de conocer el impacto de los programas HEVPA sobre los hombres que ejercen violencia, estamos interesados en conocer las perspectivas de quienes trabajan en los centros, para dar mayor profundidad en los resultados y en función de lo anterior su participación es súper importante en el estudio, me gustaría contarles que esta entrevista está basada en las conversaciones que tuvimos anteriormente con los representantes de los centros que participan en la investigación, y bueno en la entrevista abordaremos tres áreas de indagación, la relativas a la implementación del programa, la social potencial fortalecimiento de los equipos, las que dicen relación con el modelo de intervención y los desafíos, las temáticas que hemos identificado son diversas y el tiempo de duración en la entrevista es limitado por esta razón les voy a pedir que sean breves para responder y permitan la participación de todos y todas.

22. Andrés: María José lamentablemente en este momento falta alguien del equipo que es el apoyo administrativo no sé si eso representa ¿alguna dificultad?

23. María José: O sea la idea es que estén todos, pero si no, está muy ocupado u ocupada.
24. Andrés: No no, no está en el espacio físico digamos.
25. María José: Aahh ya ya claro, no yo creo que no, o sea igual de cierta manera seria importante tener su participación pero si no se puede no, no podemos hacer otro tipo de esfuerzo, bueno esta es la parte que ah, pidiéndoles en que seamos un poco breves con nuestras respuestas, que sean concisas y por mi parte voy a intentar hacer el mayor esfuerzo para mediar la conversación así que les pido su colaboración, antes de dar paso a la entrevista nos gustaría agradecer por el tiempo que nos han dedicado porque entendemos que es preciado para el trabajo que realizan y para nosotras es súper significativo y mmmm eso ya ¿tienen alguna duda?
26. Andrés: Yo al menos por el momento no.
27. María José: ¿No?
28. Andrés: No.
29. María José: Ok, entonces podemos empezar, eh bueno la primera parte es la indagación sobre la implementación del programa y en nuestras conversaciones con los representantes de los centros, hemos sabido que hay algunas inquietudes sobre las condiciones laborales de quienes realizan este trabajo, emm bueno nosotros la vez pasada que conversamos, me hablaron de los pocos recursos, que hay mucho trabajo para la cantidad de funcionarios, el tema de hacer un horario como que no les beneficia mucho, tampoco tienen un seguro laboral por lo que me comentaban que por lo menos para nosotros nos pareció súper grave súper emm importante de destacar y les gustaría ¿agregar algo que no mencionaron antes respecto de lo contractual, la relación con el organismo ejecutor o la distribución de funciones dentro del equipo?
30. Andrés: No sé si alguien quiera partir.
31. José: Yo no, no sé si quieres partir.

32. Daniela Montt: No.
33. José: No, bueno reafirmar lo que tú señalas que la situación contractual obviamente trae aparejado esta inestabilidad o alta rotación en los personales al menos de los centros de hombres no sé en el caso del centro de la mujer yo creo que sea similar igual, sin embargo como un punto a resaltar está aquí este año en particular em existió una modificación al convenio de transferencia de recursos y del programa, que al menos nos asegura el pago durante los meses de Enero, Febrero y Marzo cosa que de aquí hacia atrás nunca había ocurrido, en ese sentido es un punto favorable pero aun así continuamos nosotros...en situación contractual a honorarios con todo lo que se implica con la ausencia de derechos laborales y más bien con algunos acuerdos respecto a ciertos beneficios pero que en el fondo no están consignados a ninguna ley a ninguna norma.
34. María José: Ya, estos acuerdos ustedes llegan con la municipalidad.
35. José: Tienen escritos en el convenio obviamente y bueno una vez que ese convenio es aprobado por el consejo municipal se vienen incorporado en nuestro contrato a honorarios.
36. María José: Mm ya, entiendo, alguien más les gustaría agregar algo respecto a este tema con la situación contractual que tienen con el organismo ejecutor, distribución de funciones del equipo.
37. Daniela Montt: Mm haber alguien, ¿me escuchas bien?
38. María José: No.
39. Daniela Montt: ¿Ahora?
40. María José: Ahora sí.
41. Daniela Montt: Ya, bueno la distribución em con la dupla específicamente nosotros hemos ido también ajustándonos de acuerdo, digamos a los requerimientos que hemos tenido a la,

desarrollo las actividades que hemos estado haciendo e intentamos que sea bastante parejo para los dos, las dos personas que integran la dupla ya esto quiere decir tanto en la parte intervención como la parte en que uno tiene que ejecutar ciertas acciones ya sean administrativas, o de otra cosa porque lo contrario pasa que puede suceder que una persona solamente se le asigna una cierta tarea así que para evitar eso hemos tratado de siempre mejorando esa situación para que sea parejo para ambas personas de la dupla.

42. María José: Emm este acue...esa...este acuerdo ustedes no es como que los haya ayudado en como de la municipalidad o desde SERNAMEG ustedes van ajustando un poco su...
43. Daniela Montt: Esto lo vamos viendo en la práctica porque en la práctica es como cuando tenemos adelantamiento de usuarios tenemos que atender por ejemplo mayores ingresos, como lo hacemos como nos dividimos obviamente para no sobrecargar a una sola persona del equipo para ir teniendo pega recíproca y que también ambos conozcamos a todos los varones que ingresan acá al centro que los dos tengamos conocimientos de la carpeta de la causa de toda la información si bien trabajamos dos personas pero tenemos que manejar la misma información.
44. María José: Claro y un poco sobre de la como la sobrecarga de trabajo ¿se sienten un poco sobrecargados de mm de funciones?
45. Daniela Montt: Mira hay meses o semanas que un poco más sobrecargados porque hay que enviar informes al tribunal, hay que tener atenciones individuales con usuarios, hay casos que también trae un desgaste emocional mayor que también en algunas semanas nosotros si nos vemos más colapsados emocionalmente em hay algunas pegas administrativas no es cierto también de meses o cierres de meses que es más complejo y en esas semanas claro nos vemos un poquito más sobrecargados ahora igual en este año hemos tenido harta ayuda de alumnos en práctica y eso también nos ha ayudado, facilitado bastante los procesos, alivianado un poco la

carga en ciertas cosas que nosotros si los podemos incorporar a ellos y si darles algunas tareas que de alguna forma nos van ayudando y nosotros vamos avisando después las tareas que asignamos entonces ahí yo siento que igual nos hemos aliviado un poco el trabajo.

46. María José: Ya, son algunos aportes por los alumnos en práctica.

47. Daniela Montt: Sí, totalmente.

48. María José: Entiendo, ya... José ¿te gustaría agregar algo?

49. Juan Pablo: Mm no sé, me parece que la colega explicita bien lo que hacemos como dupla como estrategia quizás lo que podría agregar sería que de alguna forma hay flexibilidad para poder ir haciendo cambios y esto no solamente en el trabajo grupal, en las intervenciones grupales si no también a nivel individual entonces ahí vamos probando como fórmulas y haciendo que cada uno vaya en realidad cumpliendo ciertos roles en ciertas situaciones, ya que para todos nuevamente no nos sobrecarguemos y podamos estar como en equilibrio, me parece que eso es lo que te puedo decir.

50. María José: Ya, muchas gracias emm bueno también dentro de las conversaciones que hemos tenido con los centros hemos sabido que existen temas relacionados a los recursos em como los recursos que interfieren un poco con la implementación del programa al respecto nos han nombrado el tema de los materiales, los talleres em, no recuerdo si fueron ustedes los que me comentaron un poco de que em son el único centro de la región y que hay personas que viven muy lejos que la gente no tiene recursos para llegar y quizás em podrían agregar desde arriba recursos para entregarles a la gente dinero para que pueda viajar y asistir a los centros.

51. José: Esa es una realidad de todos los centros de hombres, hay solamente uno por región y claro hay regiones que no sé cómo por Aysén que es la misma realidad es que hay usuarios quienes que son del extremo y es muy difícil llegar al dispositivo y nosotros hemos hecho

presente a SERNAMEG regional año tras año cuando nos piden que evalúen los nudos críticos y les hemos hecho saber que dentro del presupuesto debiese ir incluido el ítem de devolución de pasajes y hasta el día de hoy no ha existido una respuesta favorable de parte de ellos, señalando que no hay recursos al menos eso es la explicación que nos dan ellos y en general a nivel general los recursos que se entregan para gastos operativos para nuestro programa son bastante limitados, nosotros en el año 2018, si en el año 2018 sufrimos una merma pero sostenible en la cantidad de dinero que nos entregaron para los gastos operacionales nos redujeron creo... más menos un millón y medio el monto, entonces eso ha hecho en la actualidad que nosotros podamos llevar a cabo las actividades solo a partir de modificaciones al presupuesto debido a rotación de personal que se va, que se cambia de puesto, sin embargo nosotros visualizamos para el próximo año que si ocurre eso nos veremos afectados y vamos a tener que privilegiar algún ítem por sobre el otro digamos de alguna manera bajando la calidad de la atención en algún aspecto.

52. María José: Claro, entiendo, ustedes creen que aparte de lo que comentaban necesitan como otros recursos en el área como en el transporte ya me lo explicaron, un poco de infraestructura, los materiales, un poco de tecnología que le haga falta ¿existe otra lista al respecto de los recursos que le hagan falta? o ¿el transporte de ustedes mismos?

53. Daniela Montt: Hubo un año que nosotros como ente no tenemos el tema, si bien tenemos recursos de difusión no contamos por ejemplo con un gestor de medio como en el centro de la mujer, entonces para mí personalmente yo creo que es una opinión que compartimos con el equipo porque lo hemos estado conversando también en reuniones, el HEVPA es invisible ya, el HEVPA es invisible en cuanto a que muy poca gente sabe de la existencia del HEVPA, los varones desconocen, la población en general desconoce y eso de alguna forma también dificulta

cierto la intervención que podamos tener y los varones que también puedan asistir de forma de que si un varón están pesquizando en un inicio que ya han empezado las primeras manifestaciones quizás de violencia como elevar el tono de voz no sé si saben que existe un centro donde ellos puedan asistir para reeducarse quizás vienen más cuando hayan ya pasado bastantes situaciones de violencia quizás cuando ya son derivados al tribunal y le dicen em mira hay un centro donde tú puedas asistir pero yo pondría mayores recursos también en el tema de la difusión, en el tema de tener quizás una persona que también sea encargada en el área de gestión territorial donde pueda asistir a los colegios, donde se pueda dar charlas a los niños, a los adolescentes cierto que finalmente tenemos que pesquisar ahí el tema de la violencia para que después no tengamos adultos que son digamos abusivos violentamente con las parejas.

54. María José: Es un tema que va también con la prevención también como...

55. Daniela Montt: Prevención, exactamente.

56. Andrés: Claro y dispositivos del centro de la de la mujer si cuentan, los centros de la mujer cuentan de alguna manera de gestor de...de estos territoriales de prevención.

57. María José: Claro, entiendo, en base de lo que me dicen les parece importante agregar otros profesionales al centro que supongamos del centro de la mujer si tiene como el gestor de redes existe un tipo de otro cargo que quisieran agregar.

58. Andrés: Más que otro cargo también nosotros históricamente hemos hecho saber a SERNAMEG regional y al municipio que aparte de la meta que nosotros tenemos que para hacer ingresos y que tenemos que cumplir año a año tenemos lista de espera, que esa lista de espera en algunas ocasiones sobrepasa las 15 a 20 personas y obviamente aparejado a esa lista de espera existe un riesgo latente, potencial respecto a lo que podría ocurrir con esos, nuevamente ahí la explicación que da regionales que no existen recursos para la contratación

de otra dupla o por último una dupla que hiciera una media jornada o que una dupla que fuera itinerante que viajara justamente a los espacios que son más difíciles para los varones para que puedan ingresar a este programa pero bueno ahí está nuevamente el tope de los recursos económicos y por supuesto el municipio también, la explicación que nos dio el ejecutor también es que no se cuenta con los recursos necesarios como para contratar a más gente.

59. María José: Claro entiendo, bueno es un problema que la mayoría de los centros me han planteado con los que he tenido comunicación que primero hay sobrecarga laboral y que existe lista de espera entonces varios han pedido lo mismo y la misma respuesta no hay recursos.

60. José: Hasta inyectar recursos en el autocuidado, que hay recursos pero son limitados que si son muy estrictos en cómo tiene que ser el autocuidado finalmente entonces es igual hace que no hayan muchas opciones en cuanto a contratación de servicios y lo otro que creo que igual faltan recursos en cuanto a como decía la colega del tema de la difusión pero más a nivel cultural no sé ciudadano no sé cómo para poder hacer jornadas en una plaza o como me imagino en una banda que la gente llegue y conozca el trabajo del centro en general, no hay dinero para eso no se es como complicado en ese sentido, que otra cosa...autocuidado y el tema de las capacitaciones igual podrían darnos capacitaciones que tengan que ver más con la temática igualmente hemos recibido algunas capacitaciones que tienen que ver más con la interculturalidad pero quizás podrían hacer algún tipo de capacitación e invertir más fondo en eso.

61. María José: Claro, mira tú me tocaste dos temas súper importantes que también tomamos acá en la pauta que es el autocuidado y las capacitaciones de hecho ahora les iba a consultar sobre eso.

62. Andrés: Allí hay un problema fundamental porque SERNAMEG entiende que el autocuidado como la capacitación son como un contenido del mismo ítem entonces nos exigen que los autocuidados contemplen una jornada de capacitación entonces eso lo hace con un equipo tan pequeño como el nuestro que cuentan con tan pocos recursos es sumamente difícil encontrar a alguien que nos cuente sobre una capacitación sobre una temática pero a la vez esa actividad nos sirva a nosotros para poder distendernos de lo que es la carga laboral.
63. María José: Claro o sea es que son cosas muy diferentes que no deberían ir juntas, emm claro como a nosotras nos comentaban nos gustaría saber respecto a las capacitaciones es un tema que apareció bastante en las conversaciones previas, em me gustaría consultarles en qué áreas de trabajo que ustedes realizan necesitan capacitaciones.
64. Andrés: Si esto también es uno de los problemas que se ha hecho saber cuándo se analizan los nudos críticos que tienen que ver con la implementación del programa del modelo de intervención no han habido variaciones en lo que es orientaciones técnicas que se nos envían para el trabajo entonces obviamente la temática de la violencia de género desde el año 2012 ha variado, ha cambiado y lamentable nacional y regional nos siguen enviando las mismas guías para poder trabajar, eso hace que finalmente los equipos vayan adoptando de manera individual alguna estrategia para ir actualizando el contenido al menos este año la dupla psicosocial en conjunto con los alumnos en práctica han ido reformulando de alguna manera los talleres de intervención según la realidad que es hoy día 2019 y respecto a las temáticas de capacitación son muchas obviamente si no existen inyección en la compra de instrumentos de evaluación tampoco existe capacitación con respecto a esto cómo digamos a cómo aplicarlo a muchas situaciones y obviamente la misma temática de la intervención con usuarios que también está inserto en esta temática de la violencia en la pareja es escasa.

65. María José: Claro entonces según lo que me comenta lo que falta son capacitaciones en el uso de instrumentos en el tema de cómo intervenir a los hombres que ejercen violencia.
66. Andrés: Actualización.
67. María José: Actualización.
68. Daniela Montt: La actualización más que también la situación judicial es sumamente importante también los casos que son judicializados por eso las penas, las consecuencias el tema en general, el tema judicial cuando un varón ingresa a través de esa vía... también conocerlo porque nosotros no hemos tenido mínima capacitación por las abogadas del centro de la mujer pero no han sido en contexto así como capacitaciones en sí entonces hay varias cosas que nosotros vamos preguntando o vamos aprendiendo un poco solos de cómo se realizan ciertas cosas y ahí yo siento que es importante que igual podemos capacitarnos en eso, en el área judicial.
69. María José: Claro también es importante para hacer saber a los usuarios del centro.
70. Daniela Montt: Exacto nosotros, que pasa en un caso de y nosotros hemos tenido hemos leído y hemos estado esperando tener lo mismo como seguridad y hay veces que nos hacen preguntas y nosotros les decimos no sabemos y en la otra sesión vamos a responder y todo porque tenemos que interiorizarnos, buscamos y no les vamos a dar una respuesta errónea frente a esa situación pero yo siento que estamos al debe con eso.
71. María José: Ya em José te gustaría agregar algo más a este punto.
72. Juan Pablo: El tema de las capacitaciones y el autocuidado sobre ese punto cierto.
73. María José: Capacitaciones en qué área les gustaría o les parece necesario recibir capacitaciones.

74. Juan Pable: Más que nada en el área en si no estoy tan seguro yo creo que es la calidad de la capacitación porque a veces vamos a capacitaciones pero desde mi perspectiva desde mi punto de vista a veces la calidad no es muy buena y chuta vengo a perder mi tiempo más que nada, entonces aquí no estoy aprendiendo nada nuevo y esto es cuento más por dinero que por otra cosa o por metas no sé, entonces yo creo que en el tema de las capacitaciones faltan cosas que sean más profesionales llamémoslo así, así más mayor manejo de conceptos o de prácticas de la misma no sé hacer trabajo en la misma capacitación, trabajar en grupo ya yo creo que eso es más enriquecedor finalmente, las temáticas siempre tienen que ver con la actualización de los modelos de intervención tanto a nivel psicológico como a nivel jurídico como dice mi colega y no sé lo que vaya saliendo nuevo que nos pueda servir en el trabajo con los varones en general, eso.

75. María José: Claro igual nosotros realizando esta investigación y aprendiéndonos las orientaciones técnicas de los HEVPAs nos hemos dado cuenta claro o sea incluso en las orientaciones técnicas se basan en un modelo que es Latinoamericano y quedamos con la sensación un poco de que no quisieron leer en inglés que están actualizados en esos momentos o quien hizo no sé, no tenía mucho manejo y nos dejan con esa sensación de que no hay actualización o tampoco de tener intención quizás de tener un mayor conocimiento de tener una orientación técnica más actualizada o un poco mejorada porque existen varios estudios alrededor del mundo respecto al tema pero las que se basan en orientaciones técnicas son como Latinoamericanas o un poco que le falta base como así decirlo o por lo menos esa es nuestra sensación por el estudio que hemos llevado porque hemos tenido que leer muchos textos de muchos países para poder comprender la temática de violencia en la pareja íntima entonces

claro tiene mucho que ver en lo que me comentan en cuanto a la actualización de información de un poco de manejar más modelos de intervención.

76. José: Yo creo que si uno se queda netamente con el modelo como es o como está planteado finalmente la intervención se vuelve pobre se vuelve casi obsoleta y definitivamente por lo menos aquí el centro hemos sido como proactivos en desarrollar otras formas de trabajar con los varones muchas más participativas pensando en el tema del aprendizaje significativo y ellos finalmente integren este conocimiento no solamente del tema de la violencia si no del autoconocimiento que ellos se conozcan realmente, que reconozcan sus emociones y todo eso y que puedan tener una experiencia vivencial o sea algo que puedan palpar en su propia experiencia subjetiva no solamente a nivel de concepto de palabras de temas, etc. pero eso ha nacido de aquí de adentro si no hubiese nacido quizás hubiésemos seguido trabajando con un modelo mucho más plano más palco de alguna forma que a la larga no tiene mucho efecto, entonces creo que igual depende de la proactividad del grupo de trabajo y en ese sentido es punto positivo de que hay cierta flexibilidad para poder hacer cambios y eso no se encuentra en todos lados y eso creo que igual es igual positivo.

77. María José: Claro es que también en otros centros nos han comentado que las orientaciones técnicas son más bien generales y más bien amplias entonces uno puede abordarlas un poco desde su escuela por decirlo así, me gustaría saber también chicos quien creen ustedes que debería financiar estas capacitaciones.

78. Andrés: Desde mi punto de vista debiese ser SERNAMEG, el Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género es en el fondo quien debería estar encargado de realizar ese gasto, el ejecutor obviamente claro no debiese estar privado de poder aportar, pero la relación principal es de quien de alguna manera es la entidad que nos envía las guías técnicas de nuestro trabajo,

la municipalidad pone solo algunos recursos acá, espacio físico, gastos básicos en espacios pero más que eso no lo sé.

79. María José: Y ustedes chicos que piensan, Daniela y José ¿quién debería financiar estas capacitaciones?

80. Daniela Montt: Yo creo que debería ser quizás ahí un poco 60, 40 ya yo que creo que el municipio también debiese hacerse responsable porque atendemos gente de la comuna de Temuco por lo tanto lo que nosotros entregamos es para el bien de la comuna y yo siento que también el municipio debería destinar recursos para mejorar y poner en la palestra digamos esta problemática que nosotros tenemos como territorio no cierto también saber que aquí en la región atendemos gente que viene de más lejos, etnia mapuche y que nosotros quizás deberíamos estar capacitados para eso y también yo creo que la región y el alcalde debería pensar en ciertas situaciones y desembolsar un ítem para capacitar los profesionales de acá, si bien el SERNAMEG digamos nosotros estamos bajo esa línea y ellos entregan el recurso creo que también hay parte de responsabilidad del parte del municipio, yo creo que debería ser mixto eso.

81. María José: Claro, si igual me comentaron esto un poco en Arica el tema de que igual existe el tema de la interculturalidad donde las orientaciones técnicas quedan un poco flojas y claro es como parte del mismo lugar y también desde SERNAMEG el hacerse cargo y que también tienen vista de la interculturalidad y que deben investigar en eso de las visiones de pueblos originarios dentro de la temática de violencia de género.

82. Daniela Montt: Exacto porque nosotros estamos en la región sabemos que no se puede intervenir con la persona que está muy interiorizada en la cultura mapuche que quizás hasta no desarrolla mucho el lenguaje español como lo hacemos, como trabajamos ahí y nos ha

pasado casos que varones manejan poco vocabulario español más mapudungun entonces igual ahí es complicado para nosotros y nosotros deberíamos como región también el municipio debería poner un poco velar por eso para que se dé un cumplimiento de eso también.

83. María José: Con respecto al idioma que cuenta igual yo soy mapuche entonces igual comprendo un poco la visión que tenemos y también entiendo que bueno estando un poco más inmersa en el tema muchas veces pasa esto que desde el gobierno no se preocupa .

84. Daniela Montt: Se invisibiliza.

85. María José: Claro se invisibiliza el tema del lenguaje y cuando llegamos a estas instancias de intervención quedamos allí en que hacemos no entendemos el idioma.

86. Daniela Montt: Claro por ejemplo mira nosotros comentarte que tenemos un usuario que por ejemplo mandamos las diapositivas con todos los varones que el 90 por ciento entiende, a él se le dificulta quizás por lectura o tiene palabras que no se comprende bien, por lo tanto nosotros también tenemos que hacer ahí una modificación en la intervención, las palabras a un lenguaje que él entienda que comprenda y aun así sentimos que no está en su hábitat por así decirlo y no se siente cómodo eso es lo que yo percibo personalmente por lo tanto me gustaría tener mayores herramientas para poder intervenir en esos casos que el varón se sintiera cómodo, se sintiera parte de que también dentro de su cultura nos pudiese a nosotros retroalimentar y que es lo que pasa con su cultura y todo eso y siendo que es importante en nuestra región puntualmente.

87. María José: Con respecto a eso chicos, me gustaría agregarles algo chiquitito que si tienen el interés de conocer la lengua hay una agrupación allá en Temuco que se llama Mapudungun Letoaim que imparte clases de mapudungun si es que están interesados.

88. Andrés: Disculpa, ¿nos podría repetir?

89. María José: Si mira te lo escribo aquí para que lo puedas escribir que es un poco difícil es que más pronunciarlo suena diferente... miren ellos imparten clases de mapudungun no sé si se ve, en el caso que estén interesados eso, chicos bueno me gustaría también saber desde ustedes quien o quienes serían las entidades encargadas de impartir este tipo de capacitaciones.
90. Andrés: Buena pregunta, bueno a lo que respecta al modelo de intervención nuevos instrumentos yo creo que las universidades debiesen ser las instancias como ideales que están más actualizadas en la temática creo yo y lo otro también creo yo en cada ámbito hay personas que van a la vanguardia de la temática quizás no sé si sea muy difícil traerlos a Chile por ejemplo se pueden hacer jornadas a nivel nacional y llevar representantes de cada dispositivo no sé pero ahí de alguna tarea que tiene el servicio en poder hacer ese catastro de quienes son las personas que llevan la vanguardia de esta temática de la violencia de género siendo que ha estado el arte de la investigación.
91. María José: Ok, ¿a alguien más le gustaría agregar algo respecto de quienes son las instituciones o personas que debiesen implementar estas capacitaciones?
92. José: No sé, yo creo que son como dice el José, son... tienen que ser personas que están en la palestra o en la vanguardia de la temática en sí por lo menos no sé si a nivel de violencia contra la mujer pero si a nivel de trabajo de... sistémico familiar hay mucha gente que está haciendo trabajo interesante y que son chilenos, no son ni siquiera extranjeros... entonces están en Santiago inclusive creo que están acá en Temuco y es cosa de organizar eso y trabajar en base a eso... el tema de mapudungun yo creo que definitivamente deberíamos tener una capacitación en cuanto a la lengua y ojalá tener una capacitación que dure no sé un año para los que se atrevan y aprender a hablarlo o sea por lo menos no solamente saludar y despedirse sino que también a manejar y tener mayor nivel de entendimiento de la lengua, yo sé que es difícil pero

yo creo que se puede y eso me parece, el tema del mapudungun es un tema que es importante, a nivel de interculturalidad se han hecho capacitaciones y definitivamente se ha mostrado el tema de cómo la cultura mapuche ehh ve a la mujer tanto desde el aspecto cultural negativo que ha ocurrido con el tiempo hasta lo más profundo o sea desde aspectos que son originales llamémoslo así, ehh eso de alguna forma nosotros nos hemos empapado de esa información y de ese entendimiento pero falta más para poder trabajar más con personas de origen mapuche y que de alguna forma podamos respetar y que ellos también puedan respetar y amarse más en cuanto a ser mapuche y a la mujer mapuche en sí misma, no no occidentalizar tanto la temática.

93. María José: Claro, es un poco sentirse parte de...

94. José: Sí.

95. María José: Claro...bueno chicos, también me comentaban un poco el tema del autocuidado y ahora vamos a esta parte que ehh en las conversaciones aparecieron el tema del bienestar de los equipos, me han comentado que es importante para ustedes el tema del autocuidado y a ¿vuestro juicio quién debiese implementar el autocuidado para ustedes?, ¿quién debiese estar a cargo?

96. Andrés: Más que una identidad definida de quién debiese implementar los autocuidados, yo creo que se debiese dar libertad absoluta a los equipos para poder determinar la mejor manera de distenderse de la carga laboral y en ese sentido como señalaba José anteriormente, las orientaciones técnicas, los convenios, los proyectos lamentablemente generan una serie de obstáculos para que los equipos puedan elegir en donde, cuando y como poder llevar a cabo estas instancias y eso es un obstaculizador, además de los recursos...a nosotros por orientación técnica se nos exigen dos jornadas de autocuidado o capacitación y lamentablemente para nosotros como equipo siendo tan pequeños, tenemos recursos muy limitados como para poder implementar de buena manera esa meta que nos fija regional, este año solamente lo estamos

logrando justamente por esa modificación de recurso por la partida de funcionarios digamos, de no haber existido esa modificación sería muy distinta la historia.

97. María José: Claro, pero ehh respecto a esto, claro...ustedes me plantean un poco de que los equipos deben ser quienes eh lleven su propio autocuidado, pero el tema de los recursos ¿quién debería entregarles los recursos para que ustedes puedan realizar su propio autocuidado?

98. Andrés: Al menos desde mi propio punto de vista debiese ser compartido entre SERNAMEG y el municipio.

99. María José: Ya, ¿ustedes chicos piensan algo distinto, piensan igual?, ¿qué les gustaría agregar a este tema de quien debiese implementar y/o facilitar el autocuidado?

100. José: Yo pienso que creo que antes se me olvidó, no lo dije pero creo que a nivel de capacitaciones y todo eso creo que el SERNAMEG debería ser la entidad que ponga dineros, ya, como este es un tema contingente nacional, el dinero viene de allá de arriba, me entiendes, entonces debería... y a nivel de autocuidado me parece que el municipio quizás podría tener un rol más activo en cuanto a cuidar a sus propios miembros, ya, a sus trabajadores de toda esta carga emocional, laboral o lo que sea y creo que el dinero debería venir de ahí más del municipio, ya y del otro aspecto, de las capacitaciones y todo eso y de los materiales deberían venir del SERNAMEG.

101. María José: Ya, ok.

102. Daniela Montt: Ya... yo tengo un tema con el autocuidado porque siento que efectivamente nosotros podemos tener autocuidado grandes, masivos, no cierto ehh poder salir, pasear no cierto y salir de aquí pero a mí personalmente los autocuidados más significativos creo que se dan en los equipos diariamente con no tantos gastos de recursos, con un buen ambiente laboral... en ocasiones establecer ehh no sé si como normativa pero establecer cosas tan básicas

como por ejemplo la celebración de un cumpleaños de un colega ehh el que nos pongamos de acuerdo para comprarle un regalo, quizás hacerle de cumpleaños darle media jornada libre para que pueda irse antes a su casa, que si tú te pones a pensar no son grandes gastos económicos son solamente una organización que nosotros como colegas tenemos que hacer, ya, si mi colega está de cumpleaños y hay atención en la tarde, efectivamente mi colega se va a tener que ir y yo voy asumir esa carga pero entiendo que cuando a mí me toque también va a hacer recíproco, entonces yo siento que ahí como equipo estamos muy al debe, nos falta eso... poder ir mejorando, poder tener no sé... yo trabajé en algunas instituciones donde se daba una vez al año ehh un día completo para que una persona se pueda hacer exámenes preventivos, cosas que son que no generan gastos, si tú te pones a pensar y yo creo que acá en el equipo en general ehh falta eso, falta ir mejorando esa situación esas cosas que se van dando cotidianamente.

103. José: Igual creo que es una temática que podría ver...
104. María José: ¿Cómo? no escucho.
105. José: No, no quería interrumpir a la colega, no lo que pienso es que esa temática no es solamente del equipo, sino que también tiene que ver con los lineamientos técnicos que provienen quizás del SERNAMEG ehh y que deberían ser más flexibles en cuanto a aspectos como dice la colega de hacer exámenes, de hacerse un examen preventivo una vez al año y tener ese tipo de cuidados finalmente con la gente.
106. María José: Claro.
107. José: Al parecer no se da mucho o sea aquí en el equipo si cada uno tiene que ir a un examen yo creo se pide permiso y se va al examen, no hay problema ya, pero hubiese sido distinto si otro colega jefe quizás hubiese dicho no en realidad no podi cachay, estay perdiendo horas de trabajo y queda ahí po o sea poco respetuoso finalmente.

108.

109. María José: Daniela ya me explicó más o menos, ¿no sé si está desfasado el audio? Ahora sí, Daniela ya me explicó un poco el tema sobre que es el autocuidado para ella. Me gustaría saber para Andrés y José. ¿Qué es el autocuidado para ustedes?

110. José: Mmm buena pregunta, eeh, de alguna manera son estrategias que uno tiene que abordar para poder (...) el poder de alguna manera subsanar el deterioro que va generando la carga laboral diaria, eeh si, y lamentablemente, claro como somos un equipo pequeño, la dificultad que plantea eso, eeh, es que, si una de las partes del equipo, que somos en el fondo cuatro personas, una de las partes del equipo anda mal, el resto del equipo lo resiente y en ese sentido, claro, ciertamente es muy importante el tener en consideración ese como cuidado diario, si, si porque de alguna manera esto es algo que se va acumulando en el tiempo y en algún momento tiende a reventar digamos, dentro del semestre o del año, yy por lo general, claro trae consigo dificultades luego en el trabajo. Seria también interesante eso, en conjunto con poder proponer esas instancias, el también llegar a esos acuerdos respecto a las responsabilidades que se tienen que asumir y en el fondo los compromisos que se requieren como para poder instaurar ese autocuidado diario, digamos.

111. María José: claro.

112. Andrés: si, eso.

113. María José: José eeh, ¿Tú que piensas sobre lo que es el autocuidado?

114. José: yo creo que el autocuidado es crear una cultura organizacional de sana humanidad, así le llamaría, de sana humanidad, ósea que la cultura de la organización este centrada finalmente en cuidar a sus individuos no solamente de explotarlos de alguna forma, ya. Y que para ello hayan diferentes motivos ya, no solamente, como decía la colega, salir a algún lugar

y hacer (no se entiende) recreación, sino que también aquí mismo en el centro tener prácticas que finalmente sean positivas y que sintamos que nos estamos apoyando mutuamente, ya. Y yo creo que tiene mucho que ver con, con lo que tratamos de hacer a nivel de trabajo que es terminar con la violencia, ¿ya? La violencia machista en este caso, pero es terminar con la violencia en sí. Entonces de alguna forma crear una cultura no violenta, una cultura que de alguna forma cuide al otros y nos estemos cuidando mutuamente y eso se vaya retroalimentando y vaya creciendo, ¿ya? Y para ello creo que igual se necesitan dinero, no es solamente algo humano, sino también se requieren fondos, se requieren espacios quizás, ya. Para poder ejercer, para poder hacer ese tipo de cosas. Eso.

115. María José: en algún HEVPA me dijeron el comentario como que contraten a alguien que nos enseñe como hacernos autocuidado, como incluso tips, no se...

116. Daniela: si tu te pone a pensar el autocuidado es darse una pausa, por último, preguntar cómo está la persona. Muchas veces podemos trabajar en equipo y no saber ni siquiera si el colega está pasando por algún problema, que eso lo lleva a estar quizás, un día ha estallado, no sé, como para ponerse un poquito empático para entender, y como te digo son pequeñas cosas que uno puede ir haciendo, nosotros como equipo, esto mismo de las reuniones, que la reunión sea un poquito más extensa, quizás una vez al mes, en donde tengamos espacio para compartir. También vas generando aspectos positivos yo creo, dentro de los equipo de trabajo, y eso para mí es como más significativo que ir a un lugar y pasar un día, porque finalmente ese debería ser como la guinda de la torta no cierto, porque si nosotros llevamos un autocuidado así, así diario no cierto, eso es como ¡yaa! el culmine del autocuidado, pero eso no es todo, para mí el que uno va haciendo más diariamente. Eso.

117. María José: claro, entiendo. Eeem, me quedo super claro. Me gustaría saber también, que nosotros hemos escuchado a través de las conversaciones eem, el trabajo con la intervención eeem, que se basa en las O.T. que entrega SERNAMEG, al respecto ¿Qué opinan del modelo de intervención del programa?
118. Andrés: yo creo que aquí la dupla es la que al menos sabe...
119. José: la visión que tengo es que el modelo es atingente a la temática pero que de alguna forma no ha sido actualizado. Entonces definitivamente tiene baches, tiene vacíos y que depende mucho de los profesionales que estén aplicando el modelo, ¿ya? Pero queee, la verdad es que podrían profundizar mucho más el modelo, hacerlo mucho más eeem significativo quizás para los participantes y también para los que desarrollamos la situación de trabajo. En particular no sé qué más podría decir
120. Daniela: el modelo en sí es un modelo, sobre todo la primera parte de evaluación estructurada no cierto, donde nosotros tenemos que obtener antecedentes de los varones que asisten acá eem, si siento como señalaban mis colegas, que estamos al debe frente a situaciones por ejemplo en temas psicológicos o rasgos de personalidad, cierto queee nos ha pasado, por ejemplo, el millón, nosotros utilizamos el millón para evaluación. Y el millón, si una persona no sabe leer ¿qué aplicamos? Ya, y aspectos, tenemos que ver ahí otras alternativas, entonces claro falta actualización de eso, falta tener mayores herramientas porque no todos los casos ni todos los varones que asisten acá son iguales no cierto, ir actualizando eso, lo mismo pasa que cuando dentro de la intervención, durante el proceso de evaluación nos damos cuenta que el varón no califica, tener ahí redes, SERNAMEG lamentablemente no tiene convenio con redes, por ejemplo con temas del consultorio, salud mental, universidades, ya, yo siento que ellos no como programa, porque muchas veces nosotros el año pasado por ejemplo teníamos convenios

con universidades, pero salió de ¡HEVPA! A la universidad no es un convenio SERNAMEG con la universidad. Entonces convenios que te pueden ayudar tanto para tener alumnos en práctica, como para atención psicológica algunos varones, como para instalaciones dentro deeeel, ocupar instalaciones para nosotros hacemos conversatorios, no cierto, entonces convenios que sean desde arriba no cierto, que nosotros podemos hacer uso también de eso. Y eso siento que, como SERNAMEG eso no está. Nosotros tenemos que andar ahí buscando, viendo ahí las alternativas, pero debería eso ser un convenio

121. María José: claro, entiendo. Me gustaría saber cuáles han sido las principales dificultades que se han encontrado en la implementación de las O.T.

122. Andrés.: Bueno como señalaba Daniela. En algún punto el tema de la interculturalidad ha sido tema en algún momento, debido a las derivaciones que nos llegan de sector rural, asociado también a eso el tema de la movilización de esas personas. También lo que señalaba Daniela. Respecto, claro, a los instrumentos utilizados en la etapa de evaluación, no contamos con herramientas alternativas como para poder de alguna manera subsanar el hecho de que no sepa leer, el problema que viene aparejado con eso es que muchas veces a nosotros nos piden informes de tribunales. Claro uno puede subsanar, si una persona no sabe leer uno puede aplicarle un test proyectivo pero el test proyectivo no entrega la misma cantidad de información que entrega una prueba actuarial y ahí es donde nos vemos en dificultades y, nos hemos visto en caso de usuarios que son derivados por tribunales, que nos piden informes y que esos informes se van con menos información.

123. María José: ya. Okey.

124. Andrés: que otra dificultad en la implementación de las O.T. (preguntando al equipo)

125. Andrés: bueno lo que señalaba anteriormente, que las O nos exigen dos jornadas de autocuidado y capacitación, y no nos entreguen el recurso necesario para llevarlo a cabo, también es una dificultad en la implementación (...) Respecto del espacio físico, las instalaciones al menos el municipio como ejecutor al menos yo siento que nos entrega las herramientas como para poder implementar el programa de buena manera. Quizás el lugar en donde está ubicado el centro lo hace un poquito más invisible, no estamos tan centrales ni tampoco en algún sector como muy conocido, eso también podría dificultar el hecho de poder llevar a cabo este programa

126. María José: ya entiendo (53:16)

127. Daniela: lo otro que puede ser también, la articulación con los otros dispositivos del VCM, dentro del trabajo que nosotros realizamos, nosotros solicitamos reportes y ha pasado, puntualmente este año más que el año pasado que yo estuve también eeh, que como va habiendo rotación de personal dentro del VCM, de los centro de la mujer, muchas veces pasa que no manejan la información, por ejemplo el tema de los reportes, entonces nos hemos visto en el caso que no se envían o que se envían no con la cantidad de información que a nosotros nos gustaría para poder trabajar con los varones, poder confrontarlos frente a la, el reconocimiento de estas conductas y ahí, creo que igual el SERNAMEG debería capacitar o tener por lo menos una capacitación cada semestre para los nuevos profesionales que ingresan al Centro de la mujer, explicarle no cierto los modelos, y como también trabaja el HEVPA, que muchas veces también está en la misma casa no cierto, no se conoce mucho, entonces ahí, eso debería como para poder implementar también todas las orientaciones que nos llevan a nosotros hacer el proceso de evaluación.

128. María José: claro, entiendo. Me gustaría saber si ustedes, por lo que me han comentado si me he dado cuenta que han adaptado un poco las orientaciones técnicas, en el sentido de lo que me comentaban de que hay personas que no manejan muy bien la lectura, el tema del lenguaje, eem, pero han tenido que adaptarla de otra manera respecto de el proceso de evaluación, los talleres
129. José: Los talleres grupales están todos modificados, están readaptados, seguimos claro la línea de las temáticas a trabajar, pero dentro de las acciones son todas nuevas. Nos dimos el trabajo de hacer una jornada y de cambiar naturalmente todas las acciones, también las viñetas que se utilizaban, ósea los videos. Y la practica en sí de la sesión, ya. Ahí nos dividimos un poco con la colega quién lleva que, como lo hacemos. Hasta ahora me parece que ha tenido, o va teniendo un buen resultado, ya. Los varones se ven comprometidos positivamente a tratar la temática, a compartir su experiencia, a decir lo que le pasa, ya, compartir con los demás, y eso me parece que es positivo.
130. María José: claro, entiendo. También me han comentado un poco el tema de las innovaciones. Creen que es necesario incorporar, bueno creo que ha quedado claro que es necesario incorporar innovaciones al modelo de intervención, creo que fue de lo primero que conversamos de hecho, pero específicamente ¿Qué agregarían, qué quitarían, qué modificarían ustedes como centro?
131. José: Si tu consideras que el servicio cambio su nombre a ser servicio nacional de la mujer y equidad de género, yo creo que un tema que todavía no se ha abordado bajo ningún termino en SERNAMEG, tiene que ver con que va a pasar cuando en algún momento lleguen a los centros persona, no sé lesbianas que han agredido a sus parejas, transgénero. En este momento solo existe una orientación vaga respecto a que esas personas debiesen ser intervenidas de

manera individual, pero obviamente, claro las políticas públicas siempre van más atrasadas que lo que es la realidad social, entonces yo creo que eso digamos es un tema que esta como al debe de parte del servicio. Y otra cosa, es que a nosotros nos permiten trabajar con menores de 18 años, y bueno obviamente la temática de la violencia en el pololeo es algo que esta super presente, y por lo tanto ahí nos vemos limitados, solamente quizás jornada de prevención, tratar con ellos, pero chicos de 17 eeh 16 años que tienen conductas que de alguna manera podrían verse beneficiados por el programa, yo creo que no debiesen estar restringidos de participar

132. María José: claro, lo que comentaba un poco Daniela delante, como el tema de la prevención, más que el estar arreglando lo que ya está un poco corrompido, por decirlo así. Eem. Me gustaría saber, eeh, que nosotros igual en las conversaciones que tuvimos previamente, vimos algunas complejidades que tiene su trabajo. Una de estas es el tema de la deserción ¿En qué etapa ustedes del programa visualizan que hay más deserción de hombres?

133. Daniela: yo creo que en la etapa de evaluación. La etapa de evaluación eem, es donde más deserción presentamos dentro del proceso en general de los hombres que participan acá del centro, y se da por varias variables, alguno porque tras el primer periodo vienen y no sé, termina la evaluación de la pareja, instrumentalizan un poco el proceso, otros llegan a acuerdos con la pareja, no se motivan por venir, pero la mayoría tienen que ver con eso, cuando instrumentalizan el proceso de acá del centro, desertan, ya por que en alguna variable va a ser modificada y eso va a permitir que obviamente el varón deje el proceso. Ahora igual nosotros dentro de lo que nosotros hemos estado trabajando acá, hemos aplicado igual algunas técnicas, algunas nuevas prácticas digamos para evitar un poco la deserción en el proceso de evaluación, y tiene que ver por ejemplo con el llamar antes, el día antes a los usuarios para confirmar su hora de asistencia, ya, eso también ha permitido tener menos deserción en el proceso de

evaluación o que el varón te diga ahí no puedo venir por tal razón y cambiar la hora, flexibilizar un poco con los varones sobre todo porque trabajan, tienen otras actividades y también se dificulta en los horarios que nosotros atendemos que puedan asistir. Entonces ahí hemos como flexibilizado un poco con eso.

134. María José: claro, entiendo. ¿Alguien más piensa que existe otra etapa en la que existe mayor deserción de los hombres?

135. José: No, como dice Daniela, la gran mayoría se produce en la etapa de evaluación. Obviamente, claro, en el proceso de intervención igual se producen algunas bajas, pero comparado a lo que es la evaluación, no, mucho menos.

136. María José: Bueno, igual me comentaba un poco Daniela cual eran los factores que influyen un poco en la deserción. ¿Ustedes tienen otros factores que puedan visualizar, que influya en la deserción de los hombres del programa?

137. José: Bueno, obviamente que no existe una motivación genuina por querer cambiar algo. En el fondo vienen obligados por el tribunal, entonces ven de que trata el proceso, si logran subsanarlo en alguna de las audiencias, y luego desertan, lo dejan, lo botan. Y como decía Daniela también mucho el tema de la instrumentalización, incluso los que vienen voluntariamente muchas veces vienen condicionados por sus parejas, y luego cuando se produce el quiebre ven que ya nos le resulta de utilidad y lo dejan.

138. María José: claro, entiendo. José tú crees que existen otros factores que influyen más de los que me han comentado los chicos, que no existe motivación genuina, la instrumentalización del programa.

139. José: ósea me parece que, no sé si se ha tocado, pero el tema de que los varones sienten que son enjuiciados de alguna forma, entonces ellos piensan, algunos piensan que el centro les va

a prestar como alguna ayuda en cuanto a apoyarlo, como decirle no en realidad usted es la víctima, y nos ha pasado quizás algunos casos donde los varones creen que nosotros los vamos a apoyar, pero se dan cuenta que finalmente la orientación técnica es apoyar a la mujer, que la mujer no siga viviendo situaciones de violencia. Y eso les parece como, les hace ruido y finalmente desertan de la situación. Igual tiene que ver con la motivación y con todo ello, pero de repente hay poca claridad en los varones de cómo funciona el centro, entonces piensan que el centro de hombres es como para hombres, como para que ellos puedan ser apoyados, y de alguna forma también no se sientan victimarios solamente, ya. Y eso.

140. María José: claro, ya. De estos factores, ¿Cuáles creen, ósea ordenándolos de mayor a menor relevancia ¿Cuáles creen que son, el orden? Tenemos la motivación poco genuina, la instrumentalización y los hombres que se sienten enjuiciados. ¿Cuál creen que...

141. José: Ese mismo orden

142. María José: ¿Ese mismo orden? Ya.

143. José: si

144. María José: tienen ustedes alguna idea para resolver la situación, han intentado como equipo alguna solución, bueno más las que me comentaba un poco Daniela que era como llamarlos, recordarles, estar como ahí constantemente presente

145. José: respecto del último punto, eem es obviamente no tener esa actitud con los varones de enjuiciamiento, no apuntarlos con el dedo respecto a lo que hicieron, sino que aclararles que nosotros estamos, primero si es que nos envía el tribunal para realizar un informe que en el fondo de cuenta de lo que es el punto de vista del varón respecto del ejercicio de estas conductas yyy en el fondo eso, obviamente el centro está ahí para ayudarlos en caso de que él quiera cambiar de manera genuina, que tenga la motivación intrínseca en el fondo.

146. María José: claro, motivarlos.
147. José: exacto
148. María José: ya, eeh, ¿Alguien más tiene alguna visión sobre las cosas que ustedes han modificado un poco para fomentar un poco la, o sea fomentar que los hombres no deserten del programa? A parte de lo que me comentaban de estar más presentes, de estas llamándolos constantemente
149. Daniela: Eeem, yo creo que un poquito eeem, va en el, en como se llama en, en los lazos que uno pueda generar con los varones también. Si bien nosotros somos profesionales y trabajamos acá, yo siento que el lazo que uno puede realizar con ellos es super importante, el vínculo que se crea, ya, eeeh, en un momento claro, los varones pueden, van a asistir y todo, pero también ellos, hemos terminado algunos niveles y ellos señalan la importancia que ellos tienen de venir acá, el sentirse en un espacio de respeto, donde obviamente no se sienten enjuiciados por lo que hicieron, nosotros también les señalamos que claramente la violencia es una situación que uno va aprendiendo y que ellos no son como bichos raros, por que justamente ya es una situación que esta, pero yo creo que el vínculo es super importante, el preguntarle todas las veces que asisten ¿Cómo esta?¿Qué le ha pasado?¿cómo están sus hijos? Aspectos tan importantes como saberse el nombre de los hijos, de la pareja, eso va generando un vínculo con los varones que finalmente también ellos, dentro del proceso, van teniendo esta conexión con los profesionales y van a asistir a terminar sus procesos también, y sienten ahí una cosa más estrecha, y yo siento que eso es importante dentro del proceso también
150. María José: es un punto super importante, tanto para ustedes como para las personas que atienden. Es un trato humanitario también.

151. Daniela: y muchos han comentado también, que han tenido atenciones por ejemplo particulares y ellos han sentido que ya, y son un numero por ejemplo, vienen y termino y están viendo como la hora, ya termino su hora y se van, nosotros si hay algunas sesiones en que tenemos que extendernos, nos extendemos también, ya, o si hay alguna sesión que un varón viene descompensado y tenemos un taller o algo así, nosotros vamos a dar prioridad a eso y quizás vamos a dejar de lado el taller, pero vamos a ver lo que le está pasando en ese momento. Entonces ahí nosotros también vamos generando eso, ese vínculo.
152. María José: claro. Pero igual ellos ven un poco el sacrificio que ustedes van realizando a través del tiempo.
153. Daniela: María José, sí.
154. María José: José tú tienes alguna otra...
155. José: no me parece que, tomo las palabras de la colega y finalmente el trato que se le da a los varones, ya, que generalmente los tratamos a todos con respeto, ósea a todos los tratamos con mucho respeto, les damos su espacio, ellos vienen aquí cuentan su historia, entonces generalmente se sienten, se sienten bien, se sienten a gusto dentro de las sesiones tanto individuales como grupales, ya, a veces pueda que uno no tenga tanto parecer con el varón, pero definitivamente el respeto sigue, y siempre hay un trato de usted, me entiendes, siempre dignificando la situación, independiente que la temática sea un poco compleja, ya, se mantiene que el varón sea una persona digna, no lo enjuiciamos, no lo marcamos, yo creo que eso igual es terapéutico finalmente, ya, y yo creo que muchos de los varones que siguen viniendo es porque ellos se sienten bien finalmente entrando a la sesiones, contando su historia y dándose cuenta que ellos también se han equivocado entonces mostrarle que en realidad si nos podemos equivocar y tenemos la posibilidad también de cambiar y de ver otras formas de actuar. Eso

156. María José: emm, también me han comentado chicos el tema de la coordinación con las redes, que existe muy poca, me han dado a entender un poco eso, eem, pero la pregunta, me gustaría hacerles una pregunta un poco más exacta de ¿Cómo describirían su relación con SERNAMEG a nivel regional, a nivel nacional? y ¿Qué valoración creen ustedes que tiene el programa HEVPA en la red SERNAMEG y pública?
157. José: ¿qué valoración? ¿yo diría que una valoración baja, ya respecto de lo que son los programas VCM. Nuestros contactos con SERNAMEG a nivel regional son super escasos a lo largo del año, de hecho, al menos desde que yo trabajo acá en el centro de hombres, no recuerdo instancias en las que hayan venido a asesorarnos técnicamente, acá en el centro de hombres. Nos hemos reunido por algún otro motivo, han venido algún par de veces, pero eso. Es un contacto sumamente escaso, más bien guarda siempre relación con la rendición de los recursos y ocasionalmente tenemos algunas instancias en donde nos comunicamos tanto con regional como con nacional para ver algunos nudos críticos respecto al funcionamiento del programa. Pero eso más de dos veces al año no ocurre. El funcionamiento del HEVPA, del centro de hombres es en gran parte autónomo, digamos, y respondemos mas bien a la administración del ejecutor, del municipio, es con ellos que mantenemos mayor, mayor vinculación.
158. María José ya. Eeemm, bueno me comentas que la valoración es baja, también me comentaban que no los conocen, que existe poca difusión del programa...
159. José: y sabes que esa valoración baja queda de manifiesto cuando yo por ejemplo converso con coordinadoras del centro de la mujer. Las coordinadoras del centro de la mujer no tienen idea de lo que hacemos, salvo algunas excepciones, pero no conocer lo que hacemos y eso guarda relación que regional al menos no les da alguna guía digamos, no les entrega alguna

noción de para que estamos nosotros en la red, digamos, entonces eso es desalentador, es super desalentador, el sentirse solo en el fondo, sentirse solo dentro de los dispositivos

160. María José: en algún HEVPA me comentaron algo así como ni santa Isabel nos conoce, es triste igual la realidad de... porque en otros lados me comentaban así como, bueno el centro de la mujer tiene, la gente lo conoce, sabe que puede asistir, sabe que puede ir, hacen derivaciones de otra red pública, pero acá de repente nosotros comentamos a otras redes como, oye pero si pueden derivarlo a nosotros y de otras redes comentan aah es que pensé que solo de tribunal les derivaban para allá o es como el único medio en que puede llegar los hombres allá. Entonces falta información.

161. José: el tema que tenemos de difusión, en el fondo es que nos sentimos bastante aislados de la oferta, digamos,

162. María José: claro. ¿Chicos, Daniela y José tienen algo que agregar a este punto?

163. Daniela: si mira, yo comparto lo que dice el José, que igual hay momentos que nos sentimos solos en la situación, yo el otro día les comentaba a los chicos no se si es porque funcionamos demasiado bien o, que no nos vienen a supervisar ni los tenemos acá, pero si yo siento que en relación con el área técnica me gustaría tener mayor contacto, que pudieran venir, que quizás pudiésemos hablar de algunos casos que son complejos, que vinieran a ver como estamos funcionando cotidianamente, y con la finalidad obviamente si estamos haciendo algo que quizás no está bien, poder ir mejorándolo esa es la idea de las supervisiones creo yo. Ahora nosotros como HEVPA Araucanía también hemos visto eso, y hemos empezado hacer coordinaciones internas con otros programas y eso ha nacido a nivel personal de cada uno de nosotros, autogestión, y como nos hemos dado a conocer a través de carta no cierto, donde informamos las vías de ingreso, donde Andrés también ha dado charlas no cierto, a otras

instituciones explicando lo que hace el HEVPA, como poder derivar y eso ha facilitado mucho el tema de la coordinación de redes. Yo con mi colega tenemos reuniones con otros programas donde vemos casos en común, vemos como vamos a trabajar, vemos que está pasando, monitoreamos también, y eso también nos ha ayudado para el tema de la intervención, entonces también nosotros no nos hemos quedado así como aah no es que no hay redes, nosotros nos hemos tratado de mostrar lo mas que podemos, ahora por un tema de tiempo también se nos dificulta, por eso hemos optado por otras vías, por ejemplo el correo electrónico, el teléfono, ya, pero hemos autogestionado también eso porque consideramos que el tema de red es muy importante trabajar.

164. María José: claro. Bueno en esto SERNAMEG los ha dejado un poco cojo por decirlo así,
165. José: y en ese sentido ahí el ejecutor es quien ha estado mas preocupado respecto de eso, si nosotros por ejemplo hemos tenido la oportunidad de ir a radios a poder promocionar lo que nosotros hacemos, ha sido netamente por gestión de la municipalidad no de SERNAMEG
166. María José: José te gustaría agregar algo más al punto
167. José: no, quizás me gustaría reafirmar de que nos sentimos un poco dejados fuera, me entiendes, así como poco valorados finalmente, y me parece que el trabajo que se está haciendo, por lo menos aquí en el HEVPA Araucanía, es muy profesional y muy positivo también, ya, y me parece que de a poco el impacto que se ha tenido, o se va teniendo en los varones, va creciendo, ya, entonces yo creo que, hasta de encontrarnos en una parte de la ciudad que igual es un poco aleadaña, quizás, estamos un poco escondidos, quizás el HEVPA como es el centro de la Araucanía y atendemos varones de distintos lugares, deberíamos estas en un lugar mucho más visible, donde las personas puedan saber, enterarse, llegar, consultar del tema de la violencia... hay mucha gente que no tiene idea acerca del centro y que si quizás necesitan en

algún punto el apoyo, la ayuda de información que se le puede ofrecer. Así que en ese sentido estamos abandonados, y no es culpa de nosotros, definitivamente es mas que nada por la política, no sé, la falta de coherencia de algunas experiencias más institucionales de arriba, no sé.

168. María José: Buenos chicos, me gustaría darles las gracias, inmensas gracias por su participación. Esperamos que con este estudio podamos tener una injerencia en la mejora de los programas tanto para el bienestar de ustedes como de los usuarios que ustedes ven día a día, para así poder influir en la finalidad del programa que es ayudar a las mujeres que han sobrevivido a la violencia machista, y recuperar su, que puedan recuperar su seguridad y bienestar... y bueno me gustaría agregarles dos, comentarles dos cositas, que yo dentro de hoy les hare llegar un correo, no sé si han sido informados que en el estudio necesitamos hacer un seguimiento a los egresados y a las mujeres que fueron parejas de ellos, pero es más ético que ustedes realicen el seguimiento, entonces nosotros con nuestro profesor y nosotros como coinvestigadores hemos evaluado las preguntas que aparecen en el cuestionario que se hace inicialmente y hemos generado un cuestionario mucho más corto y más acotado cosa que no ocupe mucho tiempo para ustedes tampoco, desde SERNAMEG aprobaron esta situación. Yo les hare llegar los dos cuestionarios y un correo explicando mucho mejor la situación ya...

169. Muchas gracias por su tiempo, que tengan un muy buen día.

170. Todos se despiden.

10.4. ANEXO D

Transcripción de entrevista HEVPA Alto Hospicio

1. María José: Espérenme un chiquitito. Ahora si (arreglando algo al parecer de la transmisión)
2. María José: Hola buenas tarde ¿Cómo están?
3. Francisco: Bien. (mira a sus compañeros para consensuar)
4. Sandra: ¡¡Se escucha!!??
5. María José: si se escucha bien. (M.N.: ah ya). ¿Allá se escucha bien?
6. Francisco, Sofía y Gonzalo mueven la cabeza, José: sii
7. María José: que bueno. ¿Cómo están? El de lentes mueve la cabeza asintiendo. María José: ¿cómo está todo por allá?
8. Francisco: bien bien
9. María José: que bueno. Voy a partir presentándome. Mi nombre es María José Muñoz, soy estudiante de la escuela de psicología de la universidad de Valparaíso. Eemm, bueno estamos realizando esta investigación con mis compañeras y el profesor Carlos Clavijo que, bueno el profesor se ha formado en el área de la violencia de la pareja íntima y tiene una larga trayectoria con el tema. Anteriormente les hicimos llegar un consentimiento informado y el cual se describe lo que se realizará en este momento. ¿Y nos gustaría saber si todos recibieron la información?
10. Francisco: asiente mirando hacia abajo, levanta mirada dice: Si
11. María José: me alegro mucho. Eeh, queremos recalcar que esta entrevista es confidencial eeh, luego de ser transcrita, este video va a ser eliminado. ¿ya? ... Eeh nos gustaría aclarar también, que además de conocer sobre el impacto del programa en los usuarios, estamos muy interesados en conocer las perspectivas que de quienes desarrollan este trabajo, eeh

para dar mayor profundidad en el análisis de los resultados que nosotros obtengamos al final de nuestra, de nuestro estudio. En función de lo anterior, su participación eeh, es vital para nosotros y para la investigación. Eeem, bueno esta entrevista está basada en las conversaciones con los representantes de los centros que participaron en la llamada anterior que realizamos y en la entrevista abordaremos tres áreas de indagación, la primera es relativa a la implementación del programa, la otra es asociada al potencial del fortalecimiento de los equipos, y aquellas que dicen relación con el modelo de intervención y sus desafíos. Las temáticas que hemos identificado son diversas y por el tiempo de duración de la entrevista eeh, tiene que ser limitado porque podemos extendernos demasiado y no, no es la idea. Eeh, por lo mismo es esencial que sean breves para responder y permitan la participación de cada uno del, de los integrantes del grupo. Eeeh por mi parte intentaré hacer el mayor esfuerzo por mediar la conversación eeh por lo que les pido su colaboración. Eeeh antes de dar paso a la entrevista quisiéramos agradecer (el de blanco levanta la mirada justo aquí, y luego el de lentes) por el tiempo que nos han dedicado, por el trabajo que han realizado hasta ahora, eeh, ya que entendemos que eeh el tiempo en su trabajo es super, es importante yyy para nosotros es mucho más significativo y mucho más valorado como el esfuerzo que están realizando en este momento para que nosotros podamos realizar esta investigación. ¿Tienen alguna duda?

12. Francisco mueve la cabeza en negación dice: No. Y Sofía al mismo tiempo dice: No

13. María José: entonces me gustaría que se presentara cada uno para poder conocernos

14. Gonzalo: bueno yo me llamo Gonzalo... (no se escucha bien MARÍA JOSÉ: le pregunta ¿Cómo, perdón?) me llamo Gonzalo, y soy el administrativo acá del programa

15. María José: ya

16. Gonzalo: y además trabajador social en práctica (mira hacia el lado riéndose, como bromeando con sus compañeros)
17. María José: ya (los demás están sonriendo luego de lo que dice Gonzalo.)
18. Francisco: buenas tarde Francisco rivera acuña, trabajador social del programa, coterapeuta acá con mi duplita (sonríe como chistosamente) (mira a la mujer)
19. Sofía: eeh, hola, Sofía campos eeh psicóloga del centro,
20. María José: ya, Sofía... Falta alguien ahí (se ríe como nerviosa)
21. Sebastián: Sebastián ahumada, y soy psicólogo en práctica.
22. María José: ¿Cómo? ¿cuál es tu nombre perdón?
23. Seba: Sebastián ahumada
24. María José: ya... no te escucho bien, es que se escucha como entrecortado
25. Se: Sebastián ahumada, psicólogo en práctica (esta vez sube el tono de voz)
26. María José: ahí sí.
27. Aparece una mujer, la que no se ve en el video, asoma la cabeza saluda con la mano y dice:
ahí me vio. Y se ríe. María José: Hola
28. Sandra: hola,
29. María José: ¿cómo estás?
30. Sandra: bieeen María José
31. María José: que bueno.
32. Sandra: ahora nos vemos
33. María José: ahora sí... face to face jajá
34. Sandra: face to face, si ya. Aquí te dejo a los chiquillos. (hace un gesto con la mano despidiéndose)

35. María José: gracias... ya chicos, eem, bueno partamos con la entrevista. Eem. No sé si les comento un poco lo que habíamos conversado la vez anterior, eeem, ¿cuál era el nombre, Marcela?
36. Sandra: Sandra.
37. María José: Sandra, perdón.(se ríe como avergonzada)eeeh, pero en las conversaciones que tuvimos con Sandra, eeeem, aparecieron como uno temas, como, bueno con Sandra y con otros representantes de los otros centros eeh, aparecieron temas que fueron como de condiciones laborales, de quienes trabajan en los programas eeh, algunos nos nombraron el tema de la rotación de personal en los centros, la falta de equipo, que hay mucha sobre carga de trabajo, que cuesta mucho coordinarse con SERNAMEG y eeh la organización que se hace cargo de los centros eem, el trabajo a honorarios, contra pobre, precariedad laboral eem (Francisco mira a Sofía, como abriendo los ojos, y luego se ríen) no existen un poco el tema de sentirse seguro en el trabajo, eeh hay poco apoyo del empleador, el trabajo es super complejo para el poco apoyo que reciben y bueno eso son como los temas que ya habíamos conversado con Sandra y un poco con los otros centros, eeeh, les gustaría agregar algo de lo mencionado, eeeh ahí, de lo que les acabo de mencionar respecto como a lo contractual que llevan en el trabajo, la relación con el organismo, la distribución de las funciones del equipo
38. Sofía: yo creo que también falta como agregar, no sé si estaba, pero algo que yo siempre he visto, que tiene que ver con la valorización del trabajo que nosotros realizamos referente, eh hacia los hombres, por el hecho del género, no sé, pero como que no tenemos tanto reconocimiento un poco del trabajo del impacto terapéutico que se pueda generar en el proceso de cambio eeeh, en este, este programa (se aclara garganta)

39. María José: mjm
40. Francisco: claro, buen trabajo en todo caso, lo describiste super bien, dentro, claro comparto
(interrumpe Sofía)
41. Sofía: Me dio depresión
42. Francisco: claro (ser ríen)
43. María José: de verdad que comparto el mal sentir con ustedes, me genera mucha tristeza como, no se tanto, no sé, como impactante igual el tema, porque trabajan con temas delicados, igual la violencia es un tema que agota emocionalmente, mentalmente, físicamente todo, entonces como tener estas, como toda esta precariedad de mucha lata como saber qué, que llevan su trabajo en estas condiciones
44. Francisco: claro, y también comparto el sentimiento de, bueno más que nada , de sentir también (se acerca mano al pecho, gesto de sentir) el reconocimiento del trabajo que estamos llevando acá, ósea eeh, si bien nosotros trabajamos con la parte por decirlo de alguna manera, las más fea de la violencia que ejerce el hombre, entonces de esa manera eeh, eeh, en, en mi sentir lo veo como igual eeh, visto más eem, no con el reconocimiento como que debería de tener el, la parte del hombre, ósea, claro ósea el trabajo que se hace con el hombre que ejerce violencia, más que nada eso.
45. Gonzalo dice algo, muy corto, no se le entiende
46. Sofía: sin olvidar que trabajamos siempre hacia las mujeres, por las mujeres. (Francisco: Claro) que erradicar la violencia, el impacto lo lleva directamente disminuir la violencia en las mujeres, igual estamos claros que es el enfoque
47. María José: claro ósea se entiende el enfoque que es disminuir la violencia pero, finalmente quien ejerce la violencia generalmente son los hombres , entonces trabajar con ellos debería

ser como, como dice acá el chileno “la madre del cordero” como la raíz del problema básicamente, entonces se le da poco reconocimiento como quizás un poco está mal ordenado lo, como se dice, los objetivos quizás (Sofía asiente con la cabeza) porque no se le da la importancia que debería tener el programa. Igual otro centro me comunicaba exactamente lo mismo, el tema de, un centro me planteaba el tema de que fueron a un, como que se juntaron con su centro de mujeres, el hogar y todo el tema y ni si quiera en el PPT pusieron el centro HEVPA, entonces para ellos es como nadie nos conoce (ahí se ríen como diciendo pues sí)

48. Sofía: nosotros tampoco

49. Gonzalo: eso iba a mencionar yo, que el centro de hombres en la comunidad, es un programa que se desconoce no estamos, tanto por el ejecutor, SERNAMEG deberían ser como los principales que nos estén promocionando (María José: mjm) pero dentro de la comunidad tampoco somos conocidos, y la gente tampoco se atreve a preguntar de que se trata, cuando preguntan se alertan, “violencia, nooo, no es lo mío”, entonces falta el tema ahí de, de empezar a promocionar lo que es el centro del hombre

50. María José: claro, falta promoción. Creo que Sandra también era quien me comentaba era este tema de la promoción, el tema de que igual existía un poco de, por decirlo así, como miedo porque igual ya se, se, por lo que yo he conversado sabe que están como igual sobre cargado de trabajo, entonces el tema de la promoción, que más gente lo conozca, más gente va a asistir los equipo son pocos, una dupla, practicante a veces que están ahí apoyando eeem, la administración también apoya hartoo, pero eeeh con los centros que yo he hablado no alcanza el recurso humano para trabaja con todos los hombres que lo requieren no sé si

les, creo que fue Sandra la que me comento eso, en la, la llamada anterior (Sofía asiente)
 eeem no sé qué piensan ustedes respecto como

51. Francisco: más que nada es el tema de la difusión y claro, los malentendidos que también se genera a raíz de esta poca difusión que existe, eem mucho de lo que ocurre... (problema audio) el hecho de que, “claro son a los hombres que pegan” y cierto tipo como de comentario respecto a lo mismo. No hay como un conocimiento más allá del trabajo que se está realizando
52. María José: claro, ya. Entonces en resumen ustedes lo que me plantean es que falta un poco de reconocimiento, de valorización, que la comunidad sepa lo que se realiza en el centro HEVPA, eeem, existe eem, algún tema contractual respecto a la distribución de las funciones del equipo, de su organismo, bueno me comentaban del organismo que el debería encargarse un poco del tema de la promoción eeeh, existe algún otro, ¿algún otro tema que quisieran agregar a este puntos?
53. Sandra: especificar, pero corrobórenlo, una cosa es el sentir de coordinador, y otra cosa es el (no se entiende, supongo que el equipo)
54. Gonzalo: otra dupla
55. Sofía: claro, el trabajar con otra dupla igual es importante, poder hacer un trabajo más a cabalidad.
56. María José: ya, entonces ustedes creen que...
57. Sofía: cuando dices poco reconocimiento, creo que es falta (enfatisa) de reconocimiento, más que poco, es falta de reconocimiento de, del programa en sí
58. Sandra: no han planteado el ejemplo, tuvimos una reunión, y en la reunión estábamos la directora nombro a los centros de la mujer y las casas de acogida, y a nosotros no nos

nombró, la directora regional, entonces si SERNAMEG que es nuestro ente técnico no nos reconoce con eso, menos podemos esperar del ejecutor

59. María José: Claro... claro, ósea no te escuche bien la última parte, hablabas como del tema de la comunicación con del, ósea del la, del reconocimiento que hace la directora y del reconocimiento que hace la organización que los emplea

60. Sandra: la directora no nos nombró, nombro a todos los centros (Sofía sale de escena) y nosotros estábamos ahí, no nos nombro

61. María José: claro...claro lo mismo le sucedió al otro centro con el que conversaba en la mañana

62. Sandra: que no estaban en el PPT

63. María José: claro, y que tampoco los nombraban, así como ee, ellos, nada

64. Sandra: para que tu veas que es un sentir nacional, nos pasa a todos.

65. María José: me imagino que si, por lo que estoy viendo, sí.

66. María José: y bueno, también me gustaría preguntarles el tema de, que en las conversaciones también (entra Sofía que se había parado) eem, aparecieron temas asociados a la implementación de los programas, eem (Sofía asiente), con la, supongamos con la necesidad de renovación de los materiales, de los talleres, las capacitaciones, las supervisiones que se realizan como ahí, más o menos, el tema del espacio donde se trabaja que no hay eeh, no hay espacio para hacer las intervenciones grupales en algunos lugares, eeh los test psicológicos no tienen ningún tipo de capacitación (Sofía asiente) no hay una, cuando llegan a los centro a trabajar tampoco se les hace una inducción por lo general desde SERNAMEG o del centro, que otro recursos creen que necesitan como para optimizar el centro, puede ser transporte, estructura, materiales, tecnología,

67. Sofía: mira, partiendo de la tecnología, partiendo de un buen internet, que es como la base de trabajar en estos tiempos que todo es a través de eso. De implementación, de las necesidades básicas, como es tener una impresora, que la dupla tenga una impresora como para poder eeh, hacer su trabajo. De materiales también para poder llevar a cabo los talleres, para no estar comprando porque, si bien, nosotros los obtenemos, es por organización más desde la coordinación o el propio, pero no que contemos con un stock de materiales para llevar a cabo, en este caso que es lo fuerte, que son los talleres. Entonces el equipo nos organizamos compramos una cosa, compramos la otra, el Gonzalo ahí se organiza, pero no es algo que debería suceder cuando prestamos este nivel de servicio para poder trabajar y erradicar la violencia, ósea uno se planifica, todo, pero falta el recurso, se podrían hacer mejores cosas, pero no hay bibliografía, no hay cosas que tiene, que son relevantes e importante dentro de un programa, y de cualquier programa que prestamos un servicio a la comunidad

68. María José: claro, eem, Francisco que piensas tu al respecto de que, que es lo que se necesita para optimizar el trabajo, como te nombré el transporte, infraestructura, materiales,

69. Francisco: mira comparto, si bien se ha planteado, eeh, pero también ahondando más en lo que es la capacitación del equipo que es sumamente importante para el trabajo que llevamos día a día. Es fundamental, ósea que todos estemos, eeh constantemente capacitándonos, nutriéndonos y enfrentando así con un lenguaje en común y todos abordando la temática para poder hacer esto mucho más eeh, llevadero en las sesiones, el abordaje de ciertas problemáticas, que se van dando a medida que van, de sesión a sesión

70. María José: claro

71. Francisco: en las capacitaciones

72. María José: claro, es un tema importante, eeh, Gonzalo tú desde la administración y desde tu como estudiante en práctica encuentras que sea necesario de material para optimizar dentro del centro
73. Gonzalo: como decían mis compañeros, el tema de tener, bueno yo llevo un año y 9 ya acá, junto a Sandra, del año 9 hemos tenido problemas con el internet mira te voy a mostrar el teléfono (muestra el aparato) mira el teléfono que tenemos. (se escuchan risas)
74. María José: con eso se coordinan con todos
75. Gonzalo: usuarios, con las redes, con todos
76. Todos se ríen
77. María José: no sé si reír o llorar
78. Gonzalo: entonces, ahora yo creo que también hay que ir avanzando con el tema de la tecnología, muchos de los usuarios vienen del interior Iquique, no conocen donde queda, no se ubican, entonces a través de las redes social de WhatsApp, es más fácil acceder a las indicaciones de ubicación, por ejemplo, entonces con ese celular claramente no podemos hacer nada,
79. María José: (se ríe) claro me imagino. Llamar y mensajear texto.
80. Gonzalo: el tema de los, del ejecutor que también se demora una eternidad en el tema de los trámites, los trámites los hago por lo general yo, y ya cuando es mucho vamos con la Sandra pa hacer presión, pero el tema burocrático es demasiado, y a veces internamente tienen un desorden y falta de comunicación entre ellos mismos, porque un departamento dice una cosa, el otro dice otra cosa, a las final no saber qué hacer, a quien hacerle caso y eso te va retrasando todo el proceso de compras, de rendición, ¿me entiendes?
81. María José: claro

82. Gonzalo: cosas así, debería ser más rápido, y eso a la final perjudica el trabajo, perjudica a los usuarios, nos estancamos y después empiezan las críticas de los, tanto del ejecutor como SERNAMEG
83. María José: claro, entiendo eeem, Sebastián me gustaría consultarte a ti, porque igual yo estoy haciendo práctica profesional y cuando yo llegué me di cuenta de muchas como yayitas que existían como en el centro que yo trabajo, eehh me gustaría saber cómo ha sido tu experiencia, y que ves tu como que, qué recursos se pueden optimizar dentro del centro, desde tu visión ya un poco llegando eehh que piensan tú
84. Sebastián: ósea comparto como toda la información que te ha entregado tanto la dupla, ósea el equipo en general, en verdad falta mucho lo que es como actualización de tecnología que son elementos super básicos para que un centro por si funcione, por otro lado la temática de los materiales también es un tema, porque también acá se trabaja mucho con eso porque la idea es como ir innovando y para innovar hay que tener recursos y si no hay recursos no se puede como generar un cambio o todo un proceso para los hombres, que al final es como generales un espacio donde ellos puedan reeducarse como tal entonces, comparto todo lo que la dupla y el apoyo externo igual han nombrado y creo que es esencial como el apoyo tanto también del ejecutor, que también muchas veces no, no se hace presente y cuesta mucho como la comunicación con ellos, y eso, creo que todo lo que nombraron en verdad hace falta.
85. María José: ya, muchas gracias.
86. María José: eeh, me gustaría preguntarles también si ¿creen necesario incorporar otros profesionales al centro y como para que funciones?
87. Francisco: (pensativo) funcionario.

88. Francisco: podría ser también dentro de la misma área difusión... (Gonzalo bajo: prevención) y de prevención. Ahí podría existir quizás un profesional en cuanto a lo que es el apoyo, el apoyo en esas áreas (enfatisa), super importante.
89. María José: difusión y prevención (en conjunto Francisco dice claro)
90. Francisco: en este, acá en el equipo esas funciones corresponden acá al apoyo administrativo (no se entiende) esas funciones... y que son funciones (se queda pegado, y se cae comunicación)
91. María José: se cayó, áloo, ¿chiques me escuchan?
92. Alguien: si (no se ven)
93. (vuelve imagen) María José: se cortó por un momento
94. Francisco: ¿si, nos escuchan a nosotros?
95. María José: si, ahora si (se ríen, María José y Sofía)
96. María Francisco: me podrías explicar nuevamente el tema que me estabas diciendo de la difusión la prevención, de que tu compañero Gonzalo se encarga un poco de eso, quede en esa parte.
97. Francisco: en parte eso, que igual genera sobre carga y son temáticas igual que requieren mayor profundización y estrategias ya más especializadas en cuanto a lo que es el tiempo, ósea igual la difusión y la promoción tienen que ir por parte de un profesional a mi juicio, un profesional agregado al equipo (se queda pegado)
98. María José: se quedó pegado de nuevo... Álo ¿me escuchan?
99. Francisco: álo
100. María José: ahora si

101. Francisco: más que nada eso, difusión eeh y prevención, un encargado de prevención y difusión. Agregado al equipo, ósea que este inserto en el equipo también eso. Desde ahí podría ser la incorporación de otro profesional
102. Gonzalo: dupla
103. María José: se quedó pegado de nuevo. Álo chicos. ¿Me escuchan... chicos me escuchan?
104. Mujer: ¡¡¡internet!!! Sorry!!!
105. María José: ¿tranquilos... ahora sí?
106. Gonzalo: deja conectar... deja conectar otro internet para ver cómo funciona
107. María José: ya los espero
108. Gonzalo sonrío: de nada.
109. Francisco: creo que si
110. María José: entonces lo último que escuche fue dupla
111. Gonzalo: yo te decía otra dupla más, si tú te pones a pensar, los centros de hombres son regionales, los centros de mujeres pueden haber uno por comuna, entonces encuentro que exista un centro para hombres para toda la región es muy poco. Realmente si quieren lograr cambios, una persona no puede estar en un proceso un año, un año y medio, entonces viéndolo desde ese punto de vista, yo creo que igual debería haber más centro de hombres
112. María José: claro. En otro lugar me comentaban un poco el tema había gente que vivía a cuatro horas del centro, eeh no podían hacer las visitas porque era mucho tiempo que tampoco había dinero como para pagarle el pasaje a las personas, por último, y claro es como complicado estar, un centro para toda una región que igual chile es gigante, e incluso aunque sea la misma región, hay distancia igual considerables para

113. Gonzalo: la distancia más larga son dos horas de, los usuarios que están en la comuna de pica
114. María José: claro
115. Gonzalo: ¿es como lo más lejos, o no? (preguntando a compañeros). Entonces cuando estás hablando de dos horas, para venir a una sesión
116. María José: son cuatro horas en total entre ir y volver
117. Gonzalo: correcto
118. María José: así que es mucho tiempo, eeh, alguien más le gustaría agregar algo respecto si creen que es necesario incorporar otro profesional
119. Sofía: no ni uno
120. María José: bueno también.
121. Francisco: un guardia... (se ríe) un guardia dice (se ríen todos)
122. María José: porque, se han encontrado con problemas de algún hombre violento, ¿qué ha querido violentarlos o algo?
123. Todos: noo
124. María José: porque a nosotros nos contaron algo así
125. Sofía: no con nosotros no.
126. María José: a mí un centro me contaba igual de que un hombre los amenazó y que iba a ir a no sé qué al centro y como que estuvieron mucho tiempo con miedo y nadie se hacía cargo de eso y era complicado el tema, asique menos mal no les paso a ustedes
127. Sofía: no, no nos ha pasado... igual es fome, son cosas fomes, expuestos, el hecho de trabajar con, dentro de esta área
128. María José claro, igual se corren esos riesgos

129. Sofía: pero hasta el momento no tenemos historial
130. María José: me gustaría contarles también que en nuestras conversaciones preliminares también nos contaron algunas necesidades y anhelos relativos al trabajo, por ejemplo, nos hablaron del tema de la capacitación, lo que tú también me decías Francisco eem, en que área creen que es necesario eem, ¿recibir capacitación?
131. Sofía: en control de impulso, más de orientación con respecto a la violencia desde mirada desde el género masculino
132. María José: ya
133. Sofía: fortalecimiento de técnicas para (no se entiende) ... el control de impulsos (no se entiende) ... enfocado en nuestra área en realidad
134. María José: sería como el tema de capacitación en el control de impulso de los hombres, orientación en la mirada como de la violencia desde los hombres
135. Sofía: si
136. MARÍA JOSÉ: y el fortalecimiento de técnicas también en el mismo control de impulsos
137. Sofía: claro
138. María José: ¿alguien más tiene alguna otra idea sobre qué tipos de capacitaciones se deberían realizar?
139. Francisco: capacitaciones respecto quizás a las estrategias en dinámicas de violencia cruzada podría ser
140. María José: ya... también otro centro nos comentaba en el tema de las capacitaciones los instrumentos que se aplican para como el diagnóstico. eem, se han

encontrado (Francisco mueve la cabeza, se ríe, y mira hacia donde se encuentre Sofía, que en este momento no se ve en el video) con algún tipo de problema en ese punto?

141. Sofía: si falta inducción con respecto a esos instrumentos que se aplican dentro de esta área
142. María José: ya... alguien más tiene alguna idea sobre que capacitación, eeh, ¿se han interesado en recibir? (...)
143. Gonzalo: se cortó la comunicación
144. María José: ¿me escuchas?
145. Gonzalo: ahora sí.
146. María José: ¿ahora sí? Alguien más tiene algún tipo de idea sobre las capacitaciones queee. ¿Que deberían recibir?
147. Conversar entre ellos. Sandra: ¿tú desde tu mirada? (a otros del equipo)
148. ¿María José entonces luego de lo que me contaron quien creen que debería financiar las capacitaciones?
149. Sofía: SERNAMEG (Francisco asiente)
150. Gonzalo: lo que pasa es que como se trabaja como con presupuesto anual, vía anual, yo creo que dentro del presupuesto debería venir en un ítem capacitaciones para el equipo
151. María José: ya... entonces SERNAMEG es quien debería preocuparse de las capacitaciones
152. Gonzalo: sipo, por política pública yo creo que sí, porque el juzgado le corresponde al ministerio de la mujer
153. María José: ¿ee, y quien o quienes serían las personas o instituciones idóneas para impartir este tipo de capacitación?

154. Francisco: especialistas en el tema
155. Gonzalo: y si no hay acá, que los busquen afuera
156. Francisco: claro
157. María José: ahora me gustaría comentarles un poco el tema de la salud y bienestar de quienes hacen el trabajo, que también fueron temas super mencionados en las llamadas telefónicas que tuvimos anteriormente. En relación con esta área nos gustaría saber ¿qué es para ustedes el autocuidado? Y ¿Cuál es su relevancia en el trabajo?
158. Gonzalo: ¿cuál es la relevancia de nuestro autocuidado, en temas de salud?
159. María José: ¿claro, y que es el autocuidado para ustedes?
160. Gonzalo: nosotros por presupuesto tenemos dos autocuidados al año. Uno el primer semestre y otro el segundo
161. María José: ya
162. Gonzalo: es como una jornada donde tú sabes que no vas a trabajar, porque el autocuidado no se hace claramente en la oficina, vas a afuera entonces más que nada tú sabes que vas a ir a compartir a relajarnos a conversar con el equipo, relacionarte. Pero eso po. Para mí, así como un significado más importante, no.
163. María José: alguien más tiene alguna concepción diferente a lo que es el autocuidado y la importancia
164. Sofía: bueno si, el autocuidado es de gran importancia dentro de los equipos de trabajo debido al desgaste que se genera, tanto a dinámicas de trabajo, como poder cuidado de equipo y también de formas general, si bien está claro que cada integrante del equipo debe tener su propio autocuidado, pero es importante fortalecer estas habilidad dentro de un equipo integral, diferentes áreas que nos compete el ... (no se entiende)... dentro de un

trabajo, ya. Mas sobre todo en este trabajo de nosotros, que las condiciones no son muy satisfactorias, si bien uno decide estar en un trabajo, pero es el desgaste que se va generando en el día a día, es super potente, lo hablo desde mi punto personal, el día en este trabajo terapéutico con los usuarios ... te vas desgastando también en esta intervención diaria que tú puedes ir haciendo, porque desde su postura, desde como el ellos acogen, como no reconocen también la violencia, esta naturalidad de la violencia en ellos, realmente es un trabajo fuerte para poder hacerlo siempre, que es la violencia (algo no se entiende) tenemos dos autocuidados anuales, debieran ser cada dos meses autocuidado, y eso te, por lo menos te asegura tener calidad laboral y un cuidado de salud mental

165. María José: claro. ¿Ya okey, alguien más tiene algún concepto de autocuidado o cual es la relevancia para ustedes?

166. Francisco: si, bueno, totalmente relevante el autocuidado como una estrategia en utilización, bueno constantemente aplicable, tanto a nivel individual como de equipo ya, también comparto esa concepción, porque si bien acá las temáticas igual contienen bastante carga emocional en sesión, en alguna más que en otras, que a la larga van generando, y en uno también va generando cansancio, entonces como digo es de vital importancia la aplicación de estrategias de autocuidado constantemente, tanto a nivel individual como de equipo, ósea más que nada eso. Cada uno sabe su estrategia, su método su forma de desconectarse de esta carga, pero claro, es bueno también plantearlo como equipo

167. María José: claro, me gustaría saber ustedes que piensan quien debería impartir el tema del autocuidado o facilitar el autocuidado en ustedes, SERNAMEG, el ejecutor o debería ser autogestionado

168. Gonzalo: lo que pasa es que los autocuidados están en el presupuesto, hay cierta cantidad de dinero para ese ítem y uno lo contrata de acuerdo con la mejor propuesta del lugar donde se cotice.
169. María José: ya entonces tú me comentas que el dinero viene de SERNAMEG o desde la organización que lo implementa
170. Gonzalo: SERNAMEG
171. María José: ya. Y ustedes mismos la autogestionan
172. Gonzalo: si
173. María José: ya, eso les parece cómodo o les gustaría que fuera de una manera diferente
174. Gonzalo: no, al menos para mí es cómodo, porque si bien hay que justificar las causales, el motivo porque se contrata tal proveedor, es una instancia en donde nos dejan la chance abierta de ver a nosotros quien nos realiza el autocuidado y a dónde queremos ir, lo que queremos hacer
175. María José: ya. Bueno, me gustaría saber también, o sea comentarles un poco que hemos sabido que su trabajo una parte importante de la intervención se basa en las OT, que son provistas por SERNAMEG. Al respecto ¿Qué opinan del modelo de intervención en el que se basa eem, SERNAMEG? (se produce un silencio de casi un minuto)
176. Francisco: mira podría ser en parte, es que está muy eem, estructurado em, a ciertos instrumentos que, si bien en algunas sesiones sirven bastante como para encuadrar el ejercicio de la violencia y reducirlo y explicarlo, eeh, en otras, porque tenemos casos de otras perspectivas de trabajo, en donde los instrumentos no son tan efectivos, por decirlo de alguna manera, desde la cosmovisión que tiene el usuario, eeh, por ponerte un ejemplo el

caso de un usuario que es aimara y su cosmovisión desde la intervención que se está aplicando eeh, los instrumentos de repente limitan un poco la sesión de avance, es un ejemplo de lo que te estaba mencionando

177. María José: está hecho como para el público general. (problemas) me escuchan?
178. Francisco: si ahora sí.
179. María José: bueno, por lo que entendí los instrumentos sirven para ciertos casos, pero para otros no. ¿Están como muy generalizados como por decirlo así? ¿Son muy generales? ¿O son poco inclusivos?
180. Francisco: podríamos decir si poco inclusivos, a veces limita las sesiones en cuanto a este ejemplo que te di recién. Y después ya detalles en cuanto a la redacción, ya hilando un poquito más fino. Pero es eso.
181. María José: ¿alguien más tiene alguna opinión sobre el modelo de intervención en el que se basan las OT del programa?
182. Sofía: yo estoy como en proceso de conocimiento, yo llevo recién como cuatro meses trabajando en este programa. Entonces estoy como en proceso de inducción, yo tengo como una base de trabajar en violencia, pero con niños. Mas especialista en trabajar con maltrato grave con vulneración de derechos, entonces para mi es una nueva experiencia, yo aun no puedo criticar el modelo, porque estoy en proceso de conocimiento y no he tenido todavía base ni propuestas como de efectividad, entonces estoy como recién en eso, tanto en la etapa individual como también grupal. Han ido saliendo usuarios satisfactoriamente egresados, pero con un proceso que, desde lo personal no he sido yo la que ha llevado a cabo el proceso terapéutico, por lo cual creo que no tengo todavía como la experticia como para poder criticar un modelo que estoy recién en conocimiento

183. María José: claro, entiendo. Eeh bueno, pero dentro de eso mismo cuales han sido las dificultades que han enfrentado ustedes, a pesar de que lleven poco, en la implementación de las O, quizás uno llega a trabajar y están las O, y uno se encuentra con cierto tipo de barrera eeh, me pueden comentar algo sobre eso?
184. Sofía: mira una, como te decía mi compañero, el hecho de los instrumentos, también nos encontramos con gente que esta acá hace como, hay un nivel cognitivo también como bajo entonces hay ciertos instrumentos que no son como adecuados eem, por el proceso de evaluación considero que sí, que estamos como en la etapa evaluativa de ocho sesiones como para poder tener nosotros un diagnóstico previo, antes del proceso. No me he encontrado con grandes dificultades. Porque igual lo puedes ir, es un modelo flexible también, dentro de lo que yo he podido llevar a cabo en el trabajo, entonces he utilizado diferentes técnicas de intervención para poder llevar a cabo diferentes tipos de perfiles, entonces si bien O.T. técnica tan especificadas, si se agregan otras técnicas para poder abordar la situación de acuerdo con el perfil que nosotros atendemos. Entonces eso es lo que también lo hace un poco, hoy día, hoy, si preguntas hoy, una crítica más constructiva con respecto al modelo, a ver si conversamos en unos seis meses más. (acá se pega un poco)
185. María José: ¿mira tú me comentaste algo que las OT son un poco flexibles, por decirlo así, han necesitado adaptar estas OT en algún sentido?
186. Sofía: si, hemos tenido diferentes sesiones donde utilizamos otras técnicas de intervención, como es específicamente por darte un ejemplo, en el trabajo de las emociones, utilizamos arte terapia, psicodrama, diferentes tipos de estrategias para poder lograr la información que queremos y poder transmitir el objetivo, que es erradicar la violencia, reconocimiento también, entonces tenemos diferentes tipos de técnicas de intervención

187. María José: ya, okey, me queda claro. ¿Creen que es necesario incorporar innovaciones al actual modelo de intervención? ¿qué agregarías ustedes, quitarían o modificarían?
188. Francisco: el orden de las sesiones, agregar quizás en las orientaciones un par de sesiones más para proteger al grupo 1, donde van pasando, pero no, hasta ahora no.
189. María José: ya, algunas sesiones más con el grupo de...
190. Francisco: a cuidar más que nada al grupo 1. Porque de repente, claro ósea, 4 sesiones de evaluación, 4 sesiones de alianza, es como claro, igual se va adecuando, pero más allá de eso, no sabría decirte más allá
191. María Francisco: ya, mira en nuestras conversaciones también escuchamos sobre algunas complejidades que tienen ustedes en su trabajo. Una de las principales es la deserción, que va ligado un poco a lo que tú me comentabas de cuidar al grupo1, eem, ¿en qué etapa del programa ustedes visualizan que hay mayor deserción de los hombres?
192. Sofía: que dijo...
193. Gonzalo: en qué momento del proceso de intervención existen mayores deserciones
194. Sofía: en las cuatro
195. Francisco: si po en las cuatro
196. Sofía: en las cuatro, yo creo que en la cuarta por lo que hemos visto hasta el momento
197. Gonzalo: no po en la etapa de evaluación, la alianza (enumera a sus compañeros)
198. Francisco y Sofía: en la evaluación
199. Francisco: totalmente evaluación
200. Sofía: en la fase de evaluación

201. María José: en la fase de evaluación
202. Sofía: sí. Porque ahí esta como lo más largo casi, lo que es aplicación de test, la entrevista en profundidad, contestar el cuestionario de violencia, como que tiene como otra visión. Entonces ahí, (se entrecorta)
203. María José: claro, según lo que me dijeron recién el tema de que en la primera etapa sea como la aplicación de los test, cuestionario de violencia que es como algo un poco más cuadrado por decirlo así, ¿es como un factor de que las personas deserten de asistir a los centros? ¿O entendí mal?
204. Francisco: ¿puedes repetir por favor?
205. María José: lo que pasa es que me dijeron que la fase de evaluación y los escuche comentar que el tema de que ahí estaba el tema de los test, el cuestionario de violencia, todo lo que es un poco más cuadrado, más rígido, no es como de hacer vinculación altiro con ustedes eeeeh, ¿ustedes creen que son los factores que influyen en que los hombres deserten en esta etapa?
206. Francisco: el vínculo terapéutico... (pensando)
207. Sofía: no sé si en esta etapa serían los factores
208. Francisco: yo tampoco creo eso
209. Sofía: pero llevándolo a causa efecto, se ha estado dando en esa etapa, si para hacer un poco el resumen de la gente que ha desertado del proceso
210. María José: ¿y cuáles son los factores que ustedes creen que influyen en la deserción de los hombres?
211. Gonzalo: ¿no reconocimiento?

212. Sofía: el no reconocimiento, claro como dice Gonzalo, el no reconocimiento de esta violencia,
213. Gonzalo: minimizar
214. Sofía: la externalización
215. Francisco: el sentir que no lo necesitan
216. Sofía: hay una parte de la intervención que es la sesión dos, que es la historia de vida y se profundiza más con ellos existe una (no se entiende) y ahí empezamos el vínculo del proceso terapéutico. Pero más que nada, hacer una devolución con respecto a ellos, como están y el no reconocimiento hace que ellos deserten de seguir en el proceso
217. María José: me podrías repetir lo último que me dijiste, no se escuchó bien
218. Sofía: que en el proceso cuando uno realiza esta devolución de cómo va, antes de pasar a la alianza terapéutica, esta devolución del proceso de los avances, y al no existir este reconocimiento más que cognitivamente, el reconocimiento de la violencia ahí genera las deserciones. Lo que hemos visto con la dupla.
219. María José: ¿y tienen alguna idea sobre cómo resolver esta situación? ¿Han intentado alguna solución como equipo?
220. Sofía: mira como lo hemos ido evaluando hasta el momento, porque estamos en ese proceso de acomodación, estamos ahí viendo ciertas estrategias como pa poderlo incluir. Si bien no tenemos tanta deserción
221. Francisco: no. No llegan simplemente, a la primera ya no están llegando, entonces es como, que actualmente nos pasa que no están llegando ni a la primera, y se les llama se les llama, y no llegan solamente, es más por la resistencia que también puedan tener, a eso lo puedo atribuir, así como si me preguntas, pero...

222. María José: claro, eeh bueno otra complejidad dice relación con coordinación con la red local y nacional. ¿Cómo es la coordinación con otras instituciones de la red pública, como tribunales, salud primaria secundaria, como se vinculan ustedes con ellos y ellos con ustedes?
223. Francisco: sería vía correo electrónico, reuniones si hemos tenido, pero pocas, pero más que nada con el centro de la mujer. La vinculación que se puede establecer es a través de las mesas también que se generan, eso podría decirte más que nada. Las ferias preventivas, claro.
224. Gonzalo: el tema de los tribunales, en lo que tiene la ... de audiencia, hay un tema que me preocupa por parte de tribunal donde mandan a los usuarios un proceso de 3, 6 meses siendo que el proceso en si no va a durar esa cantidad de tiempo. Va a ser más. Entonces los usuarios vienen acá con la predisposición de que tengo que estar 3 meses y que ustedes me tienen que dar el alta, y eso me lo dicen a mi... entonces nos encontramos con varios casos que dicen tengo que estar acá 3 meses o 6 meses y yo me tengo que ir, me ido fijando yo de cómo es el proceso, entonces tribunales también, a ellos también les hace falta un poquito como una capacitación en cuanto a lo que es el centro de hombres.
225. María José: claro. Ustedes mantienen coordinación con el sector de salud
226. Francisco: noo, no, así como tan... una que otra derivación, pero... (mueve cabeza negación)
227. María José: a lo máximo son derivaciones que ustedes realizan, ¿ellos envían derivaciones hacia ustedes?
228. Francisco: ellos sí.
229. María José: ya, okey.

230. Francisco: pero son poco, el periodo, claro, o sea igual recién nosotros llevamos como dupla unos 4-5 meses, más o menos, pero han llegado desde salud, pero, claro pocas en este periodo que nosotros llevamos
231. María José: ya. Finalmente, con respecto a SERNAMEG, ¿Cómo describirían su relación con SERNAMEG a nivel regional y a nivel nacional? ¿Y qué valoración creen ustedes que tienen el HEVPA frente a la red SERNAMEG y pública? (Francisco comienza a sonreír)
232. Gonzalo: hay muchas deficiencias encuentro yo, por el mismo tema que no nos reconocen, nosotros somos un programa como importante para ellos, siendo que pertenecemos a ellos. Entonces, ante eso es preocupante, si perteneciéramos a otro ministerio, ya okey. Pero pertenecemos a ellos. La relación ahí falta un poquito, falta un poco más de preocupación, que estén más pendientes de lo que pasa en el centro de hombres,
233. María José: entonces la valoración que creen que SERNAMEG tiene del programa es casi nula, ni valoración puede tener...
234. Sofía: es como lo que hablamos al principio, creo que el HEVPA, desde el género que nosotros trabajamos, es como un poco, poco valorizado, no somos considerados. Mas que nada yo creo que tiene que ver con esto de desvalorizar el trabajo de que tú con un hombre no vas a tener un cambio, son los hombres los que generan la violencia. ¡¡Aaah entonces que los hombres! De ahí nosotros por ser profesionales de esta área, del centro de hombres, no tenemos mucho la consideración, ósea estamos como agregados. El fuerte lo llevan los centros de la mujer y nosotros somos como agregado, tampoco debe ser.

235. Gonzalo: hablando de otro punto de vista, la violencia como base parte desde los micro machismos, entonces esa es como la base a después ya la violencia física, y ya en casos graves los femicidios, peroooo, por ejemplo hace falta también dar a conocer este tema de lo que son los micro machismos, así como los comerciales de ni una menos, esa publicidad que se hace, enfocarnos a los hombres, porque así se crea una, concientizar a la comunidad en parte, y se puede generar cambios, pero partiendo desde, de entregar conocimientos
236. María José: claro, como buscar el público al que...
237. Gonzalo: entonces SERNAMEG en ese sentido tampoco lo hace, una propaganda acerca del centro de hombres, por ejemplo
238. María José: claro, alguna promoción... bueno, emm, me gustaría agradecerles su participación chicos, de verdad fue muy fructífera, esperamos tener algún tipo de injerencia en la mejora de este programa, tanto para el bienestar de los trabajadores, trabajadoras, como también los usuarios y así influir en la en las mujeres que han sobrevivido a la violencia, para que puedan recuperar su seguridad y su bienestar. De verdad les agradezco demasiado por su tiempo, se que es super preciado el tiempo que tienen ustedes y eso, nada más que agradecerles y saludos a las chicas que no las veo
239. Sofía: María José te quería hacer una consulta, si vamos a obtener alguna devolución de este proceso que ustedes están llevando a cabo en esta investigación
240. María José: por lo que el profesor me dijo, si
241. Sofía: ya... como esto se está haciendo con diferentes centros, conocer realidades igual diferentes
242. Gonzalo: ¿investigaron de todos los centros a nivel nacional o seleccionaron?

243. María José: no todos. Tenemos ocho, ocho centros
244. Gonzalo: de 15
245. María José: sí. Lo que pasa es que no tomamos todos porque como el tema de la rotación de personal es, es como constante, el profe tomo como los que había persona que había más antiguas, y eso fueron los que estamos evaluando nosotros o también hay centros que empezaron hace muy poco, que se habían cerrado que volvieron a abrir después de un tiempo, entonces ahí está eso de que se están recién organizando y todo el tema
246. Sofía: igual es una buena muestra
247. María José: sí, para no haber hecho nunca un tipo de investigación así
248. Sofía: por eso es importante poder tener este resultado
249. María José: bueno el profesor me indicó, que claro después va a existir una retroalimentación, igual esto se va a exponer en SERNAMEG y todo, entonces va a ser información pública me imagino, y en el caso de que no, igual podemos mandar la información, para que ustedes estén informados de cuáles fueron los resultados, ya.
250. Sofía: gracias.
251. María José: ya chicos, muchas gracias a ustedes, que les vaya muy bien, y que tengan buena tarde
252. Todos se despiden.

10.5. ANEXO E

Notas de Campo

En el siguiente anexo se dan a conocer las notas de campo que se tomaron a partir de las primeras entrevistas telefónicas realizadas con los centros HEVPA con el informante clave. La necesidad de realizar estas notas de campo tiene base en tener un primer acercamiento a los equipos y a los comentarios que pudiesen tener respecto de los programas. A partir de este, se realizó la entrevista para el grupo focal.

HEVPA Temuco

- Poca difusión sobre el programa HEVPA
- Larga lista de espera
- Mucha Deserción
- Poca relación con otros HEVPA S y/o Instituciones relacionadas
- Pocos recursos/ mucho trabajo para la cantidad de funcionarios
- Necesidad de renovación de material, talleres, capacitaciones, etc.
- Ser honorario (en proceso de solución)
- Necesidad de organizar nuevos tipos de autocuidados (teniendo en cuenta las necesidades de los trabajadores)
- Expandir los HEVPAs a nivel nacional, propiciando la comodidad y menos gasto para los usuarios
- Falta de Seguro laboral
- Tener más supervisiones al año
- organización a cargo :municipalidad

HEVPA Alto Hospicio

- Cambia de organización el 2013 (U. santo tomas), se va a alto hospicio en 2014 y es la municipalidad la que se hace cargo. Cambio al sector alto hospicio estratégico (para Iquique y tamarugal)
- Coordinación entre la municipalidad y SERNAMEG, dificulta los procesos cuando hay cambio de dupla. Esto porque la municipalidad y SERNAMEG no se ponen de acuerdo para la presentación de profesionales al cargo.
- En este HEVPA, los trabajadores se sienten como ‘‘hijos de padres separados’’, debido a la dinámica que se da entre la municipalidad y SERNAMEG
- Gran problemática por la lucha de poder entre estas instituciones (Municipalidad y SERNAMEG)
- Trabajan a honorarios con un contrato deficiente respecto de sus derechos como trabajadores, lo que los lleva a una importante precariedad en su situación laboral. Ponen énfasis en relevancia sentirse seguros y apoyados por el empleador, para centrarse en trabajo que es complejo.
- Indican que es importante que trabajadores tengan motivación.
- Reportan que existe rotación de personal, en todos los centros. No se invierte en la política.
- No se conocen ni hay comunicación entre los centros.
- Falta de inducción, de conocimiento.
- Indican falta de prevención de VPI, pero para esto no hay equipo.

- Comunican que existe falta equipo para realizar los ingreso, evaluación, terapias grupales y prevención.

Comentan que existe nulo apoyo en capacitación y que esto tiene que nacer del interés de los trabajadores

- Indican que las facilidades, los permisos, depende de quién sea el/la coordinador/a del centro. Depende de la buena voluntad.
- El/ la Coordinador/a se encarga y toma las decisiones del cuidado de equipo
- Cambios al programa:
 - Indican que se debiese acortar el proceso, ya que esto pudiese incidir en la deserción, debiese ser un año.
 - Comentan que se podría cambiar el perfil de los usuarios y extender la atención a los hombres en contexto de pololeo adolescente.
 - Agregar temáticas como sexualidad, afectividad y género.
 - Crítica a que las OT no han cambiado en 8 años.

-Autocuidado:

- Relevancia en que la dupla debe tener buena relación laboral.
- Importancia a la comunicación de las diferencias
- Cohesión trabajadores como un punto importante

-Reportes:

- Al menos el 50% de las mujeres se mantienen con la pareja, es relevante saber entonces el reporte y este dato es complejo de recoger, debido a que las mujeres no tienen adherencia a los reportes. La mujer no quiere contestar y no se le puede obligar.

- Es complejo el trabajo con los hombres, por la falta de conocimiento para evaluación y seguimiento. Para los profesionales le es complejo reconocer si los hombres han puesto en práctica la enseñanza que se les entregó en el centro HEVPA

HEVPA Rancagua

- Indican la necesidad de obtener capacitaciones. Los profesionales realizan autocapacitación entre ellos mismos.
- El informante clave comenta que el espacio es acotado, ya que las intervenciones grupales se hacen en sala de espera.
- Necesidad de inyectar recursos, financiamiento no cambia, es el mismo del 2011.
- Comentan la necesidad de realizar los grupos reeducativos en horario vespertino, ya que muchos de los usuarios trabajan y los horarios no coinciden
- Condiciones laborales: habla de que tienen contrato, por lo que mantienen seguridad en este aspecto
- Indican que requieren de mayor conexión entre los centros de distintas regiones, para conocer cómo trabajan, en que pueden mejorar y cómo se pueden apoyar entre centros.
- Comentan que están bien valorados por tribunales.
- Centro de la mujer recibe más recuerdos que el centro de hombres.
- Derivaciones de tribunales, espontáneos, y de programa de la red.
- Indican que existen problemas con distancias con algunos sectores lo que genera que no se pueda atender a toda la comunidad
- Serios problemas con los instrumentos, ¿están validados? Además de la existencia de poco manejo con los test psicológicos

- Comentan que quienes trabajan en el centro HEVPA lo hacen porque les gusta este trabajo, pero que pudiese mejorar con inyección de recursos.
- Cambios al programa:
 - Ingresar en el modelo: paternidad, consumo problemático, duelos.
 - Modificaciones a la manera en que se trabaja: trabajar paternidad, consumo.
- Mejoras en las orientaciones técnicas
- Ampliar los conocimientos e intervenciones a salud mental, salud masculina, sexualidad
- Autocuidado:
 - Inexistentes, son autofinanciadas por los profesionales.
 - Se realizan cada 3 meses, son sólo 4 veces al año
 - La carga laboral es importante y el autocuidado no da abasto.

HEVPA Punta Arenas

- Comentan que la infraestructura es deficiente, ya que no hay espacio para hacer las intervenciones grupales.
- Indican que el trabajo es precario, trabajan con lo que tienen.
- Con respecto a contrato comentan que son de planta por lo que existe tranquilidad respecto a esto, mantienen la motivación, los pagos son a tiempo y tienen vacaciones.
- Indican que quedan “cortos” en relación a cantidad de usuarios que atienden (73 anuales), esto sería incongruente con atención centro de la mujer que atiende a 283 mujeres

- Comentan que es necesario inyectar recursos para ampliar cupos y para poder contratar más trabajadores
- Capacitaciones son autogestionadas.
- Comentan la necesidad de que los instrumentos que sean más precisos (modernizar y buscar nuevos instrumentos). Usuarios conocen los instrumentos, está presente la deseabilidad social.
- Respecto de la prevención/promoción existe la necesidad de mostrar la realidad. Por lo que requieren de libertad para que los centros puedan realizar esto y mostrar más gráficamente la violencia.
- Dicen que el centro de hombres es programa invisibilizado y mantiene la necesidad de difusión
- Existen Problemas con derivaciones desde tribunal
- Adherencia (Según coordinador): ‘No hay que hacer la cátedra, hay que hacerlo de forma dinámica, entretenido para usuarios (Modificación).’
- Autocuidado:
 - Complicaciones con temas de autocuidado, ya que comentan que ‘entendemos como necesarios espacios de comodidad... no poder tomar propias maneras de llevar a cabo... propias maneras v/s sesiones de terapia’. Indican una necesidad de desconectarse
 - Esto de sesiones debiese ser 3 veces al año, pero solo se realiza una vez. El ejecutor debe desembolsar dinero.
 - Siempre se deja de lado el presupuesto de autocuidado.

10.6. ANEXO F

Pauta de conversación

Duración: 29/56 minutos

Participantes:

Representante del equipo HEVPA

Coordinadora de grupo Seminario: María José Muñoz Paillao

Profesor Guía: Carlos Clavijo

Objetivo: Conocer los temas que resultan relevantes para el equipo de ser abordados en el marco del interés de comprender su experiencia de trabajar en HEVPA. Paralelamente establecer vínculo con el representante del equipo, para conocer las perspectivas de los trabajadores del programa.

Fecha:

Modalidad: Tipo de contacto, video llamada o llamada telefónica.

Introducción realizada por entrevistadora:

Esta conversación es confidencial, lo que significa que los nombres serán modificados y la información que se hará llegar a SERNAMEG, serán solo los datos ya analizados, lo que nos interesa son los temas no necesariamente quien los plantea. La finalidad de la entrevista es hacernos una idea de elementos que serían relevantes para los trabajadores del programa, con respecto a los factores que inciden en los resultados de la intervención realizada por HEVPA.

Datos del trabajador(a)

Nombre:

Edad:

Función:

Antigüedad en el programa:

Datos del HEVPA

- Fecha de inicio del programa:
- Si es que hubo algún cierre y cuándo fue su reinicio:
- Qué organización implementa el programa (ONG, Municipal, etc.), ¿a lo largo de los años ha cambiado de organismo el centro?:
- Quienes conforman el equipo (nombres, edades, funciones, antigüedad, tipos de contrato):

Preguntas guías para el equipo:

- ¿Qué inquietudes comparten dentro del equipo sobre su trabajo en el programa?
- ¿Ustedes creen que es necesario hacer alguna modificación al actual modelo de intervención HEVPA y al trabajo de los equipos? ¿Qué cambiarían?
- ¿Hay algún otro tema sobre el trabajo de los HEVPAs que ustedes quisieran abordar para permitirnos entender mejor vuestras experiencias de trabajar en este programa?

10.7. ANEXO G – Consentimiento informado para participantes.



FACULTAD
DE
CIENCIAS SOCIALES



CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES

ESTUDIO: “IMPACTO DEL PROGRAMA PARA HOMBRES QUE EJERCEN VIOLENCIA DE PAREJA (HEVPA)”

Mediante el presente documento usted acepta participar del estudio Evaluación de Impacto del Programa HEVPA en Chile, conducido por el profesor Carlos Clavijo, perteneciente al Departamento Clínico de la Escuela de Psicología de la Facultad de Ciencias Sociales en la Universidad de Valparaíso.

El objetivo principal de estudio es evaluar el impacto del programa HEVPA en la disminución de la reincidencia de violencia de los hombres egresados hacia sus parejas y/o exparejas mujeres. En función de que usted trabaja en un centro HEVPA es de vital importancia su participación en el presente estudio.

Su colaboración en esta investigación consiste en responder con honestidad y apertura las preguntas de una entrevista grupal en conjunto con sus compañeros de trabajo durante su jornada laboral. Esta entrevista será desarrollada por coinvestigadores debidamente

capacitados. Se realizará en un espacio que resguarde la confidencialidad, mediante una videollamada por medio de la aplicación Google Hangouts, la cual será grabada para garantizar la precisión en la transcripción de sus respuestas. Dicha actividad durará aproximadamente una hora.

Los alcances y resultados esperados de esta entrevista son conocer las percepciones de los trabajadores de los centros HEVPA sobre la aplicación del programa, por lo que los beneficios reales o potenciales que usted podrá obtener de su participación en la investigación es que su opinión sea visibilizada en los resultados de la investigación. Además, su participación en este estudio no implica ningún riesgo de daño físico ni psicológico para usted.

Toda la información que se usted nos proporcione será estrictamente confidencial y anónima, sólo se usará con propósitos científicos de esta investigación. El investigador responsable del proyecto tomará todas las medidas necesarias para cautelar el adecuado tratamiento de los datos, el resguardo de la información registrada, la correcta custodia de estos y la eliminación de las grabaciones de las entrevistas una vez transcritas. Además, quienes participen en la entrevista grupal, se comprometen a mantener absoluta confidencialidad respecto a las declaraciones de las demás personas con quienes interactúen en la discusión grupal. El anonimato de los participantes será resguardado mediante el uso de un pseudónimo que impida su identificación en el análisis de sus respuestas.

El investigador responsable del proyecto y la Universidad de Valparaíso aseguran la total cobertura de costos del estudio, por lo que su participación no significará gasto alguno. Por otra parte, la participación en este estudio no involucra pago o beneficio económico.

Si presenta dudas sobre este proyecto o sobre su participación en él, puede hacer preguntas en cualquier momento de la ejecución de este. Para esto puede contactar directamente a Carlos Clavijo al teléfono (32) 2507337. Igualmente, puede retirarse de la investigación en cualquier momento, sin que esto lo perjudique.

Es importante que usted considere que su participación en este estudio es completamente libre y voluntaria, ha sido informado/a sobre él y ha recibido una copia de este presente documento. Desde ya le agradecemos su participación.

Nombre del Participante

Firma del Participante

Fecha

10.8. ANEXO H – Cuestionario de seguimiento para hombres egresados del programa HEVPA.



FACULTAD DE CIENCIAS
SOCIALES



CUESTIONARIO DE SEGUIMIENTO PARA PAREJAS O EXPAREJAS

DE **HOMBRES**
EGRESADOS DEL
PROGRAMA HEVPA

ESTUDIO: "IMPACTO DEL PROGRAMA PARA HOMBRES QUE
EJERCEN VIOLENCIA
DE PAREJA
(HEVPA)"

DATOS DEL USUARIO		
Nombre completo:		
Fecha de contacto:	Tiempo transcurrido desde que el hombre egresó:	
CONTACTO Y PRESENTACIÓN		
<p>Hola, buenos días/buenas tardes. Mi nombre es _____ y la estoy llamando del Centro HEVPA de la región de _____, ¿cómo se encuentra en este momento?</p> <p>El objetivo de esta llamada es realizar seguimiento a las parejas o ex parejas de los hombres que han sido participe del programa HEVPA, ya que se está haciendo un estudio a nivel nacional con el fin de implementar mejoras al programa. Es por esta razón que la estamos contactando a usted para responder un cuestionario de aproximadamente 10 minutos, el cual trata de la relación que ha tenido con su pareja o expareja que asistió al centro HEVPA. Sus respuestas son vitales para el mejoramiento de estos programas.</p> <p>Los beneficios potenciales de este estudio son mejorar la calidad de atención que reciben los hombres que participan del programa, con el objetivo de resguardar la seguridad de las mujeres que han sido víctimas de violencia por parte de estos hombres. Además, en caso de que usted requiera atención psicológica, le será otorgada por el Centro de la Mujer.</p> <p>Es importante señalar que toda la información que usted nos proporcione será estrictamente confidencial y anónima, sólo se usará con propósitos científicos.</p>		
	SI	NO
1. ¿Usted quisiera participar de este breve cuestionario?		
2. ¿Dispone de tiempo ahora?		
2.1. Si no puede en este momento, entonces ¿cuándo podría ser?	Fecha	Hora

4. ¿Ha tenido contacto con la pareja que tenía al momento de ingresar al programa? (si la respuesta es NO, pasar a la pregunta 8)		
---	--	--

5. ¿Cada cuánto ha tenido contacto con ella?	Diario		
	Semanalmente		
	Quincenal		
	Trimestral		
	Semestral		
	Anual		
	SI	NO	
6. ¿Tiene algún tipo de relación con ella? (si responde NO, pasar a la pregunta 11)			
7. ¿Qué tipo de relación tienen? (luego de efectuar esta pregunta continuar con la pregunta 11)	Pareja		
	Padres		
	Amigos		
	Otros		
* Preguntas alternativas	SI	NO	
8. *¿Ha intentado contactarse con ella? (si responde No, pasar a la pregunta 10)			
9. *¿Cada cuánto tiempo la ha intentado contactar? (luego de efectuar esta pregunta continuar con la pregunta 11)	Diario		
	Semanalmente		
	Quincenal		
	Trimestral		
	Semestral		
	Anual		
	SI	NO	
10. *¿Actualmente tiene una relación de pareja íntima con una mujer? (Si responde NO, dar finalización al cuestionario. Si la respuesta es SI, mencione lo siguiente: Las siguientes preguntas son en relación con su actual pareja)			
ÁREA DE VIOLENCIA PSICOLÓGICA			
Desde que egresó del programa:	SI	NO	¿Con qué frecuencia?
11. ¿La ha amenazado con hacerle daño?			Diario
			Semanalmente
			Quincenal
			Trimestral
			Semestral
			Anual

12. ¿La ha tratado de maneras denigrantes o desvalorizantes?			Diario
			Semanalmente
			Quincenal
			Trimestral
			Semestral
13. ¿Le ha echado a ella la culpa por el comportamiento de usted?			Diario
			Semanalmente
			Quincenal
			Trimestral
			Semestral
14. ¿Le ha puesto problemas para tener contacto con sus relaciones: amigos, familia o compañeros de trabajo?			Diario
			Semanalmente
			Quincenal
			Trimestral
			Semestral
ÁREA DE VIOLENCIA ECONÓMICA			
Desde que egresó del programa:	SI	NO	¿Con qué frecuencia?
15. ¿Le ha impedido que tenga un trabajo fuera de casa o remunerado?			Diario
			Semanalmente
			Quincenal
			Trimestral
			Semestral
16. ¿Le ha impedido usar el dinero, chequera o tarjeta?			Diario
			Semanalmente
			Quincenal
			Trimestral
			Semestral
17. ¿Ha tomado decisiones financieras de gran importancia sin consultarle? (Realizar esta pregunta sólo a aquellos hombres que continúan la relación de pareja)			Diario
			Semanalmente
			Quincenal
			Trimestral
			Semestral
			Anual

18. ¿No ha pagado para mantener a los/as niños o niñas?			Diario
			Semanalmente
			Quincenal
			Trimestral
			Semestral
			Anual
19. ¿Ha gastado dinero en salidas, alcohol u otras cosas descuidando necesidades familiares?			Diario
			Semanalmente
			Quincenal
			Trimestral
			Semestral
			Anual
ÁREA DE VIOLENCIA FÍSICA			
Desde que egresó del programa:	SI	NO	¿Con qué frecuencia?
20. ¿Usted la ha empujado, rasgado la ropa, escupido, tirado el pelo o sujetado?			Diario
			Semanalmente
			Quincenal
			Trimestral
			Semestral
			Anual
21. ¿Usted le ha pegado una bofetada, sujetado alrededor de la nuca, zamarreado, tapado la boca o tirado cosas?			Diario
			Semanalmente
			Quincenal
			Trimestral
			Semestral
			Anual
22. ¿Usted la ha sofocado, ahorcado, dado golpes de puño o pateado?			Diario
			Semanalmente
			Quincenal
			Trimestral
			Semestral
			Anual
	SI		NO
23. ¿La ha agredido o amenazado con un objeto contundente o arma?			
23.1. ¿Cuál tipo de arma?	Arma blanca		
	Arma de fuego		
	Objeto contundente		
	Lanzamiento de objeto		

ÁREA DE VIOLENCIA SEXUAL			
Desde que egresó del programa:	SI	NO	
24 ¿Usted la ha presionado, insistido, forzado u obligado a tener relaciones sexuales?			Diario
			Semanalmente
			Quincenal
			Trimestral
			Semestral
			Anual
25. ¿Usted se ha aprovechado sexualmente de ella en situaciones que ella no pudiera oponerse? (por ejemplo: estado de ebriedad, cuando estaba durmiendo, etc.)			Diario
			Semanalmente
			Quincenal
			Trimestral
			Semestral
			Anual
CIERRE: Hemos dado término al cuestionario, le quiero agradecer por su valioso tiempo y confianza, que tenga un buen día.			

10.9. ANEXO I. Cuestionario de seguimiento para parejas o ex parejas de hombres egresados del programa HEVPA.



CUESTIONARIO DE SEGUIMIENTO PARA PAREJAS O EXPAREJAS DE HOMBRES EGRESADOS DEL PROGRAMA HEVPA

ESTUDIO: "IMPACTO DEL PROGRAMA PARA HOMBRES QUE EJERCEN VIOLENCIA DE PAREJA (HEVPA)"

DATOS DEL USUARIO		
Nombre completo:		
Fecha de contacto:	Tiempo transcurrido desde que el hombre egresó:	
CONTACTO Y PRESENTACIÓN		
<p>Hola, buenos días/buenas tardes. Mi nombre es _____ y la estoy llamando del Centro HEVPA de la región de _____. ¿Cómo se encuentra en este momento?</p> <p>El objetivo de esta llamada es realizar seguimiento a las parejas o ex parejas de los hombres que han sido parte del programa HEVPA, ya que se está haciendo un estudio a nivel nacional con el fin de implementar mejoras al programa. Es por esta razón que la estamos contactando a usted para responder un cuestionario de aproximadamente 10 minutos, el cual trata de la relación que ha tenido con su pareja o expareja que asistió al centro HEVPA. Sus respuestas son vitales para el mejoramiento de estos programas.</p> <p>Los beneficios potenciales de este estudio son mejorar la calidad de atención que reciben los hombres que participan del programa, con el objetivo de resguardar la seguridad de las mujeres que han sido víctimas de violencia por parte de estos hombres. Además, en caso de que usted requiera atención psicológica, le será otorgada por el Centro de la Mujer.</p> <p>Es importante señalar que toda la información que usted nos proporcione será estrictamente confidencial y anónima, sólo se usará con propósitos científicos.</p>		
	SI	NO
1. ¿Usted quisiera participar de este breve cuestionario?		
2. ¿Dispone de tiempo ahora?		
2.1. Si no puede en este momento, entonces ¿cuándo podría ser?	Fecha	Hora

3. ¿Tiene alguna duda?		
En el último año/últimos _____ meses (mencionar cantidad de tiempo transcurrido desde que el hombre egresó del programa).	SI	NO

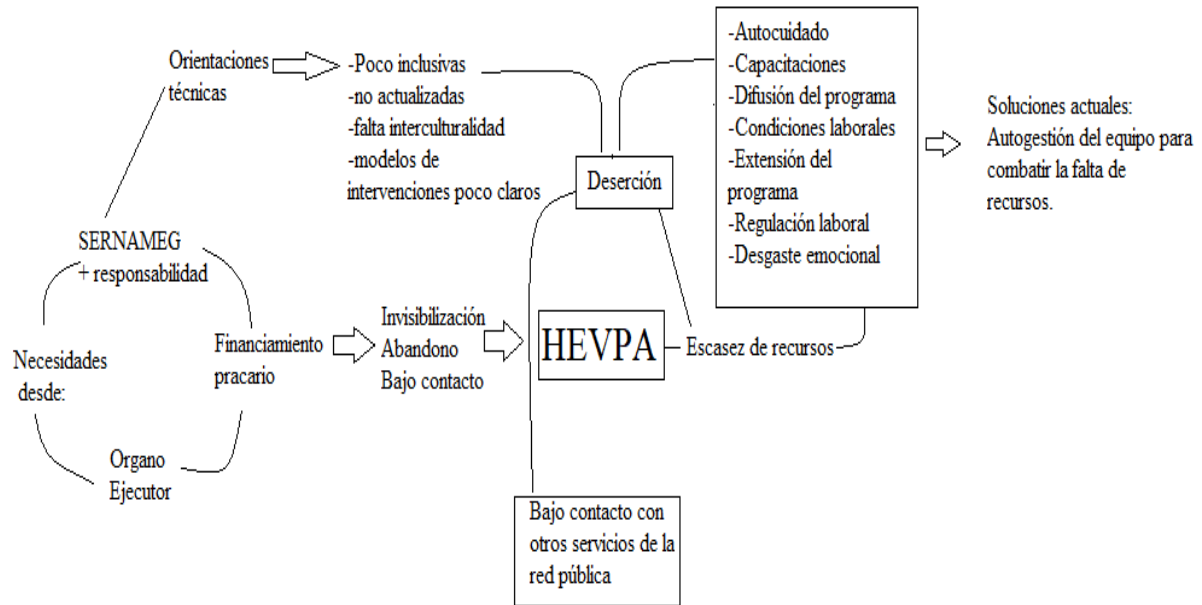
4. ¿Usted ha tenido contacto con la pareja que estuvo en el programa? (si la respuesta es NO, pasar a la pregunta 9)		
5. ¿Cada cuánto ha tenido contacto con él?	Diario	
	Semanalmente	
	Quincenal	
	Trimestral	
	Semestral	
	Anual	
6. ¿Cuán segura se ha sentido?	Muy segura	
	Segura	
	Algo segura	
	Algo insegura	
	Insegura	
	Muy insegura	
	SI	NO
7. ¿Tiene algún tipo de relación con él? (si responde NO, pasar a la pregunta 12)		
8. ¿Qué tipo de relación tienen? (luego de efectuar esta pregunta continuar con la pregunta 12)	Pareja	
	Padres	
	Amigos	
	Otros	
* Preguntas alternativas	SI	NO
9. *¿Ha intentado contactarse con usted? (si responde No, dar finalización al cuestionario)		
10. *¿Cada cuánto tiempo la ha intentado contactar?	Diario	
	Semanalmente	
	Quincenal	
	Trimestral	
	Semestral	
	Anual	
11. ¿Cuán segura se ha sentido?	Muy segura	
	Segura	
	Algo segura	
	Algo insegura	
	Insegura	
	Muy insegura	

ÁREA DE VIOLENCIA PSICOLÓGICA			
En el último año/últimos ___ meses (mencionar cantidad de tiempo transcurrido desde que el hombre egresó del programa).	SI	NO	¿Con qué frecuencia?
12. ¿Él le ha amenazado con hacerle daño?			Diario
			Semanalmente
			Quincenal
			Trimestral
			Semestral
			Anual
13. ¿Él le ha tratado de maneras denigrantes o desvalorizantes?			Diario
			Semanalmente
			Quincenal
			Trimestral
			Semestral
			Anual
14. ¿Él le ha echado la culpa por su comportamiento?			Diario
			Semanalmente
			Quincenal
			Trimestral
			Semestral
			Anual
15. ¿Él le ha hecho problemas para tener contacto con sus relaciones: amigos, familia o compañeros de trabajo?			Diario
			Semanalmente
			Quincenal
			Trimestral
			Semestral
			Anual
ÁREA DE VIOLENCIA ECONÓMICA			
En el último año/últimos ___ meses (mencionar cantidad de tiempo transcurrido desde que el hombre egresó del programa).	SI	NO	¿Con qué frecuencia?
15. ¿Él le ha impedido que tenga un trabajo fuera de casa o remunerado?			Diario
			Semanalmente
			Quincenal
			Trimestral
			Semestral

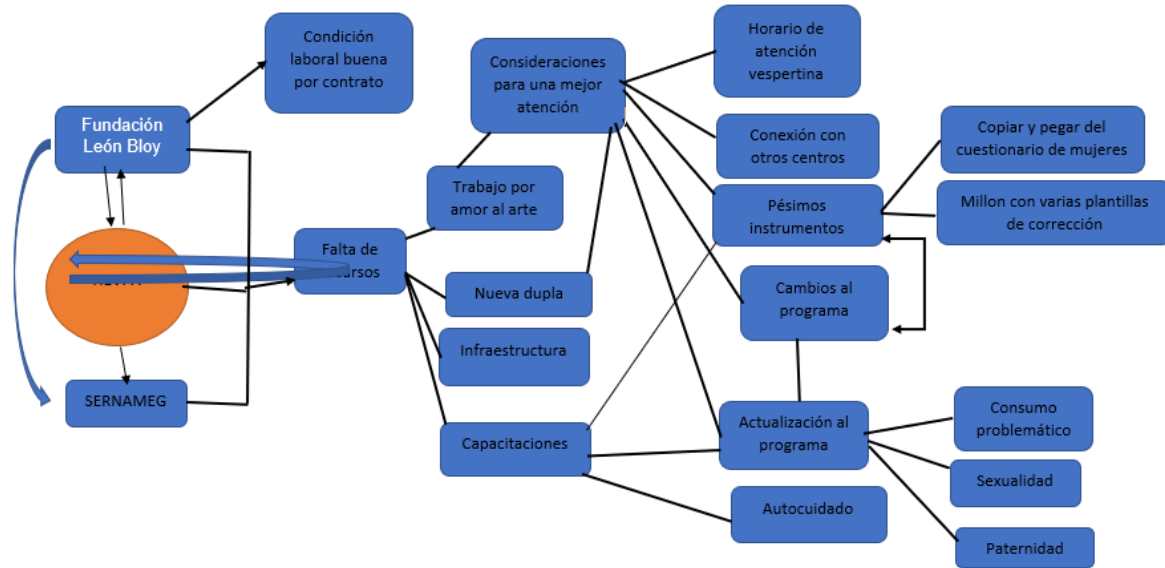
16. ¿Él le ha impedido usar dinero, chequers o tarjeta?			Anual
			Diario
			Semanalmente
			Quincenal
			Trimestral
			Semestral
17. ¿Él ha tomado decisiones financieras de gran importancia sin consultarle a usted? (Realizar esta pregunta sólo a aquellas mujeres que continúan la relación de pareja)			Anual
			Diario
			Semanalmente
			Quincenal
			Trimestral
			Semestral
18. ¿El no ha pagado para mantener a los/as niños o niñas?			Anual
			Diario
			Semanalmente
			Quincenal
			Trimestral
			Semestral
19. ¿Él ha gastado dinero en salidas, alcohol u otras cosas descuidando necesidades familiares?			Anual
			Diario
			Semanalmente
			Quincenal
			Trimestral
			Semestral
ÁREA DE VIOLENCIA FÍSICA			
En el último año/últimos _____ meses (mencionar cantidad de tiempo transcurrido desde que el hombre egresó del programa).	SI	NO	¿Con qué frecuencia?
20. ¿Él le ha empujado, rasgado la ropa, escupido, tirado el pelo o sujetado?			Anual
			Diario
			Semanalmente
			Quincenal
			Trimestral
			Semestral
21. ¿Él le ha pegado alguna bofetada, sujetado alrededor de la nuca, zamarreado, tapado la boca o tirado cosas?			Anual
			Diario
			Semanalmente
			Quincenal
			Trimestral
			Semestral

22. ¿Él le ha sofocado, ahorcado, dado golpes de puño o pateado?			Diarlo
			Semanalmente
			Quincenal
			Trimestral
			Semestral
			Anual
	SI	NO	
23. ¿Él le ha agredido o amenazado con un objeto contundente o arma?			
23.1. ¿Cuál tipo de arma?			Arma blanca
			Arma de fuego
			Objeto contundente
			Lanzamiento de objeto
ÁREA DE VIOLENCIA SEXUAL			
En el último año/últimos ____ meses (mencionar cantidad de tiempo transcurrido desde que el hombre egresó del programa).	SI	NO	
24. ¿Él le ha presionado, insistido, forzado u obligado a tener relaciones sexuales?			Diarlo
			Semanalmente
			Quincenal
			Trimestral
			Semestral
			Anual
25. ¿Él se ha aprovechado sexualmente de usted en situaciones en la cual usted no ha podido oponerse? (por ejemplo: estado de ebriedad, cuando estaba durmiendo, etc.)			Diarlo
			Semanalmente
			Quincenal
			Trimestral
			Semestral
			Anual
<p>CIERRE: Hemos dado término al cuestionario, le quiero agradecer muchísimo por su valioso tiempo y confianza, entendemos que quizás volver a hablar de estos temas puede ser difícil para usted. En caso de que necesite ayuda puede acercarse al centro de la mujer, si es que lo estima necesario. Muchísimas gracias, que tenga un buen día.</p>			

10.10. ANEXO J – Mapa mental centro Temuco



10.13. ANEXO M – Mapa mental Rancagua.



10.14. ANEXO N. Entrevista grupal HEVPA

ENTREVISTA GRUPAL HEVPA

Presentación de la entrevista:

Presentarse: Hola buenos días/tardes, mi nombre es _____ (nombre entrevistador/a), alumna de la escuela de psicología de la Universidad de Valparaíso.

Esta investigación, en la cual soy con-investigadora, se enmarca en nuestro Seminario de Título, a cargo del docente Carlos Clavijo, el cual se ha formado en el área de Violencia de pareja íntima y tiene una larga trayectoria en este ámbito.

Anteriormente les hicimos llegar un consentimiento informado en el cual se describe lo que se realizará, nos gustaría saber si todos recibieron esta información (esperar respuesta). Queremos recalcar que esta entrevista es confidencial y luego de ser transcrito, este video será eliminado.

Hay que aclarar que, además de conocer sobre el impacto del programa en los usuarios, estamos muy interesados en conocer las perspectivas de quienes desarrollan este trabajo para dar mayor profundidad al análisis de los resultados. En función de lo anterior, su participación en el estudio para nosotros es vital.

Encuadre:

Esta entrevista está basada en las conversaciones con los representantes de los centros que participan de la investigación. En la entrevista abordaremos tres áreas de indagación. Las relativas a la implementación del programa, las asociadas al potencial fortalecimiento de los equipos y aquellas que dicen relación con el modelo de intervención y sus desafíos.

Las temáticas que hemos identificados son diversas y el tiempo de duración de la entrevista limitado, por esta razón es esencial que sean breves en responder y permitan la participación de todos/as. Por mi parte haré el mayor esfuerzo por mediar en esta conversación por lo cual les pido su colaboración.

Antes de dar paso a la entrevista quisiéramos agradecer por el tiempo que nos han dedicado, que entendemos es preciado en el trabajo que realizan, el cual para nosotras es muy significativo y creemos debiese ser más valorado.

¿Tienen alguna duda?

ÁREA 1 DE INDAGACIÓN: IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA.

En nuestras conversaciones con los representantes de los centros que participan de la investigación hemos sabido de inquietudes sobre las condiciones laborales de quienes realizan este trabajo.

Como: (aquí decir lo que ya mencionaron)

¿Les gustaría agregar algo, que no mencionaron antes, respecto a lo contractual, la relación con el organismo ejecutor y/o la distribución de las funciones dentro del equipo?

En nuestras conversaciones con los representantes de los centros que participan de la investigación también supimos sobre temas de recursos asociados a la implementación de los programas, al respecto: (nombrar lo que se ha mencionado)

¿Qué otros recursos creen necesitar para optimizar su trabajo en el centro? (transporte, infraestructurales, materiales y tecnológicos)

¿Creen necesario incorporar otros profesionales al centro?, ¿cuál/es y para qué función?

ÁREA 2 DE INDAGACIÓN: FORTALECIMIENTO DE LOS EQUIPOS.

En nuestras conversaciones preliminares también nos contaron de algunas necesidades y anhelos relativos a este trabajo

Por ejemplo, nos hablaron de capacitación:

¿En qué área/s del trabajo que ustedes realizan les parece necesario recibir capacitación?

¿Quién debiese financiar las capacitaciones?

¿Quién o quiénes serían las personas o instituciones idóneas para impartir este tipo de capacitación?

La salud y el bienestar de quienes hacen este trabajo también fueron mencionados. En relación con esta área nos interesa saber:

¿Qué es para ustedes el autocuidado y cuál es su relevancia en vuestro trabajo?

¿Quién, a vuestro juicio, debiese implementar o facilitar el autocuidado? (SERNAMEG, ejecutor o autogestionado)

ÁREA 3 DE INDAGACIÓN: MODELO DE INTERVENCIÓN Y SUS DESAFÍOS.

Hemos sabido que una parte importante de vuestro trabajo de intervención se basa en las orientaciones técnicas provistas por SERNAMEG. Al respecto:

¿Qué opinan del modelo de intervención en el que se basa el programa?

¿Cuáles han sido las principales dificultades que han enfrentado en la implementación de las orientaciones técnicas?

¿Han necesitado adaptar estas orientaciones técnicas en algún sentido?

¿Creen que es necesario incorporar innovaciones en el actual modelo de intervención?, ¿qué agregarían, quitarían y/o modificarían?

En nuestras conversaciones también escuchamos sobre algunas complejidades que tiene vuestro trabajo:

Una de estas es la deserción de los hombres.

¿En qué etapa/s del programa ustedes visualizan que hay mayor deserción de los hombres?

¿Cuáles son los factores que ustedes creen influyen en la deserción de los hombres?

¿Podrían organizar los factores de mayor a menor relevancia?

¿Alguna idea de cómo resolver esta situación?, ¿han intentado como equipo alguna solución?

Otra complejidad dice relación con la coordinación con la red local y nacional:

¿Cómo es la coordinación con otras instituciones de la red pública como tribunales y sector salud (primario y secundario)?

Explorar bidireccionalidad: cómo se vinculan ellos y cómo otros se vinculan con ellos.

Y finalmente sobre vuestra relación con SERNAMEG.

¿Cómo describirían su relación con SERNAMEG a nivel regional?, ¿y a nivel nacional? ¿Qué valoración creen ustedes que tiene el programa HEVPA en la red SERNAMEG y pública?

¡Muchas gracias por su participación! Esperamos tener alguna injerencia en la mejora de este programa, tanto para el bienestar de ustedes, de los trabajadores y las trabajadoras, como también para los usuarios. Así influir en que las mujeres que han sobrevivido a violencia puedan recuperar su seguridad y bienestar. Que tengan un buen día/tarde.

10.15. ANEXO Ñ. Cuestionario general de violencia



Unidad en Violencia contra las Mujeres
Programa de Atención, Protección y Reparación en
Violencia contra las Mujeres

CUESTIONARIO GENERAL DE VIOLENCIA FICHA DE INGRESO HEVPA

REGISTRO GENERAL

A continuación, registre la información básica sobre el dispositivo, ubicación y equipo de profesionales encargado del presente ingreso.

Número de Ficha (<i>código asignado por sistema</i>)			
Nombre Completo del Hombre			
Región (<i>Menú desplegable</i>)			
Fecha de Ingreso	DD	MM	AAAA

- RESPONSABLES DEL REGISTRO

Indique el NOMBRE COMPLETO y seleccione el CARGO de quienes realizan el ingreso. Se puede ingresar máximo a tres profesionales, quienes quedan registrados en calidad de responsables de la información contenida en la presente ficha de ingreso.

	Nombre Completo	Cargo (<i>Menú desplegable</i>)
Profesional 1		
Profesional 2		

- DIRECCIÓN Y DATOS DE LA PAREJA O EX PAREJA

1. Completar los siguientes datos de la pareja o ex pareja, por quien ingresar a Atención en el Centro para HEVPA.

Nombre Completo	
Apellidos	
Número de teléfono	
Dirección	
Comuna (<i>menú desplegable</i>)	
Región (<i>menú desplegable</i>)	



Unidad en Violencia contra las Mujeres
Programa de Atención, Protección y Reparación en
Violencia contra las Mujeres

• **INGRESO A CENTRO HEVPA**

2. Indique la forma de Ingreso al centro para HEVPA del hombre al que refiere la presente ficha.

Demanda Espontánea	1	Centros penitenciarios	8
Tribunal de Familia	2	Colegios, escuelas, centros de formación	9
Tribunal de Garantía	3	Empresa privada	10
Fiscalía	4	FFAA y Carabineros	11
Sename	5	Comunidad Terapéutica	12
SemamEG	6	Municipalidad	13
Salud	7	Otro. Especifique: _____	14

ASPECTOS SOBRE EL DESARROLLO Y LA FAMILIA DE ORIGEN

3. Entorno familiar en la infancia:

Padre y madre	1
Madre y padrastro	2
Padre y madrastra	3
Madre sola	4
Padre solo	5
Abuelo y abuela	6
Solo con abuela	7
Tíos	8
Madre y hermanos	9
Otro. ¿Cuál?	10

4. ¿Se separaron sus padres?

Si	1
No	2

5. ¿Cómo definiría la relación con su PADRE?

Cercana	1
Respetuosa	2
Distante	3
Conflictiva	4

6. ¿Cómo definiría la relación con su MADRE?

Cercana	1
Respetuosa	2
Distante	3



Unidad en Violencia contra las Mujeres
Programa de Atención, Protección y Reparación en
Violencia contra las Mujeres

Conflictiva	4
-------------	---

7. Marca el tipo de violencia más frecuente que sus profesores le hacían en la escuela

Físico	1
Psicológico	2
Sexual	3
No sufrí maltratos	4

8. Indicar la violencia que haya sufrido por parte de padres durante la infancia – Máximo dos menciones

Físico	1
Psicológico	2
Sexual	3
No sufrí maltratos	4

9. ¿Abusaba alguno de sus padres del alcohol o las drogas?

Nunca	1
A veces	2
Frecuentemente	3
No sé	4

10. ¿Maltrataba su padre físicamente a tu madre?

Nunca	1
A veces	2
Frecuentemente	3
No sé	4

11. ¿Maltrataba su padre sexualmente a tu madre?

Nunca	1
A veces	2
Frecuentemente	3
No sé	4

12. ¿Maltrataba su padre psicológicamente a tu madre?

Nunca	1
A veces	2
Frecuentemente	3
No sé	4



Unidad en Violencia contra las Mujeres
Programa de Atención, Protección y Reparación en
Violencia contra las Mujeres

13. ¿Agredió alguna vez a su padre o madre?

Nunca	1
A veces	2
Frecuentemente	3
No sé	4

RELACIONES CON PAREJAS ANTERIORES

14. ¿Cuántas relaciones de pareja ha tenido anteriormente?

15. ¿Hubo violencia física en sus relaciones de pareja anteriores?

Sólo una vez	1
de 2 a 4 veces	2
Más de 5 veces	3
No hubo	4

16. ¿Hubo violencia psicológica en sus relaciones de pareja anteriores?

Sólo una vez	1
de 2 a 4 veces	2
Más de 5 veces	3
No hubo	4

17. ¿Hubo destrucción de objetos de su parte en relaciones anteriores de pareja?

Sólo una vez	1
de 2 a 4 veces	2
Más de 5 veces	3
No hubo	4

18. ¿Tuvo algún problema de infidelidad en alguna de sus relaciones anteriores?

Sólo una vez	1
de 2 a 4 veces	2
Más de 5 veces	3
No hubo	4





Unidad en Violencia contra las Mujeres
Programa de Atención, Protección y Reparación en
Violencia contra las Mujeres

RELACIÓN DE PAREJA Y FAMILIA NUCLEAR ACTUAL

19. ¿Actualmente tiene pareja?

Si	1
No	2

20. ¿En que trabaja su pareja actual o ex pareja?

--

21. ¿Mantiene una relación de pareja con la persona que Ud. Agredió y/o lo demandó?

Si	1
No	2

22. ¿Cuál es el grado de satisfacción sexual alcanzado con su pareja?

Muy alto	1
Alto	2
Bajo	3
Muy bajo	4
Ninguno	5

23. Con su pareja actual ¿Ha tenido una relación fuera de la pareja?

Sólo una vez	1
de 2 a 4 veces	2
Más de 5 veces	3
No hubo	4

24. ¿Se considera una persona celosa?

Mucho	1
Medianamente	2
Poco	3
Nada	4

25. ¿Cree que su pareja es infiel?



Unidad en Violencia contra las Mujeres
Programa de Atención, Protección y Reparación en
Violencia contra las Mujeres

Absolutamente	1
Tengo una sospecha	2
No sé	3
No	4

26.¿ Le parece su pareja provocadora o que atrae excesivamente la atención de otros hombres?

Mucho	1
Medianamente	2
Poco	3
Nada	4

27.¿ Ha usado algún tipo de arma en contra de su pareja?

No he usado ningún tipo de arma	1
Arma blanca	2
Arma de fuego	3
Objeto contundente	4
Lanzamiento de objeto	5

28.¿ Cuantas veces le han denunciado?

Sólo una vez	1
de 2 a 4 veces	2
Más de 5 veces	3
No hubo	4

29.¿ Quién le denunció?

Mi pareja o esposa	1
Mis vecinos	2
No me han denunciado	3
Yo mismo	4
Sus padres	5
Mis padres	6
Otro. ¿Quién?	7

VIOLENCIA Y RELACIÓN DE PAREJA

30.¿ Con que frecuencia ha habido episodios de violencia a lo largo de la relación?

Diaria	1
Semanal	2
Quincenal	3



Unidad en Violencia contra las Mujeres
Programa de Atención, Protección y Reparación en
Violencia contra las Mujeres

Mensual	4
Cada 3 meses	5
Cada 6 meses	6
Mayor que 6 meses o una vez por año	7
Mayor que un año	8

31. ¿Ha apreciado un aumento de la violencia en su intensidad, frecuencia o gravedad a lo largo del tiempo?

Mucho	1
Medianamente	2
Poco	3
Nada	4

32. ¿Cuándo se produjo el último episodio de violencia?

Hace uno a cuatro días atrás	1
Hace una semana	2
Hace quince días	3
Hace un mes	4
Hace 3 meses	5
Hace 6 meses	6
Hace 7 meses a un año	7
Hace más de un año	8

33. ¿Ha habido alguna intervención externa durante estos episodios de violencia?

No hubo intervención externa	1
Carabineros	2
Amigos/as	3
Parientes	4
Comunidad del sector o vecinos	5
Otro. ¿Cuál? _____	6

34. ¿Cuánto tiempo una vez iniciada la relación de pareja se produjo el primer episodio de violencia?

Durante los primeros cuatro días	1
Durante la primera semana	2
Durante los primeros quince días	3
En el primer mes	4
Los primeros 3 a 6 meses	5
Entre los 6 meses a un año	6
Después del primer año	7



Unidad en Violencia contra las Mujeres
Programa de Atención, Protección y Reparación en
Violencia contra las Mujeres

35. Marque cuatro de las agresiones de ABUSO FÍSICO más graves que le haya hecho a su pareja

La abofetí	1
Le di golpes de puño	2
La sujeté alrededor de la nuca	3
La patí	4
La empujé	5
Le tiré cosas	6
La sofoqué	7
Le rasgué su ropa	8
La escupí o le tiré el pelo	9
La sujeté	10
La zamarreé	11
La ahoqué	12
Le tapé la boca	13
La agredí o amenacé con un objeto contundente o arma	14

36. Marque tres de las conductas de INTIMIDACIÓN que le haya hecho a su pareja

La asusté con miradas, gestos y/o acciones	1
Le grité	2
Destruí cosas u objetos	3
Destruí su propiedad	4
Mostré armas	5
Golpeé paredes y/o muebles	6
Realicé actos violentos a su alrededor	7
Me acerqué a ella de manera amenazante	8

37. Marque tres de las conductas de ABUSO EMOCIONAL que le haya hecho a su pareja





Unidad en Violencia contra las Mujeres
Programa de Atención, Protección y Reparación en
Violencia contra las Mujeres

La menosprecié	1
Le dije apodosos ofensivos	2
La humillé	3
La hice sentirse culpable	4
La interrumpí mientras comía o dormía	5
Intenté disminuirla como persona	6
Le dije garabatos u ofensas	7
Le atacué su autoestima	8

38.¿Alguna vez ella ha tenido miedo de usted?

Nunca	1
A veces	2
Frecuentemente	3
No sé	4

39.Marque tres de las conductas de AISLAMIENTO que le haya hecho a su pareja

Le impidió o traté que no fuera a donde ella deseaba ir (trabajo, escuela, visitar familia o amistades)	1
Le abría o leía sus cartas/ correos (mails)	2
Escuchaba sus conversaciones por teléfono	3
La seguía	4
La interrogaba acerca de sus actividades, lo que hacía o a dónde iba	5
Le impedí tener ciertas amistades o decidir por sí misma que amistades tener	6
Le revisé su teléfono, agenda, cartera u objetos personales	7

40.Marque tres de las conductas de MINIMIZACIÓN, NEGACIÓN U OTROS hacia su pareja:

No le di importancia a la violencia que usé	1
Le dije que fue culpa de ella	2
Le dije que no pasó nada	3
Le eche la culpa a otra persona o a otra cosa de mi violencia	4
Le dije que la violencia no había sucedido, o que no me acordaba	5
Le dije que actúe en defensa propia	6
Le dije que me era imposible controlarme	7

41. Número de hijos/as:

Un hijo/a	1
Dos hijos/as	2
Tres hijos/as	3
Cuatro hijos/as	4
Más de cuatro hijos/as	5





Unidad en Violencia contra las Mujeres
Programa de Atención, Protección y Reparación en
Violencia contra las Mujeres

Sin hijos/as	6
--------------	---

42. Uso de las/os niñas/os: Indique si ha realizado alguna de las siguientes acciones

Le dije a las/os niñas/os que ella no es una buena madre	1
La amenacé con quitarle a las/os niñas/os	2
Usé a las/os niñas/os como mensajeros	3
Usé las salidas o paseos con las/os niñas/os para acosarla, molestarla o agredirla	4
No he usado a las/os niñas/os	5
No tengo hijos/as	6

43. Marque tres de las conductas de reforzamiento de PRIVILEGIO MASCULINO que le haya hecho a su pareja

La traté como a una sirvienta	1
Actúe como el "amo de la hacienda"	2
Le dije cuál es el lugar y el trabajo de ella en la familia	3
No hice la parte de las tareas de la casa que me correspondía	4
No colaboré con el cuidado y atención de los niños	5
Establecí las reglas de la casa sin consultarle ni hacerla participe	6
Esperaba que ella estuviera sexualmente disponible cada vez que yo quería	7
Tomé decisiones que sin consultarla y a beneficio propio	8

44. Marque tres de las conductas de ABUSO ECONÓMICO hacia su pareja

Le impedí que ella trabajara fuera de la casa	1
Hice que me pidiera dinero	2
No deje que ella supiera cuántos son mis ingresos	3
No la deje usar el dinero, la chequera, tarjetas o disponer de dinero	4
Tome decisiones financieras de gran importancia sin tomar en cuenta su opinión	5
No hice los pagos para mantener a las/os niñas/os	6
Gasté dinero en salidas, alcohol u otras cosas descuidando las necesidades familiares	7
Le pedí que ella me rinda los gastos que hace	8

45. Marque tres de las conductas de AMENAZAS Y/O COORCIONES que le haya hecho a su pareja

La amenacé con hacerle daño	1
Trate de forzarla a retirar la demanda o las medidas de no acercamiento o salida del hogar	2
La amenace con hacerle daño a sus familiares o amistades	3
La chantajee o presione en las conversaciones y discusiones para salirme con la mía	4



Unidad en Violencia contra las Mujeres
Programa de Atención, Protección y Reparación en
Violencia contra las Mujeres

Le hice que hiciera algo ilegal	5
---------------------------------	---

46.¿Cuántas veces su pareja ha necesitado atención médica o psicológica como resultado de la violencia?

Sólo una vez	1
de 2 a 4 veces	2
Más de 5 veces	3
No ha necesitado	4

47.Marque TRES TEMAS que motiven las DISCUSIONES más frecuentemente

Infidelidad	1
Prácticas de control (Celos)	2
Consumo de alcohol y/o drogas	3
Cuidados y Tareas de la Casa	4
Dinero	5
Hijos/as	6
Relaciones Sexuales	7
Relaciones Sociales	8
Trabajo	9
Otros temas	10

48.Marque DOS LUGARES en donde se producen las discusiones más frecuentemente

En el dormitorio	1
En la cocina	2
En el living-comedor	3
En el auto	4
En la calle	5
Otro. Especifique: _____	

FACTORES DE RIEGO

49.¿ Se suele dar cuenta con antelación de que se va a poner violento?

No me logro dar cuenta	1
Algunas veces	2
Siempre	3

50.¿En algún momento la ha golpeado, empujado o tratado a choques cuando ella estaba embarazada?

Sólo una vez	1
--------------	---



Unidad en Violencia contra las Mujeres
Programa de Atención, Protección y Reparación en
Violencia contra las Mujeres

De 2 a 4 veces	2
Más de 5 veces	3
No, nunca	4

51.¿ En algún momento usted ha amenazado con matarla?

Sólo una vez	1
De 2 a 4 veces	2
Más de 5 veces	3
No, nunca	4

52.¿ En algún momento usted la amenazó con cometer suicidio?

Sólo una vez	1
De 2 a 4 veces	2
Más de 5 veces	3
No, nunca	4

53.¿ Ha habido intento de suicidio por parte de su pareja o por alguien de la familia?

Si	1
No	2

54. (SOLO EN CASO DE MARCAR SI EN LA PREGUNTA 51) Si es afirmativa la respuesta anterior, indique quien ha tenido un intento de suicidio

55.¿ Ha presionado para tener relaciones sexuales?

Sólo una vez	1
De 2 a 4 veces	2
Más de 5 veces	3
No, nunca	4

EFFECTOS DE LA VIOLENCIA EN LOS NIÑOS(AS) DE SU CASA

56.¿ Reciben sus hijas/os castigo físico?

Nunca	1
Algunas veces	2
Siempre	3





Unidad en Violencia contra las Mujeres
Programa de Atención, Protección y Reparación en
Violencia contra las Mujeres

57. ¿Ha presentado alguno/a de sus hijos/as algún comportamiento problemático en la casa o en la escuela?

Si	1
No	2

ESTADO DE SALUD

58. ¿Ha tenido alguna enfermedad física o mental o accidente grave en el pasado?

Si	1
No	2

59. ¿Tiene en este momento algún problema físico o psicológico?

Si	1
No	2

60. (SOLO EN CASO DE HABER MARCADO SI, EN LA PREGUNTA 55) Si es afirmativa la respuesta anterior, especificar el problema físico y/o psicológico que presenta

--

61. Bebe alcohol

Si	1
No	2
Dejó de beber	3

62. (SOLO EN CASO DE MARCAR SI EN LA PREGUNTA 59) ¿Con qué frecuencia bebe alcohol?

Diariamente	1
Una o dos veces por semana	2
Cada quince días	3
Cada un mes	4
Cada 3 meses	5
Cada 6 meses	6
Un vez por año	7
No bebe	8

63. (SOLO EN CASO DE MARCAR SI EN LA PREGUNTA 59) ¿Cree que el alcohol contribuye a empeorar su relación?





Unidad en Violencia contra las Mujeres
Programa de Atención, Protección y Reparación en
Violencia contra las Mujeres

Nunca	1
Algunas veces	2
Siempre	3

64. ¿Consume drogas?

Si	1
No	2

65. (SOLO EN CASO DE MARCAR SI EN LA PREGUNTA 62) Si su respuesta es afirmativa, indicar el tipo de drogas

66. ¿Ha utilizado la violencia alguna vez bajo la influencia del alcohol o drogas?

Si	1
No	2
Algunas veces	3

67. ¿Cuáles son sus fuentes actuales de apoyo y amistad?

No tengo	1
Mis amigos/as	2
Mis padres	3
El centro donde asisto	4
Otro. ¿Cuál? _____	5

RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

68. ¿Cree que es capaz de llegar a evitar la violencia por si solo?

Siempre	1
Algunas veces	2
Nunca	3

69. En el pasado ¿Ha decidido dejar de usar la violencia?

Si	1
No	2

70. Marque 3 situaciones que podrían pasar si usted no deja de usar la violencia

No me va a pasar nada	1
No me reconozco como una persona agresiva con mi pareja	2
Perder mis metas o mis proyectos	3
Terminar matando a mi pareja o matándonos	4



Unidad en Violencia contra las Mujeres
Programa de Atención, Protección y Reparación en
Violencia contra las Mujeres

Perder mi trabajo	5
Irme preso	6
Perder a mi familia	7
Hacer más daño a mi pareja o hijos	8
Separarme, y tener que vivir solo	9
Otro. ¿Cuál? _____	10

71. Menciona 3 acciones que está dispuesto a hacer para modificar su situación:

Asistir a terapia de grupo o individual	1
Reconocer mis errores de manera honesta	2
Pedir perdón a mi pareja e hijos por el daño que he hecho	3
Dejar el alcohol o drogas	4
Reparar los daños que he causado a mi familia	5
Otro. ¿Cuál? _____	6

72. ¿En qué grado confía mejorar como consecuencia de la atención que va a recibir?

Nada	1
Casi nada	2
Poco	3
Bastante	4
Mucho	5
Muchísimo	6

