

Universidad Autónoma de Entre Ríos
Facultad de Humanidades, Artes y Ciencias Sociales
Licenciatura en Psicología

***La implementación de la Ley Micaela en el Estado y
sus efectos subjetivantes.
El caso de la Agencia Vial (2021).***

Autora: Rocío Mariana Medina

Dirección: Federico Gastón Waissmann – María Laura Gilli

Paraná, 9 de Junio de 2025



Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons
Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional

RIDA *Repositorio Institucional
Digital Abierto*



FHAyCS
Facultad de Humanidades,
Artes y Ciencias Sociales



La implementación de la Ley Micaela en el Estado y sus efectos subjetivantes. El caso de la Agencia Vial (2021)

Trabajo Integrador Final para obtener el
título de la Licenciatura en Psicología

Autora: Rocío Mariana Medina

DNI: 28.157.746

Teléfono: 3424094328

Mail: rommedina1@gmail.com

Equipo de Directores:

Mg. Federico Gastón Waissmann

DNI: 34.300.016

Mail: federicowaissmann@gmail.com

Lic. María Laura Gilli

DNI: 18.416.711

Mail: lauragilli1967@gmail.com

***Modalidad elegida:
Investigación de Campo***

Ciudad de Paraná, 9 de junio de 2025.

UADER
Universidad Autónoma
de Entre Ríos

FHAyCS
Facultad de Humanidades,
Artes y Ciencias Sociales

Agradecimientos

A mi papá, que siempre me alentó a seguir adelante y aunque lo perdí durante el proceso de escritura de éste TIF, su recuerdo siempre vive en mí, gracias por todo.

A mis hijos, porque fueron mi mayor motivación, combinar el estudio con el trabajo, los viajes a Paraná y la maternidad fue un desafío difícil, pero sus sonrisas fueron mi fortaleza.

A mi pareja, porque a lo largo de estos años, a pesar de todo, supo ser mi compañero y sostén para no abandonar este sueño.

A mi mamá, por ser mi ejemplo, sin ella, no habría llegado hasta acá, ni me habría convertido en la mujer que soy hoy.

A mi familia, mis hermanas y amigos por estar siempre presente y apoyarme en cada etapa de la vida.

A mis directores, Federico y Laura, por su buena disposición para guiarme cuando no sabía cómo continuar. Gracias por ser ese faro que iluminó mi camino y me dio el impulso necesario para estar más cerca de la meta.

A la universidad pública por permitirme estudiar.

Y a mí misma, por no rendirme, tener la determinación de seguir adelante y creer en mí. Porque después de tanto, después de todo ... Al final, cada paso recorrido valió la pena.

La imagen utilizada en la Carátula
de este T.I.F. fue tomada desde la web “Lienzo mujer con cabello de mariposa”
Diseñado por ThisOnAShIr

ÍNDICE

RESUMÉN	5
PRESENTACIÓN Y JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO.	6
PREGUNTA PROBLEMA.	9
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.	9
HIPÓTESIS O SUPUESTOS.	10
ANTECEDENTES – ESTADO DEL ARTE.	10
MARCO TEÓRICO.	13
DISPOSITIVO:	13
SUBJUNTIVIZACIÓN:	19
DISEÑO METODOLÓGICO.	20
Técnicas de recolección y análisis de información	22
TÉCNICAS DE ANÁLISIS DE INFORMACIÓN	23
CAPÍTULO PRIMERO: "LAS ESTRATEGIAS EMPLEADAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL DISPOSITIVO DE CAPACITACIÓN DE LA LEY MICAELA"	24
Módulo 1: “Primeros pasos” Marco Normativo sobre Género	24
Módulo 2: "Hablemos de género” Nociones básicas en torno al género.	25
Módulo 3: "Una vida libre de violencias" Violencias por razones de género	26
Módulo 4: "Pasemos a la acción" La Ley Micaela se centra en la implementación de acciones concretas para prevenir y erradicar la violencia de género.	27
CAPÍTULO SEGUNDO: "LAS REPRESENTACIONES DE GÉNERO Y SU RELACIÓN CON LA VIOLENCIA DE GÉNERO DURANTE EL PROCESO DE CAPACITACIÓN"	31

CAPÍTULO TERCERO: "LOS PROCESOS DE SUBJUNTIVIZACIÓN DENTRO DEL DISPOSITIVO DE CAPACITACIÓN DE LA LEY MICAELA"	34
CAPÍTULO CUARTO: "LOS EFECTOS SUBJETIVANTES QUE SE PRODUCEN EN LOS TRABAJADORES DURANTE EL PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN DEL DISPOSITIVO DE CAPACITACIÓN DE LA LEY MICAELA"	36
CONCLUSIONES Y PROSPECTIVAS FINALES.	41
BIBLIOGRAFÍA	48
ANEXOS	52
Cuestionario guía	52
ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA	90
Análisis general de los resultados	90
Gráficos de las respuestas del cuestionario antes de realizar la capacitación	92
Gráficos de las respuestas al terminar la capacitación	96

Resumen

La presente investigación es un trabajo de campo realizado desde un enfoque cualitativo. La misma busca dar cuenta de los efectos subjetivantes que se producen con la implementación del dispositivo de capacitación de la Ley Micaela en relación a las Representaciones de Género que poseen los trabajadores que realizaron el curso en la Agencia Vial.

Planteamos que, si el dispositivo de capacitación genera efectos subjetivantes en los participantes, podrían comenzar a modificarse las representaciones de género asociadas a estereotipos sociales que, impuestas por la cultura, contribuyen a prácticas de discriminación y abuso hacia la mujer.

Nos posicionamos en el paradigma indiciario como modelo epistemológico, trabajando desde el marco teórico del psicoanálisis, valiéndonos de nociones en relación a los procesos de subjetivación de los participantes, complementando nuestro posicionamiento con la perspectiva cognitiva de Jerome Bruner, para el abordaje de la complejidad que implican dichos procesos en el marco de un dispositivo de capacitación

Desde la posición de observador participante se aborda al objeto de investigación a través del método indiciario. Realizándose un estudio de las estrategias pedagógicas empleadas para la ejecución del dispositivo, teniendo en cuenta el material académico brindado en los talleres que fueron implementados para tal fin.

Analizando las representaciones de género de los trabajadores durante el desarrollo de la capacitación, se hizo foco en la exploración de los procesos de subjuntivización, con el fin de conocer los efectos subjetivantes que se fueran produciendo en los trabajadores que participaron del mismo. Como técnica para la recolección y análisis de datos se utilizaron la entrevista semi-dirigida y la encuesta para otorgarle a la muestra por utilizarse un carácter intencional, flexible y finalístico, priorizando la pertinencia y adecuación al fin de los datos recopilados, con el propósito de lograr una comprensión profunda del caso.

Palabras claves: Dispositivo - Procesos de subjetivación - Subjuntivización – Representación de género

Modalidad elegida: Investigación de campo.

La implementación de la ley Micaela en el Estado y sus efectos subjetivantes. El caso de la Agencia Vial (2021)

Presentación y justificación del estudio.

La violencia por motivos de género es una problemática social por la cual la mujer es víctima históricamente de diferentes prácticas de discriminación y abuso.

Las creencias culturales basadas, en las diferencias biológicas entre hombres y mujeres han instalado en el imaginario colectivo roles asignados dependientes al sexo con el cual se nace, dejando a la mujer en una posición de inferioridad ante el hombre. Si bien esta discriminación hacia la mujer viene de antaño, los estudios y teorizaciones pioneros de la noción de género son relativamente recientes y se remontan a la década de mediados de los '60, a partir de movimientos feministas.

La psicoanalista Ana María Fernández (2009) señala que: Hablar de diferencias de género alude a los dispositivos de poder por los cuales -en cada sociedad- las diferencias biológicas han justificado las desigualdades sociales (...) Los dispositivos de desigualación -legitimados desde diferentes universos de significaciones imaginarias- han instituido diversos mitos con respecto a qué es ser hombre y qué es ser mujer, consolidando en cada período histórico tanto los patrones sociales y subjetivos como los ámbitos y modos de circulación pública y privada a los que las personas de ambos géneros debieran adecuarse (p.45).

Deja así asentado que la violencia hacia la mujer se fue construyendo y afianzando en bases culturales que sirvieron para legitimar y justificar prácticas de desigualdad en el ámbito legal, laboral, familiar, económico, político y social, donde ésta ha quedado reducida a un papel de sometimiento ante el hombre. Estas bases se sostienen a través del ejercicio y reproducción de las desigualdades que se producen dentro de las relaciones cotidianas, que forman parte de un discurso normativo que se constituye en una estructura de dominación y opresión social hacia la mujer, posibilitando así la designación del rol de género mediante el cual se ejercen las relaciones de poder del varón y de subordinación de la mujer. A esta forma de violencia más “solapada”, naturalizada por gran parte de la sociedad, la antropóloga y defensora del feminismo Rita Segato (2003) la denomina: “Violencia moral” y dice al respecto: “Es todo

aquello que envuelve la agresión emocional, aunque no sea ni consciente ni deliberada, manifestándose con gestos, actitudes, miradas. Entra todo tipo de violencia que se muestra solapada bajo la sutileza de las relaciones sociales, donde se invisibiliza y automatiza a partir de las formas en la que han sido introyectadas en la mujer, afectando la seguridad en sí misma (p. 32)

Por su parte la Psicóloga Irene Meler (2020) plantea la existencia de un nexo estructural entre la subjetividad y las relaciones de poder por género, afirmando que:

Los estudios inspirados en el feminismo, animados por la aspiración hacia la paridad entre los géneros, han marcado el camino hacia la construcción de subjetividades alternativas, las construcciones de nuevas subjetividades acompañarán y potenciarán la transformación de las relaciones de género. Esto deja en evidencia que la revolución de las prácticas sociales y los valores e ideales vigentes acerca de la feminidad y la masculinidad, no sería posible sin una mutación de las subjetividades (p.3).

De estos nuevos conocimientos emergieron los cambios socioculturales que permitieron a la mujer interpelar conceptos y creencias que se tomaban como válidos y eran transmitidos y aceptados de generación en generación. La mujer posicionada en una perspectiva diferente comenzó a subjetivizar la realidad también de una forma diferente, ya no desde lo individual, sino como una tribu donde no se encontraban solas y podían luchar por la igualdad de derechos.

Ubieto (2008) señala que:

Las dimensiones de lo masculino y lo femenino, transmitidas de generación en generación, adquieren significación propia en la interacción constante con las condiciones socio-culturales en las cuales se desarrollan, al igual que las experiencias vitales de los individuos. El rol que desempeña cada sujeto en la sociedad, muchas veces desde construcciones inconscientes, está en estrecha relación con el modo en que se apropia o subjetiviza la realidad, en consecuencia, el género siempre se encuentra atravesando esta realidad psíquica, puesto que toda mujer portará la impronta de las características de personalidad asignadas a su propio género (p.16).

En función de lo expuesto hasta aquí, se podría decir que el origen de la violencia de género está estrechamente vinculado con la desigualdad de las relaciones socioculturales de cada época y sociedad. Por esta razón el papel activo del estado es muy importante, así como su intervención para dar un marco normativo que legitime los derechos civiles de las mujeres. En nuestro país, en el año 1994 con la reforma de la Constitución Argentina, se incorpora a la misma “La Convención Internacional sobre la Eliminación

de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres” (1979) y es el primer instrumento jurídico internacional que posicionó a las mujeres como sujeto de derecho.

A partir de allí se sancionaron diferentes leyes en favor de las mujeres. Desde el año 2009 a la fecha han sido más de 20, entre leyes nacionales y provinciales, a través de las cuales se ha buscado garantizar y proteger sus derechos. Para la realización de este trabajo nos enfocaremos en una de ellas, la Ley Nro. 27.499, conocida como “Ley Micaela” en homenaje y como recordatorio de su femicidio en 2017.

La lucha de los padres y la violencia institucional que dejó al descubierto todo este caso hizo que se generarán debates emergentes producto de los movimientos sociales y cambios socioculturales que se estaban dando en todo el país, revitalizando demandas históricas que pusieron en primer plano la necesidad de capacitación en perspectiva de género a los organismos del Estado. Se empezó a gestar así la idea de una ley que garantice la educación y capacitación de todas y todos los agentes que conformen la administración pública en sus distintos niveles y jerarquías. La lucha surtió efecto y finalmente el 10 de enero de 2019 se aprobó dicha Ley, nombrada así en homenaje a Micaela García. La misma establece la capacitación obligatoria en género y violencia de género para todas las personas que se desempeñan en la función pública, en los tres poderes del estado: Ejecutivo, Legislativo y Judicial.

El interés por investigar la temática surgió del deseo de dimensionar el alcance de esta ley que busca capacitar en perspectiva de género a todos los agentes del Estado. Pero nos preguntamos, ¿Se puede cambiar aquello que está instalado en las representaciones sociales dentro de una comunidad? ¿Cómo se relacionan las representaciones sociales con el posicionamiento subjetivo de cada individuo? ¿Se puede a través de una capacitación lograr un cambio en el posicionamiento subjetivo? ¿La capacitación de la ley Micaela contribuye a la prevención de la Violencia de Género? ¿De qué estrategias debería valerse una capacitación para llegar a producir cambios en el posicionamiento subjetivo en aquellos sujetos a los cuales ésta se dirige? ¿Logra esta capacitación un proceso de subjuntivización en los y las participantes de este dispositivo?

Entendiendo que el espíritu de la ley es capacitar para prevenir dicha violencia, la cual está íntimamente ligada a las relaciones socioculturales, creemos que el hecho de haber formado parte de esta capacitación brinda un aporte importante como estrategia para discernir, si los modos a los que se apela para la formación en estas temáticas de género son capaces de producir cambios en el posicionamiento subjetivo de aquellos que atravesamos tal proceso. Si acaso, en el proceso de enseñanza/aprendizaje que se da durante la implementación de la capacitación, se llega a producir una subjuntivización de la realidad del sujeto. Es decir, si como dice Bruner (1997) habría efectos subjetivantes; puesto que, para él, estos se lograrían en la medida que los actores pudieran replantearse de manera reflexiva, durante el proceso, su posicionamiento ante situaciones institucionales, a través de la narración de historias vividas en carne propia o según la experiencia de otros, mediante el uso del modo subjuntivo.

Pregunta problema.

Ante la situación planteada, la pregunta problema del presente trabajo de investigación será la siguiente:

¿Cuáles son los efectos subjetivantes que se producen durante la implementación del dispositivo de capacitación de la Ley Micaela realizado en la Agencia Vial en relación a las Representaciones de Género que poseen los trabajadores?

Objetivos de la investigación.

General:

- Explorar cuáles son los efectos subjetivantes que se producen durante la implementación del dispositivo de capacitación de la Ley Micaela realizado en la Agencia de Vial en relación a las Representaciones de Género que poseen los trabajadores.

Específicos:

- Describir las estrategias empleadas para la implementación del dispositivo de capacitación de la Ley Micaela realizado en la Agencia Vial.
- Indagar cómo operan las representaciones de género en relación a la violencia de género durante el proceso de capacitación.
- Explorar los procesos de subjuntivización que se producen en los participantes en el marco del dispositivo de capacitación de la Ley Micaela realizado en la Agencia Vial.
- Elucidar qué efectos subjetivantes se fueron produciendo en los trabajadores durante el proceso de implementación del dispositivo de capacitación de la ley Micaela realizado en la Agencia Vial.

Hipótesis o supuestos.

Teniendo en cuenta que el ser humano es eminentemente social y está modelado por el lenguaje de la sociedad a la cual pertenece y que cuando hablamos de representación presuponemos siempre procesos subjetivos de construcción que modifican y recrean activamente el objeto al cual la representación está asociada, planteamos la hipótesis de que, si el dispositivo de capacitación implementado por la Ley Micaela genera efectos subjetivantes en el sujeto, podrían comenzar a modificarse las representaciones de género asociadas a estereotipos sociales que, impuestas por la cultura, contribuyen a prácticas de discriminación y abuso hacia la mujer.

Las representaciones que tenemos del género, específicamente del rol de la mujer, operan de manera opresiva limitando y determinando nuestra posición; por lo que, construir una mirada con perspectiva de género, implicaría un cambio en el posicionamiento subjetivo que favorecería a la prevención de la violencia contra la mujer.

Antecedentes – Estado del Arte.

Tras la búsqueda en artículos, ponencias y otras investigaciones, fuimos acercándonos al estado de debate de la cuestión. Seleccionamos antecedentes de autores que plantean al dispositivo como un modo de producir subjetividades y estudios que refieran a las representaciones sociales vinculados con la violencia de género.

Así lo propone en su tesis Martínez Posada (2013) “El dispositivo: una grilla de análisis en la visibilización de las subjetividades”, en donde analiza los aportes de diferentes autores al concepto de Dispositivo y visibiliza los puntos de convergencia y aproximación que se dan entre los mismos. Propone una forma de lectura para pensar el “dispositivo” como elemento metodológico. Plantea que el dispositivo a través de sus relaciones busca determinar las formas de ser, hacer y conocer del sujeto en un momento histórico determinado, por lo que afirma que el dispositivo es un modo de constituir subjetividades. Si bien esto no es contradecido por las autoras Leache y Llombart (2009) en su investigación, “Una lectura del género como dispositivo de poder”, postulan pensar al género como generador de poder, llevando a reflexionar desde otro lugar el entramado de las relaciones entre varones y mujeres. Plantean que el dispositivo de género por un lado realiza la producción de la propia dicotomía del sexo y las subjetividades vinculadas a ella y, por otro, la producción y regulación de las relaciones de poder entre varones y mujeres. Esto colocaría a la mujer como agente de su propia sujeción, ya que en el dispositivo

de género el poder opera subordinando sólo a las mujeres, pero también implica al mismo tiempo reconocer la capacidad de la mujer de poder transformar esta desigualdad entre los géneros. En ese sentido los estudios de género revelan que la relación desigual entre hombres y mujeres en el terreno social es debida a una construcción social de roles diferenciados y valorados según el sexo de las personas. Así es planteado en la investigación “Representaciones sociales de género: Un estudio psicosocial acerca de lo masculino y lo femenino” (2013), donde su equipo de investigación (Santos, Scarparo, Hernandez, Herranz y Blanco), afirman que la desigualdad de género se transformó en un fenómeno social que debe ser tratado como una cuestión pública y abordado por los más diversos sectores de la sociedad. Las construcciones culturales respecto a la masculinidad y la feminidad se transformaron en categorías esenciales, ahistóricas y atemporales. La desigualdad de género se perpetúa históricamente, el equipo de investigadores de este estudio sostiene que lograr la igualdad valorando las diferencias entre los géneros es el verdadero desafío de la época. Pero cómo lograr esto en estos tiempos tan violentos, así lo plantea el Lic. Acciardi (2019) en su artículo “Violencia de género ¿El síntoma de la época? Bases teórico-epistemológicas del dispositivo: Construyendo nuevas masculinidades de la ciudad de Campana.” Este estudio analiza dentro de un dispositivo de contención, socioeducativo y terapéutico, cómo la cultura patriarcal afianzada y potenciada a través de estereotipos sociales ejerce una influencia directa sobre el comportamiento social masculino que opera a favor de la violencia de género. Se analizan los modos grupales, las representaciones sociales, mandatos y las formas particulares de entrecruzamiento subjetivo entre los hombres que ejercieron violencia de género y participan voluntariamente del estudio para relatar sus experiencias, con el fin de lograr la modificación de las posiciones subjetivas que favorecieron a ejercer violencia hacia la mujer. Pero lograr un cambio de posicionamiento subjetivo dentro de un dispositivo no es una tarea fácil para los equipos de capacitación, sin embargo, los estudios demuestran que, si es posible, si se utilizan las técnicas adecuadas, tal como lo plantea Weissmann (2020) en su artículo “Pensamiento narrativo, escritura autobiográfica y agenciamiento subjetivo en la obra de Jerome Bruner. Aproximación a una propuesta”, donde analiza y explora la obra de Bruner y brinda un aporte para la construcción de propuestas pedagógicas, sobre el uso de dispositivos narrativos y los efectos que produce, especialmente en dispositivos de formación que utilizan la narrativa para estimular la reflexividad de los participantes. Al modificar la perspectiva de la historia, mediante una simple operación del lenguaje, el sujeto se apropia de ella (Bruner, 2007, p.38). Los dispositivos narrativos colaboran en el agenciamiento subjetivo, de manera que sea el sujeto quien seleccione el conocimiento y no el conocimiento quien controle al sujeto. Si el dispositivo funciona, el sujeto interpreta, crea y otorga sentido a lo narrado.

Entendiendo a la capacitación de la Ley Micaela como dispositivo de formación, nos parece que la investigación de Lezcano (2021) “Construyendo nuevas subjetividades: el caso de la Ley Micaela”, nos ofrece un primer acercamiento sobre la implementación de la Ley, la misma analiza las capacitaciones

como dispositivos pedagógicos que podrían aportar a construir nuevas subjetividades, brindando herramientas para que cada vez más personas cuenten con formación para contribuir, desde las políticas públicas, a erradicar las desigualdades entre los géneros. Para esto se debe reflexionar sobre los sentidos y las subjetividades construidas acerca de los significados sobre los roles de género impuestos por la cultura que llevan a la desigualdad y la violencia. Estas clasificaciones ejercen una influencia directa sobre cómo debe comportarse el hombre. Pero de dónde vienen estas clasificaciones, porqué la mujer carga culturalmente con esta posición de inferioridad ante el hombre. En su tesis “Representaciones sociales de la mujer” (2006) Estramiana y Fernández Ruiz se preguntaron lo mismo y realizaron un análisis de las representaciones sociales de la mujer, reflejado en los mitos y creencias populares, que llevaron a los diferentes significados y simbología que se le dio histórica y culturalmente al cuerpo de la mujer, asociándolo a representaciones como un ser monstruoso e imaginario. En este proceso el cuerpo de la mujer fue utilizado como un símbolo donde se asentaba un acervo de creencias que formaban parte del orden moral, que fueron construyendo representaciones de la mujer asociadas con lo que debe ser reprimido o estigmatizado moralmente y han contribuido a naturalizar procesos de discriminación que siguen operando de forma opresiva hacia la mujer.

La mayoría de los autores coinciden que las representaciones que tenemos de la mujer están vinculadas y contribuyen a fomentar la violencia de género, pero además Vergara Quintero en su investigación: “La naturaleza de las representaciones sociales” plantea que es posible reconstruir y/o transformar una representación, lo cual podría significar un inicio para detener la escalada de violencia contra la mujer. La autora analiza la teoría de Representaciones sociales de diferentes autores y cómo se origina la representación social, plantea que es posible la transformación de la misma a través de procesos subjetivos, en ese sentido las representaciones sociales nos ayudan a realizar una lectura de la realidad y desde ese lugar nos permiten un abordaje de los problemas de la sociedad. Las representaciones sociales ofrecen identidad grupal y social, en otras palabras, permiten comprender tanto al sujeto como a la sociedad o grupo en el cual está inmerso. Por lo que sí percibimos a la mujer de forma negativa esto opera facilitando la violencia de género. Transformar esa representación implicaría la posibilidad de habilitar una mirada más inclusiva hacia la mujer.

Marco teórico.

Nuestra investigación cuenta con categorías conceptuales que fueron tomadas de las perspectivas teóricas del psicoanálisis y del aprendizaje de Jerome Bruner.

Dispositivo: nos valimos para el trabajo del concepto de dispositivo foucaultiano. Para Michel Foucault, éste es un término técnico esencial utilizado estratégicamente en su línea de pensamiento, que ocupa un lugar en la categoría de aquello que definió de manera crítica como "los universales", haciendo referencia con el mismo al Estado, la Soberanía, la Ley y el Poder. Le interesó siempre ver y entender al dispositivo como "la red que existe entre esos elementos", así lo declaró en una entrevista que le fuera realizada en 1977:

[...] un conjunto resueltamente heterogéneo que compone los discursos, las instituciones, las habilitaciones arquitectónicas, las decisiones reglamentarias, las leyes, las medidas administrativas, los enunciados científicos, las proposiciones filosóficas, morales, filantrópicas. En fin, entre lo dicho y lo no dicho, he aquí los elementos del dispositivo. [...] Por dispositivo entiendo una suerte, diríamos, de formación que, en un momento dado, ha tenido por función mayoritaria responder a una urgencia...tiene una función estratégica dominante [...] siempre está inscrito en un juego de poder [...] Esto es el dispositivo: estrategias de relaciones de fuerza sosteniendo tipos de saber, (y que son) sostenidas por ellos. (Foucault, 1977, p. 229)

Lo dicho sería lo discursivo y lo no-dicho estaría constituido por el poder. En este sentido, la apuesta de un discurso, en el marco de determinada sociedad, es seleccionada y dirigida por el uso del poder, por lo que se puede pensar al dispositivo como una pregunta abierta en torno a cómo sería posible llevar a cabo un ejercicio de resistencia al orden hegemónico del discurso en dicho contexto social.

En otras palabras, llamó dispositivo a todo aquello que tiene la capacidad de orientar, determinar, modelar y controlar las conductas, opiniones y discursos de los seres vivos. No solamente las instituciones en sí mismas, sino también la escritura, la literatura, la filosofía, hasta el lenguaje mismo, que pudiera ser el dispositivo más antiguo que existe.

En su texto "Los dispositivos de seguridad", basado en su curso del Collège de France en 1977-1978, explora cómo los mecanismos de poder modernos funcionan para regular a las poblaciones y los territorios. En lugar de imponer prohibiciones absolutas, estos dispositivos permiten ciertas libertades

controladas, pero siempre dentro de los límites de la seguridad, ya que estos generan líneas de fuga o resistencias. A pesar de los intentos del poder por regular y controlar, siempre hay posibilidades de que los individuos o grupos encuentren formas de escapar, resistir o subvertir las normas impuestas.

Es decir que los dispositivos funcionan estableciendo formas de control y disciplina propias de su estructura, pero al mismo tiempo generan malestares, resistencias y vías de escape. Estos sistemas influyen en la construcción de una subjetividad, resultando en individuos que se ven sujetos a estas estructuras, inscribiendo en sus cuerpos una manera particular de ser y estar en el mundo. Lo que inscriben en los cuerpos es "un conjunto de prácticas, conocimientos e instituciones cuyo objetivo es administrar, gobernar, controlar, orientar y dar sentido útil a los comportamientos, gestos y pensamientos de los individuos" (García Fanlo, 2011). Sin embargo, este proceso de control siempre deja un espacio de resistencia, donde se crean nuevas posibilidades de existencia que desafían estas estructuras. Así, surgen formas alternativas de vivir que modifican las relaciones de poder y los estilos de identificación, generando condiciones para la aparición de nuevas visibilidades y expresiones colectivas, institucionales o comunitarias.

Dice Foucault (1991):

He dicho que el dispositivo era de naturaleza esencialmente estratégica, lo que supone que se trata de cierta manipulación de relaciones de fuerza, bien para desarrollarlas en una dirección concreta, bien para bloquearlas, o para estabilizarlas, utilizarlas, etc. (...) El dispositivo se halla siempre inscrito en un juego de poder, pero también siempre ligado a uno de los bornes del saber, que nacen de él, pero, asimismo lo condicionan.

De este modo la ideología actúa como un marco simbólico que organiza y guía las formas de pensar y comportarse dentro de una sociedad. Cuando se establece una relación entre un ser vivo y un dispositivo, se ponen en juego diversos procesos subjetivos, dentro de este marco, circulan discursos de poder y saber que influyen en cómo se construyen las subjetividades de las personas. Estos discursos no solo moldean a los individuos, sino que también son creados y modificados por ellos, en un proceso constante de influencia mutua. A medida que las personas navegan estos discursos, surgen resistencias que, al vincularse con las prácticas cotidianas, generan nuevos significados y posibilidades para experimentar la realidad. Este proceso abre nuevos horizontes y maneras de habitar los espacios y vivir la vida.

Los dispositivos no son estáticos, sino que evolucionan y se adaptan a lo largo del tiempo, respondiendo a cambios en las estructuras sociales, políticas y económicas.

El concepto de "dispositivo" en Foucault es fundamental para comprender cómo se articulan y despliegan las relaciones de poder en la sociedad moderna, y cómo estas relaciones afectan la experiencia humana y la formación de sujetos.

Procesos de Subjetivación: abordaremos esta categoría desde la concepción psicoanalítica de Silvia Bleichmar, dado que nos resulta pertinente para nuestra investigación su enfoque, en tanto, conceptualiza a la subjetividad como un proceso dinámico y en constante construcción, que se configura a través de la interacción entre el individuo y su entorno social, histórico y cultural.

Para esta autora la subjetividad no es algo innato, sino que se produce en el marco de las relaciones de poder, los discursos y las experiencias que el sujeto vive a lo largo de su vida. En este sentido, la subjetividad está profundamente influenciada por los contextos sociales y las instituciones, que regulan y condicionan las formas en que los individuos se comprenden a sí mismos y al mundo. En línea con ello, nos parece interesante articular la noción de dispositivo de Foucault descrita en el apartado anterior, con los planteos que se hacen en relación a los procesos de subjetivación.

Bleichmar (2005) señala que la producción de subjetividad ha sido históricamente controlada por los centros de poder, quienes definen qué tipo de individuo es necesario para mantener el sistema y perpetuarse. No obstante, en los vacíos y contradicciones de ese control, surgen posibilidades para la emergencia de nuevas subjetividades. Sin embargo, estas nuevas subjetividades solo pueden construirse sobre la base de nuevos modelos discursivos y una redefinición de la relación entre el sujeto individual y la sociedad en la que se encuentra, buscando, de alguna manera, modificarla. (p. 84)

Asimismo, la autora sostiene que las formas de desubjetivación actuales son silenciosamente violentas y se expresan sobre todo con indiferencia. Afirma que “nuestra tarea no es ponerle un límite a la violencia sino construir sujetos capaces de definir los límites de la propia violencia y capaces de articular su individualidad con el conjunto” (Bleichmar, 2014).

Para la autora, la violencia es considerada un eje fundamental en los procesos de subjetivación y sostiene que su herencia se manifiesta en las relaciones interpersonales, en los sistemas de dominación social, así como en los espacios e instituciones en los que interactuamos. Aquí el Estado juega un papel esencial, ya que, a través de las leyes y sus sistemas, debe garantizar procesos que permitan la recomposición de nuevas subjetividades. Desde esta perspectiva, la construcción de subjetividades influye en la manera en que las sociedades generan individuos que sean capaces o no de integrarse a los sistemas o programas sociales. Dado que, en el contexto de éstos dispositivos, se pueden producir al mismo tiempo, procesos de subjetivación por un lado y de desubjetivación por el otro, dejando una línea muy frágil entre adquirir una nueva subjetividad o eventualmente poder ser controlado por el dispositivo y perder la propia subjetividad.

No obstante, nos resulta necesario aclarar el concepto de sujeto para el psicoanálisis antes de continuar teorizando sobre los procesos de subjetivación. Dado que, a diferencia del sujeto foucaultiano, Freud concibe al sujeto como una entidad psíquica en constante construcción, dividido entre el ello, el yo, y el superyó. Este modelo estructural ilustra cómo el sujeto está en permanente conflicto entre sus deseos y las restricciones sociales. En su ensayo "El malestar en la cultura"(1930), presenta al sujeto como un ser en conflicto, atrapado entre sus pulsiones y las exigencias de una cultura; pulsiones que busca controlar y canalizar para el bien común, produciendo esta dinámica una permanente sensación de malestar que resultaría como inevitable e inherente a la vida humana.

Con respecto a tal noción, Lacan introduce la idea de que "el inconsciente está estructurado como un lenguaje", destacando que el sujeto se constituye a través de la falta y el deseo. Para Lacan, el sujeto no es una entidad fija, sino un efecto del lenguaje y de las relaciones simbólicas que mantiene con el Otro. Lo define diciendo que: "El sujeto es aquello que se produce en el intervalo entre la demanda y el deseo, un sujeto dividido, un sujeto del inconsciente"(Lacan, 1966).

Asimismo, Bleichmar (2011) establece una distinción entre el "sujeto disciplinado" y el "sujeto ético", de manera similar a cómo podemos diferenciar entre "normas" y "leyes" frente a "ética". "La formación del sujeto ético requiere ir más allá de las normas impuestas en situaciones sociales de ausencia de apoyo social, esta diferencia se vuelve determinante".

Por su parte, Deleuze (1995) presenta una idea muy interesante acerca de los procesos de subjetivación desde una concepción foucaultiana. En uno de sus capítulos el autor reinterpreta la definición que Foucault concibe sobre los procesos de subjetivación haciendo un paralelismo con Nietzsche. Así, el tema de la subjetivación consiste fundamentalmente en la invención de nuevas posibilidades vitales, o como dice Nietzsche, en la constitución de auténticos estilos de vida. Por lo tanto, "un proceso de subjetivación es la producción de un modo de existencia, la búsqueda práctica de otro modo de vivir, de un nuevo estilo".

Sostiene que este proceso se trata de una individuación particular o colectiva que caracteriza a un acontecimiento, una dimensión específica sin la cual no sería posible superar al "saber" ni resistir al "poder". Desde esta concepción, la subjetividad debe ser producida en cada momento y ese momento llega cuando se hayan franqueado las etapas del saber y el poder. La subjetividad no sería bajo estos términos una formación de saber o una función del poder, sino una operación artística que se distingue de ellos. Al respecto Deleuze (1995) afirma que:

Los procesos de subjetivación varían según las épocas y tienen lugar de acuerdo con reglas muy diferentes. Tanto es así que, en cada caso, el poder no cesa de recuperarlos y de someterlos a las relaciones de fuerzas, y ellos no cesan de renacer y de inventar infinitamente nuevas modalidades (p. 85).

Para ambos autores estos procesos son variables, relativos y susceptibles de desanudarse para continuar una línea aún más móvil. Deleuze (1995) sugiere: “No buscar lo eterno, aunque se trate de la eternidad del tiempo, sino la formación de lo nuevo, la emergencia, lo que Foucault llamaba 'la actualidad'” (p. 140-141).

Es decir que según este autor los procesos de subjetivación pueden abrir la puerta a la creación de nuevos saberes y nuevas formas de poder y aunque estas transformaciones pueden terminar generando a la vez nuevos sistemas de poder y conocimiento, en un primer momento tienen una naturaleza rebelde y espontánea. Esta rebelión es una oportunidad que posibilita la apertura para crear nuevos espacios y tiempos que escapen al control de los poderes y saberes dominantes, incluso si parecen pequeños o insignificantes en un principio.

Con todo lo expuesto hasta aquí, nos gustaría cerrar este apartado con las palabras de Bleichmar (2005):

Los procesos de subjetivación están determinados por el lugar que cada sujeto ocupa en las relaciones de poder, en los dispositivos sociales y culturales que organizan su vida, y por su capacidad de construir una historia singular en medio de esas determinaciones (p. 84).

En otras palabras, para la autora los procesos de subjetivación se refieren a la forma en que los individuos se constituyen como sujetos a partir de su interacción con los discursos sociales, históricos y culturales que los rodean. Estos procesos no son automáticos ni homogéneos, sino que dependen del contexto en el que se desarrollan y de cómo las personas internalizan o resisten las normativas y expectativas impuestas por la sociedad.

Representación: para trabajar esta categoría nos valimos del concepto de Representación de Stuart Hall, quien realizó numerosos estudios culturales que fueron de gran influencia para el campo de la sociología, la comunicación, la psicología y la teoría cultural. Hall afirma que el concepto de representación ha llegado a ocupar un nuevo e importante lugar en el estudio de la cultura. Dice al respecto: “Representación significa usar el lenguaje para decir algo con sentido sobre, o para representar de manera significativa el mundo a otras personas.” (Hall, 1997, p.2)

La representación conecta el sentido al lenguaje y a la cultura, es un proceso por el cual los miembros de una cultura usan el lenguaje, entendiendo a éste como un sistema que utiliza signos para producir sentido, opera por procesos de selección de significados que se exteriorizan en el lenguaje.

A su vez, Hall remarca que la representación no depende de la "materialidad" del signo, sino de la función simbólica que adquiere en un sistema de relaciones. De esta forma amplía el concepto de representación desde un enfoque construccionista estableciendo una relación con la noción de discurso de Foucault. Propone una teoría constructivista dada en una relación entre las cosas del mundo real y los

diversos conceptos del pensamiento y lenguaje. Dice Hall que “la representación es la producción de los conceptos en nuestra mente a través del lenguaje” (Hall en Cruz, 2002, p. 57).

A través de esta afirmación deja planteado que los seres humanos que viven en sociedad necesitan códigos que relacionen los conceptos y signos que utilizan para comunicarse, de lo contrario cada individuo tendría una representación diferente de cada cosa.

En otras palabras, la representación cobra sentido a través del lenguaje, puesto que si podemos comunicarnos con otros es porque compartimos conceptos y códigos. En la representación se utilizan signos, organizados en lenguajes de diferente clase, a fin de poder comunicarnos de manera significativa con los demás.

Hall (1980) explica:

El sentido es producido dentro del lenguaje, mediante la significación. La producción de sentidos depende de la práctica de interpretación y la interpretación está sostenida por nuestro uso activo del código –codificar, poner las cosas dentro del código—y la interpretación de la persona que está al otro lado y hace la decodificación (p. 128).

Desde este lugar nos parece interesante remarcar que el trabajo de Hall fue influenciado por algunas de las ideas centrales de Lacan, especialmente en relación con la formación de identidades y significados en el contexto cultural y discursivo. Hall utilizó la teoría lacaniana como una herramienta conceptual para comprender cómo se construyen las identidades y los significados en la sociedad contemporánea. La noción de que el sujeto no está completamente presente en su conciencia y que su identidad está fragmentada y construida a través del lenguaje y los significados simbólicos, se alinea con la perspectiva de Hall sobre la identidad como algo que no es fijo ni esencial, sino que se forma en relación con las representaciones culturales y los discursos sociales.

En este punto compartimos la creencia, tal como sugiere Hall, que la representación que se tiene de algo puede ser transformado si se logra un cambio subjetivo en forma de ver y pensar determinado objeto y/o idea que se tiene de algo.

Hall también adoptó la noción lacaniana de que el sujeto está en constante proceso de búsqueda de significado y plenitud y que esta búsqueda está mediada por el lenguaje y los símbolos.

En cuanto a las representaciones de género, consideramos necesaria la distinción como clasificación poder estudiar cómo, a partir de su construcción mental según esta se haya dado, puede favorecer o prevenir la violencia hacia las mujeres.

La representación de género se refiere a cómo se construyen, perciben y representan los roles, comportamientos, características y expectativas asociadas a las categorías de masculinidad y feminidad en una sociedad o cultura determinada. Este concepto abarca una amplia gama de aspectos, incluyendo la

forma en que se retratan y se presentan los géneros en los medios de comunicación, la literatura, el arte, la publicidad, así como en las interacciones sociales y las instituciones.

La representación de género puede ser influenciada por una serie de factores, incluyendo normas culturales, valores sociales, tradiciones históricas, instituciones políticas y económicas, así como también por dinámicas psicológicas y relaciones interpersonales.

Es importante señalar que las representaciones de género no son estáticas ni universales, sino que están en constante evolución y pueden variar significativamente entre diferentes contextos culturales y períodos históricos.

Subjuntivización: Para trabajar esta categoría tomamos un concepto de Bruner que desarrolla en su texto *La fábrica de historias* donde plantea el término de subjuntivización, refiriéndose con el mismo a la construcción de la identidad por medio del uso de la narrativa. En palabras de Bruner (2003): “la misión de la narrativa es conferirle extrañeza a lo familiar, transformar el indicativo en subjuntivo” (p 27).

En ese sentido los relatos nos permiten subjuntivizar la realidad, introducir nuestras creencias, deseos, perspectivas en los fenómenos que ocurren en el mundo, lo cual posibilita trascender la objetividad y otorgarles a las situaciones un matiz propio del sujeto que observa y vive. Mediante el proceso de subjuntivización el sujeto logrará mirar un mismo evento desde una posición diferente, por medio de la narrativa un evento ya vivido puede resultar sorprendente, ya que se descubren cosas nuevas que pueden modificar la constitución de la identidad del sujeto.

El individuo que se sumerge en el mundo de los relatos adquiere la capacidad de construir un pensamiento crítico, posibilitando desde su postura una forma diferente de concebir el mundo y su realidad, partiendo de su propia experiencia, la que, aunque se encuentre influenciada por la cultura, no quiere decir que sea determinante para la construcción que genere.

Para Bruner, la narrativa no es simplemente una forma de relatar eventos, sino que es fundamental para la construcción del conocimiento y la comprensión del mundo. Él argumenta que las historias proporcionan un marco conceptual que permite a las personas organizar, interpretar y recordar información de manera significativa.

Éste distingue entre dos modos de pensamiento: el pensamiento paradigmático y el pensamiento narrativo. El pensamiento paradigmático se refiere a un enfoque analítico y lógico, mientras que el pensamiento narrativo implica la construcción de historias y la interpretación de eventos dentro de un contexto narrativo más amplio.

La narrativa o el proceso de subjuntivización que implica poder identificarse con una historia, nos permite relacionar eventos en secuencias significativas, atribuir motivaciones y significados a las acciones de los personajes, y generar expectativas sobre lo que sucederá a continuación. Además, nos ayuda a

contextualizar nuestras propias experiencias dentro de historias más amplias y a conectarnos con los demás a través de la comunicación de historias compartidas.

Es así que consideramos que las historias y/o relatos que surgieron del y en el taller pueden contribuir de forma significativa a un cambio de posicionamiento con respecto al rol de la mujer y el pensamiento feminista, haciendo de la capacitación más efectiva en pro de prevenir la violencia de género.

Diseño metodológico.

La presente investigación se encuentra enmarcada en la modalidad investigación de campo desde un enfoque cualitativo, para llevar a cabo la misma se utilizó el estudio de caso como estrategia metodológica.

Los estudios de caso tienen como característica básica que abordan de forma intensiva una unidad, ésta puede referirse a una persona, una familia, un grupo, una organización o una institución (Stake, 1994).

El caso que nos sirvió de estudio es un organismo del estado que, para preservar el anonimato, denominaremos “Agencia Vial”. Dicha agencia fue creada en el año 2008 con el objetivo de prevenir los siniestros viales, preservar la vida y los bienes de quienes circulan por las rutas y caminos. Entre sus funciones está coordinar los controles de tránsito, asistir, supervisar y capacitar a todos los actores que forman parte de la red de seguridad vial, tanto de índole comunal, municipal y provincial. Su estructura orgánica funcional está conformada por una Subsecretaría y 5 Direcciones Provinciales, en las cuales trabajan más de 100 empleados.

En un estudio de caso, según Stake, los investigadores se sumergen en el contexto del caso y recopilan datos a través de diversas técnicas, como observaciones, entrevistas, análisis de documentos, entre otros. El análisis de estos datos se realiza de manera inductiva, permitiendo que los patrones y las relaciones emerjan de forma natural.

Poder comprender y analizar un fenómeno dentro del contexto donde se está produciendo otorga una información muy valiosa; permite la utilización de múltiples fuentes de evidencia y la triangulación para garantizar la validez y la fiabilidad de los hallazgos. Este enfoque valora la interpretación en profundidad de los datos y permite capturar la complejidad del fenómeno estudiado.

Dice Blasco (1995) que:

El estudio de caso es definido por el interés en el mismo, mientras que el diseño metodológico del estudio o investigación es secundario. El acento se ubica en la profundización y el conocimiento global del caso y no en la generalización de los resultados por encima de este (p 219).

Para Stake (1999) en este tipo de estudios el papel de observador e interpretador del investigador es fundamental: “En el estudio cualitativo de casos es de gran importancia la función interpretativa constante del investigador” (p 47).

En este sentido, la función interpretativa fue un desafío en nuestra investigación, dado que debimos ir interpretando al mismo tiempo que ser parte del personal que estaba siendo capacitado.

Trabajamos desde la perspectiva teórica del psicoanálisis, cuyo método es el indiciario; un método que abre la puerta a la singularidad. Partimos desde la indagación sobre la particularidad y la complejidad del caso, tomando los talleres implementados y el material de estudio brindado para realizar la capacitación de la Ley Micaela, para llegar a comprender los aspectos más significativos de la subjetividad, es decir los aspectos más significativos de nuestro caso.

Pulice, Mason y Zelis, (2000) señalan que:

El paradigma indiciario prioriza lo singular, lo irrepetible, aquello que sorprende. Por tanto, su intervención es más cualitativa, en la medida en que se ocupa de lo excepcional, volcando su interés hacia lo particular de cada caso. Este método también suele coleccionar lo que se halla escondido o latente, desde unos rasgos menospreciados o inadvertidos de la observación. Este es el modo de aproximación al inconsciente por excelencia, no por traducción simultánea ni por recurrencia a un código preestablecido de sentido, sino como un descubrimiento a partir de la expresión de elementos fenoménicos traspuestos, mediante los cuales vamos haciendo articulaciones de sentido (p. 47).

De esta forma, en el paradigma indiciario, el indicio se vuelve un elemento fundamental y revelador que desemboca en el descubrimiento de una realidad más compleja y profunda del objeto de estudio. Por tanto, su intervención es más cualitativa, en la medida en que se ocupa de lo excepcional, volcando su interés hacia lo que tiene de particular.

Nuestro caso se dio en un contexto de capacitación en donde se buscaba concientizar sobre la violencia de género a través de talleres y diversas estrategias pedagógicas, nosotros nos enfocaremos en los efectos subjetivantes que se fueran produciendo en las representaciones de género de los participantes durante el desarrollo del curso.

Dice Stake (1999):

Los casos que son de interés en la educación y en los servicios sociales los constituyen, en su mayoría, personas y programas. Personas y programas se asemejan en cierta forma unos a otros, y

en cierta manera son únicos también. Nos interesan tanto por lo que tienen de único como por lo que tienen de común. (p5)

Este estudio contó con la información obtenida de trabajos de investigaciones, tesis, tesinas y artículos de revistas nacionales, internacionales y del ámbito de nuestra casa de estudios. Dado que el tema de nuestra investigación es relativamente nuevo, ya que la Ley Micaela fue sancionada en 2020, se exploró entre las incipientes investigaciones de estudios sobre dispositivos de capacitaciones vinculados a la violencia de género y aquellos que nos brindaron información de cómo las representaciones sociales de género están relacionadas a esta problemática social.

Técnicas de recolección y análisis de información

Considerando que, así como lo señalan García y Giacobbe (2009), "las técnicas cualitativas se caracterizan por ser exploratorias, flexibles, abiertas, que permiten la construcción de categorías a partir de la recolección de la información" (p. 87). seleccionamos a la Observación participante, el análisis de documentos y a la entrevista semi-estructurada como abanico de técnicas a utilizar para la recolección de la información.

La observación participante fue una técnica fundamental para nuestra investigación, ya que se realizó el estudio del caso al mismo tiempo que se fue participante activo del curso de capacitación estudiado. Desde esta posición como investigadores nos involucramos participando en las actividades y relaciones sociales del mismo grupo que se está observando. Este enfoque permitió obtener una comprensión más profunda y contextualizada del grupo, ya que, al participar en las actividades, se pudo lograr una perspectiva interna y compartir las experiencias y puntos de vista de todos los participantes.

Esta técnica representó un gran desafío, ya que implicó mantener un equilibrio entre la objetividad al investigar y la participación en el grupo, así como los problemas éticos relacionados con la confidencialidad de los participantes. Sin embargo, la observación participante nos proporcionó valiosos conocimientos.

El hecho de formar parte de la planta de empleados del organismo donde se realizó la investigación, nos dio el acceso al material de estudio que se utilizó como estrategia pedagógica para realizar la capacitación, por lo cual el Análisis de documentos estará principalmente enfocado en estos.

Las entrevistas semi-dirigidas (dentro de las técnicas cualitativas), nos permitió realizar un primer acercamiento a las representaciones de género que poseen los trabajadores del organismo y a los efectos subjetivantes que se pudieran ir produciendo durante el proceso de la capacitación. Esta herramienta se caracteriza por el planteo de interrogantes abiertos, es decir preguntas que no apuntan a la consecución de

respuestas cerradas por parte del entrevistado. En este sentido, este tipo de entrevistas se diferencia de la entrevista libre y cerrada, ya que en la semi-dirigida hay una mayor participación del entrevistador, que es quien la direcciona focalizándose en los aspectos relevantes para la investigación (Aberastury, 1962).

Esta técnica nos proporcionó entonces una libertad y flexibilidad apropiada para dar lugar al despliegue de la palabra, alternando preguntas más abiertas e indeterminadas con otras más concretas y estructuradas. Por esta razón complementamos el uso de entrevistas semidirigidas con la encuesta, dado que esta última técnica nos resultó eficiente y flexible para obtener información relevante de manera directa y comparable, lo cual facilita el análisis y la validación de hipótesis en el marco de una tesis o investigación académica.

Técnicas de análisis de información

Al ser parte de la institución utilizamos la técnica del participante observador, donde se realiza una especie de disociación del investigador que es parte de la situación para poder observar y participar a la vez, sin perder de foco los objetivos de la investigación. Teniendo en cuenta que la población para nuestro estudio está comprendida por los y las participantes del taller de capacitación implementado a través de la Ley Micaela, y que se busca obtener información sobre la incidencia de las representaciones sociales de género en la violencia de género y la posibilidad de modificarlas a través de un dispositivo de capacitación.

Como dice Guber (2001) hay una ambigüedad implícita en el nombre de esta técnica observar (separarse), participar (involucrarse). Esto no sólo alude a una tensión epistemológica propia del conocimiento social entre la lógica teórica y práctica, sino también a las lógicas prácticas que convergen en el campo, al observar y participar “estando allí”. La presencia directa ofrece al observador crítico lo real en toda su complejidad. La subjetividad es parte de la conciencia del investigador y desempeña un papel activo en el conocimiento que se busca, esto no implica que se conviertan en un obstáculo, al contrario, la propia subjetividad del observador se puede someter a análisis. (p. 27)

Los datos obtenidos de la observación se completaron con la combinación de dos técnicas complementarias de recolección de datos: las entrevistas semi-dirigidas y las encuestas. Esta decisión respondió a la necesidad de obtener a través de un cuestionario práctico, tanto información cuantitativa como cualitativa, lo que nos permitió un análisis más profundo y comprensivo de los resultados.

La entrevista semidirigida nos brindó la posibilidad de explorar en profundidad las experiencias y percepciones individuales de cada participante. Buscamos que las preguntas sean dirigidas a la indagación

de creencias, opiniones, valoraciones, criterios y/o juicios, con el fin de comprender la perspectiva que los entrevistados tienen respecto de sus experiencias o situaciones.

Esta metodología nos ayudó a comprender cómo los participantes perciben la capacitación y si ha habido un cambio significativo en su comprensión de la desigualdad de género. Al permitir respuestas abiertas, este método captura matices que no podrían ser observados a través de instrumentos más rígidos, como una entrevista estructurada.

Por otro lado, el uso de la encuesta nos sirvió de complemento del enfoque cualitativo con datos cuantitativos. Las encuestas nos permiten llegar de forma más rápida a la respuesta, proporcionando una visión más generalizada sobre la percepción de la capacitación. Además, la encuesta facilitó la comparación de respuestas y el análisis estadístico de los resultados. Esto resultó particularmente relevante para medir cambios específicos en las actitudes o conocimientos de los participantes antes y después de la formación.

En conjunto, ambas herramientas nos proporcionaron una visión más integral de la efectividad de la capacitación, ya que las entrevistas semi-estructuradas permiten captar las experiencias subjetivas y los matices individuales; mientras que las encuestas ofrecen una perspectiva más amplia y objetiva. La combinación de ambos métodos fortalece la validez y confiabilidad de los resultados, permitiendo una mejor comprensión del impacto de la capacitación entre los participantes.

Dice Pinto Molina (1991):

Con la observación de documentos realizamos la lectura del caso a través de las categorías teórico conceptuales y establecimos relaciones con los conceptos abordados, lo que nos permitirá resumir la información científica y transformar los documentos en información precisa para la investigación. (p .300)

La unidad de análisis del presente trabajo está delimitada por un grupo de trabajadores del organismo estatal de la Agencia Vial, que por pertenecer a la administración pública debían realizar el curso de capacitación que exige la ley Micaela para todos los trabajadores que se desempeñen en un cargo público. Los mismos serán 5 mujeres y 5 hombres, que cumplen sus funciones laborales en la Agencia Vial.

Capítulo Primero.

Las estrategias empleadas para la implementación del dispositivo de capacitación de la Ley Micaela

En este capítulo hicimos énfasis en el material de estudio brindado por los tutores de la capacitación para poder analizar las estrategias implementadas a través de las actividades y talleres

dictados durante su proceso. La capacitación de la Ley Micaela se estructuró en cuatro módulos, diseñados con el fin de proporcionar un enfoque integral y práctico para prevenir la discriminación y la violencia de género. Analizamos los capítulos teniendo en cuenta que esta normativa surge como respuesta a la necesidad urgente de prevenir y erradicar la violencia de género mediante la educación y sensibilización de quienes tienen roles activos dentro del ámbito público.

Módulo 1: “Primeros pasos” Marco Normativo sobre Género

Este primer módulo abordó y apuntó a la comprensión de la normativa vigente en materia de género y derechos de las mujeres. Se presentó un resumen del Marco legal internacional y nacional que protege los derechos de las mujeres.

Durante el desarrollo de la capacitación, se abordaron conceptos fundamentales relacionados con la temática, tales como identidad de género, discriminación y violencia de género. Se hizo énfasis en el contexto histórico, social y cultural en el que se promulgó cada ley con el objetivo de que pudiéramos comprender la importancia de la lucha feminista y valorar los derechos que gozamos actualmente, los cuales nos han sido reconocidos y garantizados. Entre ellos se destacaron y trabajaron en el taller aquellos relacionados con la igualdad, la no discriminación, el acceso a la salud, la educación y la participación política. El objetivo era visibilizar que estos logros no solo representaron avances significativos en términos legales, sino que también son el reflejo del impacto y la relevancia de los movimientos feministas en la construcción de una sociedad más justa e inclusiva.

Como material de estudio teórico se presentaron las leyes y políticas públicas vigentes en Argentina para prevenir y erradicar la violencia de género, clasificando y valorizando a estas normativas como fundamentales para garantizar la protección de los derechos de las mujeres y promover una cultura de igualdad. Entre ellas se destacó la Ley Micaela, la Ley de Protección Integral de las Mujeres y el Plan Nacional de Acción para la Prevención, Asistencia y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres.

El módulo tuvo como objetivo informar y capacitar en la normativa de género, asegurando que cada participante cuente con un conocimiento actualizado. Para que de esta manera tengamos mayores recursos para abordar las problemáticas de género de manera más efectiva, contribuyendo así a la implementación de políticas públicas que promuevan la igualdad y la erradicación de la violencia de género en sus respectivas áreas de trabajo.

Módulo 2: "Hablemos de género" Nociones básicas en torno al género.

En este módulo, la capacitación de la Ley Micaela tuvo como objetivo principal introducirnos como participantes en los conceptos básicos de género y violencia de género, abordándolos desde una

perspectiva de comprensión y sensibilización sobre su impacto en la sociedad. Se exploraron temas como la construcción social del género, las desigualdades estructurales entre hombres y mujeres, y las diversas formas de violencia de género.

Durante las actividades, se trabajaron los conceptos más relevantes para la temática, especialmente el de género, con el fin de cuestionar la idea de que el género es equivalente al sexo biológico, sino que se refiere a las características sociales, culturales y psicológicas asignadas a hombres y mujeres, abriendo espacio para reflexionar sobre la identidad de género. Se resaltó la importancia de reconocer y respetar la identidad de género de cada persona, así como las diferentes diversidades.

El intercambio de conceptos fomentó un debate sobre cómo los roles y estereotipos de género limitan las oportunidades y derechos de las mujeres, destacando la prevalencia de la violencia de género y su impacto en la vida de las mujeres. Esto puso de manifiesto la necesidad de promover la igualdad de género en todos los ámbitos de la vida, incluyendo la educación, el trabajo y la política.

Asimismo, durante el módulo se alentó el uso de un lenguaje inclusivo y respetuoso que no perpetúen estereotipos de género. Sin embargo, esta propuesta generó cierta resistencia o indiferencia entre algunos participantes, lo que evidenció la necesidad de seguir trabajando en la sensibilización y adopción de prácticas inclusivas.

Este módulo estuvo orientado no solo a capacitarnos, sino que también buscó sensibilizarnos como participantes, para que pudiéramos abordar las problemáticas de género desde un lugar más empático y contribuir a la promoción de una sociedad más inclusiva y equitativa.

Módulo 3: "Una vida libre de violencias" Violencias por razones de género

Este módulo buscó profundizar y analizar los distintos tipos de violencia de género, incluyendo violencia física, psicológica, sexual, económica y simbólica. El objetivo fue explicar el ciclo de la violencia y cómo este se reproduce en las relaciones de poder desiguales. A lo largo del desarrollo del módulo, se identificaron los factores de riesgo asociados a la violencia de género, tales como la desigualdad de género, la discriminación y los estereotipos de género.

Se utilizó como disparador el relato e historias de mujeres que habían pasado por situaciones de violencia y mediante un foro de discusión se trabajaron las posibles estrategias para prevenir la violencia de género, haciendo hincapié en la importancia de educar para fomentar la igualdad, tomar conciencia sobre lo dañino que pueden ser los estereotipos de género y la promoción de relaciones saludables. Estas estrategias se consideraron por el grupo como fundamentales para romper el ciclo de la violencia y fomentar un entorno social más equitativo.

Además, se destacó la importancia de brindar una atención integral a las víctimas de violencia de género, que incluya apoyo psicológico, legal y médico. En este contexto, se resaltó que el papel que

desempeñemos como servidores públicos de cualquier repartición, puede marcar la diferencia, ya que tenemos la responsabilidad de contribuir en la prevención y erradicación de la violencia de género. Para ello, se nos proporcionaron diferentes herramientas que nos permitirían identificar, detectar y abordar situaciones de violencia de género de manera más efectiva para ofrecer un apoyo integral a las víctimas.

El objetivo de este módulo fue dejar claro, el hecho de que la detección temprana, la intervención adecuada y la derivación a servicios especializados son determinantes y marcan una diferencia sustancial en la vida de una mujer que se encuentra en situación de vulnerabilidad. Al ser empleados del estado, muchas veces nos encontramos en la primera línea de acción donde una persona puede pedir ayuda y es clave estar capacitados para actuar de manera rápida y efectiva, contribuyendo así a la protección y empoderamiento de las víctimas de violencia de género.

Módulo 4: "Pasemos a la acción" La Ley Micaela se centra en la implementación de acciones concretas para prevenir y erradicar la violencia de género.

En este módulo se presentaron y analizaron los diferentes protocolos de actuación frente a situaciones de violencia de género. Se discutieron las responsabilidades y competencias de los distintos actores en el ámbito público y se enfatizó sobre la importancia de dar una respuesta institucional coordinada y efectiva para la protección de las víctimas.

A través de un debate grupal dialogamos sobre diferentes estrategias para incorporar la perspectiva de género en la planificación y ejecución de políticas públicas. Se cuestionó la falta de compromiso en la planificación de acciones concretas para abordar la violencia de género en los ámbitos laborales, para generar espacios de trabajo inclusivos y libres de violencia. Esto nos llevó como participantes a reflexionar sobre la necesidad de identificar los recursos disponibles, incluyendo servicios de apoyo, organizaciones y redes de ayuda.

En el transcurso del módulo, se presentaron estrategias para que, como participantes y trabajadores públicos, pudiéramos desarrollar habilidades que permitan abordar situaciones de violencia de género, tales como la escucha activa, la empatía y la comunicación efectiva. Se llegó a la conclusión de que la creación de redes de apoyo y colaboración entre instituciones, organizaciones y comunidades, no es suficiente, si no se gestionan en paralelo los recursos necesarios para el monitoreo y evaluación de las acciones implementadas. Este seguimiento tendría el fin de asegurar su efectividad y realizar los ajustes correspondientes si fuera necesario, lo que implica asumir un compromiso, tanto individual como colectivo, para erradicar la violencia de género.

Este módulo buscó motivarnos como participantes para pasar a la acción, presentando al empleado público como un eslabón muy importante en esta cadena que se quiere construir desde el estado para terminar con la violencia de género.

Podemos decir que la capacitación de la Ley Micaela, a través de sus cuatro módulos, tuvo como propósito transformar las prácticas y actitudes de los trabajadores que participamos en el taller. Esta formación buscó reconfigurar nuestra perspectiva sobre el rol y la mirada hacia la mujer, no solo con el fin de prevenir la discriminación y la violencia de género, sino también para promover una cultura de igualdad y respeto en todos los ámbitos de la función pública. Al integrar conocimientos sobre los derechos de las mujeres, las dinámicas de poder y la construcción cultural de los estereotipos de género, la capacitación apuntó a generar un cambio profundo en la manera en que nos relacionamos, tanto en el entorno laboral como en el social, contribuyendo al establecimiento de políticas públicas más inclusivas y equitativas.

Durante el taller, se utilizaron diversas estrategias pedagógicas para poder brindar una formación con perspectiva de género desde un enfoque motivacional y reflexivo. Teniendo en cuenta que, a través de la ejecución de estos cuatro módulos, a través de los cuales se realizó la capacitación de la Ley Micaela, consideramos necesario analizar cómo respondió el grupo a las estrategias utilizadas por los tutores para captar su atención e interés en la temática. Debemos tener en cuenta que el curso no era opcional para los empleados estatales, por lo tanto, esta condición de obligatoriedad es relevante para su análisis.

El aprendizaje en grupo tiene muchos beneficios, el grupo operativo como así lo definió Pichon-Rivière, es una técnica grupal que facilita el aprendizaje y la resolución de problemas en grupos pequeños. El grupo es un espacio donde se puede observar y analizar las interacciones entre sus miembros para entender los procesos de aprendizaje y cambio.

Entre las actividades realizadas se destacaron, la técnica de Aprendizaje Cooperativo, donde como participantes trabajamos en pequeños grupos para alcanzar un objetivo común. Cada miembro desempeñó un rol específico y todas las opiniones fueron valoradas para llegar a una conclusión final.

Se utilizó también el Método de Casos, donde se presentaron casos reales o simulados para que sean analizados y se propongan posibles soluciones. Fue revelador observar que muchos conocían en forma personal a alguien que había pasado por una situación de violencia de género, lo que facilitó la conexión con los casos presentados. En ese sentido el buen uso de testimonios de víctimas de violencia de género o historias de casos reales ayuda a humanizar el problema, haciendo que el participante pueda conectarse emocionalmente con la causa, generando en algunos casos una dinámica de empatía, lo cual en esta temática es determinante para fomentar una verdadera comprensión de la magnitud y el impacto de la violencia de género en la sociedad.

Otra de las actividades llevadas a cabo durante la capacitación fue la Discusión Dirigida, en la que se presentó un tema específico para explorar en profundidad: la responsabilidad de la mujer en una relación tóxica donde se desarrollan situaciones de violencia. A lo largo de la actividad, surgieron desacuerdos entre algunas opiniones, lo que reflejó la complejidad del tema y las diversas perspectivas de los participantes. En esos momentos, los tutores intervinieron para orientar el debate y guiar la

conversación en buenos términos, asegurando que todos tengamos la oportunidad de expresar nuestro punto de vista, para poder realizar un análisis más crítico de las dinámicas de poder y responsabilidad en las relaciones de violencia.

El uso de material audiovisual fue otra de las estrategias implementadas para lograr un mayor impacto en la capacitación. Se recurrió a videos, fotografías y foros de discusión como herramientas clave para hacer que la información fuera más accesible y atractiva. Estos recursos lograron crear espacios donde como participantes nos sintiéramos más abiertos a debatir diferentes aspectos de la Ley Micaela, lo que facilitó un aprendizaje más profundo y significativo. Además, el intercambio de perspectivas que surgió en los debates enriqueció la formación, permitiendo que se abordaran las temáticas desde diversas miradas, lo cual contribuyó a una comprensión más integral de los contenidos y de las problemáticas asociadas a la violencia de género.

Estas estrategias se implementaron con el propósito de mantener el interés y la participación durante el desarrollo del taller, para promover un aprendizaje más profundo y significativo. Consideramos que adaptar las estrategias a las necesidades y características del grupo fue fundamental para maximizar la efectividad de la capacitación. Realizar una capacitación de género para adultos ya formados es un desafío que implica una gran complejidad. Haciendo referencia a esto en su texto “La dinámica del proceso docente educativo en la educación superior”, dice Valiente (2005):

En consecuencia, si la educación implica la formación integral de los sujetos sociales, es necesario partir de su subjetividad como eje vertebrador de su participación y protagonismo en los procesos que poseen una intencionalidad pedagógica en su organización metodológica. Dado que la subjetividad de cada participante adquiere una significación extraordinaria, y su subjetividad es una condición de partida imprescindible para establecer la ruta crítica de la educabilidad como proceso social (...) Durante el proceso de capacitación, que se lleva a cabo en un ambiente de formación, la motivación ocupa un rol fundamental, ya que dicho proceso está condicionado por su vínculo con las necesidades de cada participante. Dicho de otra forma, se articula a partir de los motivos e intereses de los participantes, lo que le otorga un carácter dialéctico, pues en su curso cristalizan diversas contradicciones, que son la fuente de su desarrollo y transformación. (p. 17)

El taller estuvo orientado hacia las particularidades culturales y sociales de los participantes, para lograr una participación más activa. El pensar las actividades dentro del contexto social actual y generar un espacio abierto de comunicación fue esencial para guiar a los tutores y conocer qué contenido es relevante y aplicable en la práctica diaria. Esto ayudó también a los participantes a visualizar cómo pueden implementar lo aprendido.

En ese sentido González (2003) señala:

Los procesos educativos ocurren en interacción con contextos y agentes sociales y culturales, y se desarrollan a través de la comunicación y la actividad. En esa interacción, se comparten y construyen nuevos significados, razón por la cual el aprendizaje es tanto una experiencia individual como social. El entorno social no es simplemente una condición que favorece u obstaculiza el aprendizaje, sino una parte intrínseca del proceso, definiendo su esencia y reforzando su naturaleza holística (p. 23).

Consideramos que describir las estrategias implementadas durante la capacitación de la Ley Micaela desde una perspectiva de género clara y crítica fue necesario para poder discernir si los contenidos promueven la equidad de género y desafían los estereotipos. La capacitación combina conceptos teóricos con ejercicios prácticos, con el fin de que los participantes no sólo comprendan la ley, sino que también sepan cómo aplicarla en situaciones concretas.

Sin embargo, no podemos dejar de cuestionarnos si, con esta forma de organizar y ejecutar la capacitación, de alguna manera no se estaría imponiendo una forma particular de pensar. Esto nos lleva a relacionar estas estrategias con el concepto de "dispositivo" de Michel Foucault. Aunque Foucault no utilizó el término "capacitación", podemos plantearlo desde su perspectiva como una estructura o conjunto de prácticas y discursos diseñados para formar, regular y disciplinar a los individuos dentro de un contexto específico, en este caso, un organismo estatal. Este dispositivo no solo se limita a la transmisión de conocimientos, sino que también produce un tipo específico de saber que se alinea con los intereses de poder de la institución que organiza la capacitación. De este modo, la capacitación no solo busca transformar actitudes y comportamientos, sino también consolidar un determinado marco de interpretación y acción sobre la igualdad de género y la violencia.

En la visión de Foucault, los dispositivos son herramientas de control social. Un dispositivo de capacitación puede funcionar como un medio para disciplinar a los individuos, por tanto, podría contribuir a establecer estándares sobre lo que significa ser un "buen ciudadano" y a formar a los individuos para que se ajusten a esos estándares.

Según Foucault, los dispositivos son fundamentales en la producción de subjetividades, es decir, en cómo los individuos se ven a sí mismos y se comportan en el mundo. Un dispositivo de capacitación no solo imparte conocimientos, sino que también busca formar la identidad de los participantes, influyendo en cómo se perciben y cómo actúan en su entorno.

Analizar un dispositivo de capacitación, pensado éste desde la perspectiva de Foucault, nos hace cuestionar las prácticas formativas y su relación con las redes de poder. Esto significa explorar cómo los procesos de capacitación no solo educan, sino que también pueden disciplinar, controlar y producir

subjetividades alineadas con ciertos intereses. Por lo tanto, el análisis foucaultiano nos lleva a reflexionar sobre las implicaciones éticas y políticas de éstos.

En tal sentido, un dispositivo de capacitación se puede entender como un conjunto de prácticas y discursos que no solo transmiten conocimientos, sino que también regulan a los individuos en un contexto específico, actuando como un mecanismo de poder que es capaz de moldear tanto el saber cómo la subjetividad.

Sin embargo, esta perspectiva puede dejar de lado aspectos esenciales de la experiencia humana, como el sentido común, las emociones y las experiencias individuales. Al tratar a los individuos como sujetos a ser moldeados por las instituciones, se corre el riesgo de reducir la capacitación a un proceso meramente técnico, como si las personas fueran máquinas programables. Esta visión estrictamente disciplinaria podría obviar la necesidad de integrar los pensamientos y sentimientos individuales con el deber social y político.

Por lo tanto, pensamos que debe buscarse un equilibrio en la capacitación que respete la subjetividad del personal, permitiendo que los participantes reflexionen libre y críticamente sobre lo aprehendido, sin imponer una única forma de pensar o actuar. Consideramos que un enfoque que combine deberes sociales y políticos con las emociones y experiencias personales puede hacer que la capacitación sea más efectiva y auténtica.

Capítulo Segundo.

Las Representaciones de Género y su relación con la violencia de género durante el proceso de capacitación

Para entender como la representación que cada uno tiene con respecto al género se vincula con su postura frente a la violencia de género, debemos abordar en primer lugar el concepto de representación y para eso nos enfocaremos en Stuart Hall, quien con sus ideas sobre las representaciones y cómo estas configuran la realidad social, nos brinda un instrumento teórico de gran utilidad para analizar la relación entre las representaciones de género y la violencia de género.

Hall desarrolló una teoría sobre la representación que explora cómo los significados culturales se producen y se difunden en la sociedad. Según este autor, “La representación no es un mero reflejo de la realidad, sino que desempeña un papel activo en la construcción de la realidad social. Las representaciones de género, por lo tanto, no solo reflejan las ideas existentes sobre los roles de género, sino que también contribuyen a moldear y reforzar esas ideas en la sociedad” (Hall, 1997).

Es decir que cuando se refuerza la idea que se tiene de algo, en este caso de género, se puede estar contribuyendo a disminuir o aumentar la violencia de género. Las representaciones, en este sentido,

adquieren un papel relevante en relación a dinámicas donde se negocia el poder, quien controla la representación de los géneros, controla también la manera en que se perciben y tratan las diferencias de género en la sociedad. Las imágenes, narrativas y discursos sobre hombres y mujeres, masculinidad y feminidad, pueden perpetuar estereotipos y desigualdades. Desde este lugar se puede magnificar la importancia de transmitir un mensaje y posición clara cuando se habla de Violencia de Género.

Stuart Hall argumenta que "las representaciones no solo reflejan la realidad, sino que también participan activamente en la construcción de significados que pueden perpetuar o desafiar las estructuras de poder, incluyendo las que están relacionadas con la violencia" (Hall, 1997)

Las representaciones de género en la cultura popular, que retratan a las mujeres como débiles, sumisas o como objetos sexuales y a los hombres como dominantes, agresivos o controladores, no solo refuerzan estereotipos, sino que también pueden naturalizar actitudes y comportamientos violentos. Estas representaciones contribuyen a una cultura en la que la violencia de género puede ser vista como normal o inevitable, legitimando la desigualdad de género.

Según Hall, estas representaciones forman parte de un "orden del discurso" que sostiene relaciones de poder asimétricas, haciendo que la desigualdad y, por extensión, las violencias de género parezcan aceptables o incluso justas.

Sin embargo, también reconoce que las representaciones no son fijas. Pueden ser desafiadas y resignificadas. En el contexto de la violencia de género, esto significa que es posible generar nuevas representaciones que cuestionen las normas tradicionales de género, que visibilicen la violencia y que promuevan la igualdad y el respeto.

Las representaciones que tenemos sobre el género se construyen, se perpetúan y también pueden ser transformadas. Al entender la relación entre las representaciones de género y la violencia de género, se pueden desarrollar estrategias para cambiar estas representaciones y, por ende, contribuir a reducir la violencia. En otras palabras, la idea que tenemos de la mujer puede legitimar la desigualdad y la violencia, pero también tiene el potencial de ser transformada para promover la igualdad y el respeto.

Desde nuestro lugar, consideramos que la representación de la violencia de género como un problema "privado" o "natural", es uno de los obstáculos que la Ley Micaela intenta superar. Durante la capacitación, se observó de manera recurrente la expresión: "no te podés meter". Esta frase refleja una actitud de no involucramiento, especialmente en casos de violencia dentro de parejas, donde se justifica la inacción bajo el argumento de que las víctimas eventualmente regresan con su agresor. Esta postura evidencia el desconocimiento generalizado sobre la complejidad de la red de control y manipulación en la que muchas mujeres quedan atrapadas por relaciones violentas. A través de la capacitación, se buscó visibilizar cómo estas representaciones y actitudes son, en realidad, construcciones culturales que no solo perpetúan, sino que también legitiman la violencia de género. Aunque uno de los objetivos fue lograr una resignificación de estos discursos para enfatizar la responsabilidad social y

promover una cultura de igualdad de género, todavía queda un gran desafío por delante, para que las normas y comportamientos que han normalizado la violencia empiecen a cuestionarse desde un lugar más consciente, reflexionando y haciéndonos responsables de la violencia que cada uno ejerce o ha ejercido.

Durante la capacitación se intentó, a través de diferentes actividades, no solo buscar deconstruir representaciones dañinas, sino también promover nuevas formas de representar los géneros que sean más equitativas y respetuosas. Esto incluyó la promoción de modelos de masculinidad no violentos y la valorización de las identidades y roles de las mujeres en la sociedad.

La educación y formación de funcionarios y empleados públicos se concibió como una estrategia clave para impactar en toda la sociedad, dado que el Estado está presente en todas las organizaciones sociales y civiles. Al estar en la primera línea de acción, los empleados públicos, si reciben la formación adecuada, pueden utilizar la educación como una herramienta para transformar las representaciones de género que perpetúan la violencia. El objetivo es que estas nuevas representaciones se filtren en la sociedad a través de la acción estatal, promoviendo políticas públicas más inclusivas y equitativas.

Sin embargo, se observó que la participación en estas capacitaciones, en muchos casos, se limitó al cumplimiento de las actividades necesarias para aprobar el curso, lo que plantea dudas sobre la efectividad de la formación para generar cambios reales en las actitudes y comportamientos de los participantes.

Esclarecer la relación entre la violencia de género y las representaciones de género durante la capacitación constituye un avance significativo hacia la formulación de una ley más efectiva. Este enfoque permite abordar de manera integral las múltiples aristas que intervienen en la compleja construcción de la violencia de género. Al entender cómo las representaciones de género sostienen actitudes y comportamientos violentos, se pueden diseñar estrategias legislativas y educativas que sean transversales y más eficaces en la prevención y erradicación de la violencia de género. Así, la capacitación se convierte en una herramienta clave para promover un cambio cultural profundo, necesario para la transformación social.

A través de esta capacitación, se buscó deconstruir los estereotipos de género que legitiman y naturalizan la violencia, promoviendo en su lugar nuevas formas de entender y representar los roles de género que fomenten la igualdad. Por lo tanto, la Ley Micaela, aborda la violencia de género no sólo como un problema individual, sino como una cuestión estructural, en la que las representaciones culturales juegan un papel fundamental.

Durante la capacitación, se observó que las representaciones de género predominantes actuaban como un obstáculo para el aprendizaje, debido a que los conceptos arraigados sobre la mujer la siguen cosificando y reduciendo a roles tradicionales. Estas representaciones le asignan a ésta funciones específicas, como las de madre, encargada de los deberes domésticos y esposa con obligaciones sexuales.

Además, se planteó la idea de que la igualdad de género debería implicar la misma consideración para hombres y mujeres en todos los aspectos, lo que llevó a la afirmación de que, si una mujer ejerce violencia, también se trataría de violencia de género. Sin embargo, a nuestro entender, esta interpretación omite la comprensión estructural de aquello de lo que en verdad ésta se trata, la cual está profundamente vinculada a las dinámicas de poder y desigualdad históricamente establecidas entre los géneros. La capacitación tuvo como objetivo desafiar y resignificar estas representaciones, para avanzar hacia una comprensión más crítica y profunda de la igualdad de género y de las formas en que se manifiesta la violencia.

Observamos que la postura de que los derechos deben ser iguales sin discriminar por género es una creencia que se manifestó en diferentes momentos del cursado, ya que se argumentó que otorgar derechos adicionales a las mujeres, por el simple hecho de ser mujeres, es injusto, dejando entrever que no hay una comprensión real de la complejidad del derecho a la igualdad que se busca proclamar. Esta perspectiva se basa en la idea de que no existe una discriminación real hacia las mujeres y que las dificultades que enfrentan también pueden ser experimentadas por los hombres. Asimismo, el uso del lenguaje inclusivo es visto por algunos como carente de impacto real y existe una negación generalizada sobre la existencia de desigualdades de género.

En este contexto, comienzan a surgir interrogantes en relación a cuestionar si una capacitación puede realmente lograr un cambio en las representaciones que tenemos sobre la mujer en relación a sus funciones y roles sociales. Es importante destacar que, en muchas ocasiones, las mujeres son quienes más discriminan a otras mujeres, ya que en muchos casos fuimos educadas bajo un sistema patriarcal que aumenta la violencia y la naturalización de esta.

La capacitación tiene el potencial de desafiar estas creencias arraigadas, sin embargo, entendemos que, para ser efectiva, debería abordar no solo los roles y derechos de género, sino también la internalización de estereotipos y la complejidad de las relaciones de poder que sostienen estas desigualdades.

Capítulo Tercero.

Los procesos de subjetivización dentro del dispositivo de capacitación de la Ley Micaela

En este capítulo nos enfocaremos en los procesos de subjetivación que se producen durante la capacitación de la Ley Micaela, haciendo énfasis en lo que Bruner denominó procesos de subjetivización. Cuando hablamos de subjetivización, nos referimos al proceso mediante el cual los individuos construyen su sentido de sí mismos a través de la narración y la interpretación de experiencias. Este proceso no es pasivo, sino que implica una constante actividad de interpretación y reinterpretación de

las vivencias personales en relación con el entorno social y cultural. Según Bruner, las narrativas que los individuos construyen sobre sí mismos están profundamente influidas por los discursos y las prácticas culturales predominantes. Esto significa que la subjetivación está vinculada a la forma en que la cultura proporciona marcos de referencia para entender y organizar la experiencia.

En el ámbito educativo, estos procesos son fundamentales, ya que el aprendizaje no solo implica la adquisición de conocimientos, sino también la formación de la identidad de quien se está formando. Así, los procesos de subjuntivización son clave para comprender cómo los individuos no solo aprenden, sino que también se construyen a sí mismos dentro de los contextos educativos y culturales que habitan.

Durante la capacitación se pudo observar cómo el recurso de la narrativa, especialmente en historias reales de violencia de género, genera un impacto emocional profundo en los participantes. Las historias que las personas cuentan sobre sí mismas y sus vivencias son cruciales para la formación de su subjetividad. En el contexto de la violencia de género, la narración de estas experiencias se convierte en un acto trascendental para la subjetivación. Al relatar historias de violencia, las mujeres no solo expresan sus vivencias y reconstruyen su identidad, sino que también resisten las narrativas dominantes que a menudo minimizan o justifican la violencia. Además, ayudan a otras personas que no han vivido estas experiencias a empatizar, logrando en muchos casos un cambio de pensamiento.

La capacidad de narrar sus historias permite a las víctimas de violencia de género reconfigurar su identidad más allá de la victimización, lo que es esencial para su empoderamiento. Sin embargo, este proceso está profundamente influido por los marcos culturales y sociales que definen cómo se interpretan y valoran estas historias. Según Bruner, las narrativas personales se construyen en un diálogo constante con la cultura, lo que significa que las historias de violencia de género están en tensión con las narrativas sociales que pueden deslegitimar o silenciar las experiencias de las mujeres.

Por lo tanto, la relación entre la subjetivación y la narración de historias de violencia de género es clave para entender cómo las mujeres reconstruyen su identidad y reivindican su agencia frente a estructuras que buscan perpetuar su subordinación. Este proceso no solo tiene un impacto profundo en la subjetividad de las víctimas, sino que también juega un papel crucial en la visibilización y denuncia de la violencia de género en la sociedad.

La subjuntivización, entonces, implica la construcción de la identidad a través de la narración e interpretación de experiencias personales en relación con los discursos sociales y culturales. En la capacitación de la Ley Micaela, no solo se buscó que los participantes adquiramos información sobre las desigualdades y la violencia de género, sino que también se promovió un proceso reflexivo donde se reinterpretan las propias experiencias y creencias sobre las relaciones de poder entre géneros. El uso de historias reales fue fundamental para desafiar creencias machistas y cuestionar los roles tradicionales asociados a la mujer. A través de los relatos, los participantes pudimos ver cómo las ideas preconcebidas sobre el rol de la mujer en la familia, el trabajo y la sociedad habían contribuido a sostener dinámicas de

poder desiguales que, en muchos casos, habilitaban la violencia. De este modo, los relatos no solo mostraron la experiencia de las mujeres víctimas, sino que también evidenciaron la relación directa entre los estereotipos de género y la violencia hacia las mujeres.

Conforme los participantes nos fuimos confrontando con nuevas narrativas y marcos de interpretación, fue inevitable reconsiderar los estereotipos y roles de género que teníamos internalizados. Este proceso de reconfiguración de la subjetividad nos permitió reconstruir nuestra identidad en función de una mayor conciencia sobre la igualdad de género. La capacitación también actuó como un espacio de apertura para cuestionar las narrativas dominantes que justifican o minimizan la violencia de género, lo que puede tener un impacto significativo tanto personal como social, al contribuir a la perpetuación o erradicación de estas problemáticas.

Los relatos de mujeres que han sido víctimas de violencia de género tuvieron un impacto decisivo en la capacitación, promoviendo un cambio subjetivo en los participantes. Estos relatos no solo ampliaron la comprensión de la violencia de género, sino que también desafiaron las creencias tradicionales sobre el lugar de la mujer en la sociedad, favoreciendo una transformación en las representaciones de género. Este cambio facilita la prevención de la violencia de género y promueve la creación de entornos más igualitarios y respetuosos, donde las mujeres puedan desenvolverse sin estar sujetas a roles limitantes o discriminatorios.

Los procesos de subjetivación en una capacitación de género, desde la perspectiva de Bruner, no solo transforman la manera en que los participantes se perciben a sí mismos, sino que también impactan significativamente en cómo entienden y responden a las dinámicas de poder y desigualdad en sus entornos sociales. Bruner enfatiza la importancia del diálogo y la colaboración en la construcción del conocimiento. Este enfoque facilita que las narrativas individuales se entrelacen, creando un espacio donde las representaciones de género pueden ser cuestionadas y resignificadas colectivamente. Este intercambio contribuye a la deconstrucción de estereotipos y a la transformación de las representaciones que perpetúan la violencia de género, permitiendo una resignificación de los roles y expectativas sociales que sustentan estas dinámicas.

Finalmente, Bruner destaca que la subjetivación es un proceso dinámico y continuo, donde los individuos no solo son moldeados por fuerzas externas, sino que también participan activamente en la construcción de su subjetividad. Esto implica que los participantes no solo recibimos información pasivamente, sino que interactuamos activamente con el contenido, reinterpretando y aplicando los conceptos aprendidos en nuestras propias realidades sociales y culturales.

A través de estas actividades educativas, se buscó fomentar la reflexión crítica y la empatía para que los participantes pudiéramos integrar estos nuevos discursos en nuestra identidad personal, logrando así cambios en las representaciones de género que se verían reflejados en cambios de comportamiento y

actitudes que favorezcan la prevención de la violencia de género. Sin embargo, aún queda por cuestionarse si este objetivo pudo lograrse plenamente en el contexto de la capacitación.

Capítulo Cuarto.

Los efectos subjetivantes que se producen en los trabajadores durante el proceso de implementación del dispositivo de capacitación de la Ley Micaela

Para elucidar los efectos subjetivantes que se producen durante la capacitación de la Ley Micaela, primero debemos definir este concepto. Los efectos subjetivantes son el resultado de un proceso mediante el cual un individuo construye su identidad y subjetividad en relación con el entorno social, cultural y discursivo. En otras palabras, son los mecanismos que configuran la formación del "yo" de una persona.

Estos efectos son fundamentales en la construcción de la subjetividad y están en constante interacción con los contextos sociales y culturales. Pueden actuar como una forma de moldear a los individuos dentro de ciertos marcos normativos o bien como un espacio para la resistencia y transformación personal. Es decir, son los mecanismos mediante los cuales las personas se constituyen como sujetos en función de las influencias sociales y culturales que actúan sobre ellas.

Freud (1923) dice al respecto:

En el psicoanálisis, los efectos subjetivantes se refieren al proceso mediante el cual un individuo construye su subjetividad, es decir, su identidad psíquica y sentido del yo, en relación con su entorno y las experiencias inconscientes. Estos efectos están profundamente vinculados a cómo el sujeto internaliza las dinámicas familiares, las normas culturales, los deseos, las pulsiones y los mandatos sociales que influyen en la formación de su psiquismo (p. 83).

En otras palabras, para el psicoanálisis, la subjetivación está ligada a procesos inconscientes que comienzan a experimentarse en edades tempranas, como la relación con los padres, traumas y frustraciones que moldean la identidad y patrones de comportamiento.

Por otra parte, Lacan (1977) profundiza este concepto y plantea:

La subjetivación implica la interacción con los 'otros significativos', principalmente los padres o figuras de autoridad. A través del deseo del otro, el individuo comienza a definir su identidad, en un proceso que Lacan describe como 'el sujeto es constituido por el deseo del Otro'" (p. 79).

Como dijimos anteriormente el proceso de construcción de la subjetividad se inicia en las etapas más tempranas del devenir pulsional. Freud y Lacan coinciden en que la subjetivación está estrechamente

ligada a las etapas del devenir pulsional, desde la fase oral hasta la fase fálica. Pero es la fase fálica la que marca un punto clave en el desarrollo psíquico del sujeto, ya que es en este momento cuando se descubre la diferencia de los géneros y se internaliza la Ley del Padre. Este proceso, que Lacan denomina complejo de Edipo, es decisivo para la constitución del sujeto, ya que implica la aceptación de la prohibición del incesto y la regulación del deseo bajo las normas sociales. La internalización de la Ley del Padre, implica la aceptación de las normas sociales y morales que regulan el deseo del sujeto, lo que va a permitir que un individuo se identifique como miembro de una sociedad estructurada por reglas y prohibiciones. La Ley del Padre, en este sentido, introduce al sujeto en el mundo simbólico, donde el deseo queda subordinado a las leyes sociales. De este modo, el sujeto queda inscrito en el orden simbólico, un sistema de significados y reglas que estructura la vida social. En este sentido, el lenguaje actúa como el principal vehículo mediante el cual el individuo se introduce en el mundo de las normas y relaciones sociales.

Por esta razón, el proceso de subjetivación está profundamente marcado por el lenguaje, donde el sujeto debe abandonar sus deseos primarios, vinculados al orden imaginario, y adaptarse a las normas y estructuras de la sociedad. Este proceso es determinante para la formación de la identidad a lo largo del desarrollo humano, ya que el sujeto no solo se conforma a las reglas externas, sino que a la vez su identidad queda en gran parte moldeada por cómo estos factores externos impactan en su estructura mental y en su relación con el lenguaje y las prohibiciones sociales. A través de la asimilación de estos factores externos, el individuo va construyendo representaciones de la realidad que influyen en su manera de percibir y formar ideas sobre el mundo que lo rodea.

Según el psicoanálisis lacaniano, el inconsciente es el lugar donde se inscriben los significantes que constituyen la subjetividad del sujeto. En este sentido, la subjetivación es un proceso complejo que articula el lenguaje, las normas sociales y los deseos reprimidos en la construcción de la identidad.

Teniendo en cuenta todo lo expuesto, se decidió confrontar los conceptos teóricos con la experiencia práctica de la capacitación, utilizando entrevistas semiestructuradas y encuestas como técnicas de recolección de datos. Este enfoque permitió explorar y rastrear los efectos subjetivantes que se generaron en los participantes de la capacitación de la Ley Micaela. A través del análisis de estas entrevistas, se buscó entender cómo los participantes internalizamos los conocimientos y valores transmitidos, y cómo influyeron en la percepción de las desigualdades de género y la violencia. El objetivo fue evaluar si la capacitación produjo un cambio significativo en la subjetividad de los asistentes, reflejado en su discurso, actitudes y comportamientos hacia la igualdad de género y la prevención de la violencia.

Los efectos subjetivantes que se observaron en los participantes de la capacitación están directamente relacionados con cómo cada uno internaliza los nuevos conocimientos y valores asociados a la igualdad de género y la prevención de la violencia. Estos efectos no solo provienen de la adquisición de información sobre normativas y derechos, sino que dependen de un proceso de transformación de la identidad y del sentido de sí mismos en relación con la problemática de género. Los efectos pueden

manifestarse de manera inmediata o quedar latentes en el inconsciente, listos para manifestarse en el futuro.

Podemos decir que la capacitación nos expuso como participantes a nuevas representaciones y discursos sobre el género, lo que en muchos casos generó una reconfiguración de percepciones y actitudes previas. Al cuestionar los estereotipos y roles tradicionales durante las actividades, se comenzó a producir en general un efecto subjetivante que impactó en la manera de interpretar las dinámicas de poder y desigualdad de género, tanto en el ámbito laboral como personal.

Además, la Ley Micaela introduce un marco normativo que regula las interacciones entre géneros, tanto en el trabajo como en la vida social. Desde una perspectiva foucaultiana, la ley no solo cumple una función educativa, sino que también regula los comportamientos de los individuos, orientando la producción de una subjetividad más alineada con los principios de igualdad y respeto que la ley promueve.

Sin embargo, en algunos sujetos con creencias machistas más arraigadas, la capacitación no generó la empatía necesaria para erradicar los prejuicios sobre el rol de la mujer, lo que limitó su impacto en la prevención de la violencia de género.

La capacitación buscó que, como participantes, seamos capaces de internalizar normas y prácticas orientadas a la eliminación de la violencia de género, lo que implica un cambio en la forma de relacionarse con los demás y con el entorno. En otras palabras, la Ley Micaela actuó como un dispositivo que buscó producir una subjetividad más acorde con los principios de igualdad que promueve, lo que nos lleva a preguntarnos si se produce una transformación realmente significativa a largo plazo. En ese sentido el éxito de la capacitación dependerá de la capacidad de cada participante para internalizar los conceptos y transformarlos en cambios concretos en sus interacciones.

Como estrategia en nuestra investigación, se realizaron cuestionarios antes y después de la capacitación con el fin de evaluar las expectativas, conocimientos y rastrear posibles cambios en la percepción de los participantes en relación con la temática de género, basándonos en sus respuestas a las preguntas realizadas.

A partir del análisis realizado se observó que la mayoría de los participantes no se habrían inscrito en la capacitación si la misma no presentará el carácter de obligatoriedad, lo que refleja un bajo interés inicial en los temas de género; así como más de la mitad no consideraba necesaria más capacitación, lo que parece estar relacionado con una falta de conciencia sobre la magnitud de la desigualdad de género.

Con la pregunta referente al rol de la mujer, buscábamos evaluar si los participantes tenían una representación de la mujer asociada a roles tradicionales. La mayoría de los encuestados sostenía la creencia de que la mujer debía cumplir un rol específico en la sociedad, lo que evidencia la necesidad de seguir trabajando en la deconstrucción de estereotipos de género. Esto se relaciona directamente con la pregunta sobre el concepto de violencia de género, donde se observó una comprensión limitada y

restringida, tomado como algo ejercido específicamente por el hombre hacia la mujer, lo que evidencia que esta percepción está subestimada por la mayor parte de los participantes

Uno de los puntos más relevantes fue la autoconciencia sobre el ejercicio de violencia de género. Casi todos los participantes inicialmente negaron haber ejercido violencia de género, pero al finalizar la capacitación, la mayoría reconoció haberlo hecho alguna vez. Este incremento sugiere que la capacitación hizo que los participantes tomaran mayor conciencia sobre comportamientos que podrían haber considerado normales o inofensivos, reconociéndose como actos de violencia de género. Siguiendo este cambio de interpretación, pudimos observar lo mismo en relación al concepto de violencia de género, ya que luego de la capacitación, todos los participantes encuestados optaron por la respuesta correcta al volver a preguntar sobre ese concepto. Dando a entender que se había alcanzado la comprensión suficiente para incluir una definición más amplia y correcta, este cambio muestra la efectividad de la capacitación en corregir y ampliar el entendimiento sobre el concepto integral de la violencia de género.

En cuanto al aprendizaje la mayoría de los participantes optó por reconocer que adquirió conocimientos nuevos. Esto nos indica que, aunque algunos no tuvieran expectativas claras antes de la capacitación, la formación logró aumentar su conocimiento y comprensión sobre la temática. Sin embargo, fue la actividad de Método de Casos uno de los elementos más transformadores observados durante la capacitación de la Ley Micaela, la incorporación de historias reales y relatos de mujeres que habían pasado por situaciones de violencia de género, impactaron profundamente en los participantes, generando un cambio significativo en sus representaciones de género y en la percepción que tenían sobre el rol de la mujer en la sociedad.

Los relatos proporcionaron una visión directa y emotiva de las consecuencias devastadoras de la violencia de género, humanizando y haciendo más tangible una problemática que en muchos casos podía ser percibida de manera abstracta o distante. Al escuchar experiencias personales, los participantes fuimos capaces de conectar emocionalmente con las víctimas, lo que promovió un mayor grado de empatía y sensibilización. Este enfoque permitió romper con la indiferencia o negación de algunos individuos hacia la existencia y gravedad de la violencia de género.

A lo largo de la capacitación, se observó que las historias impactaron en las creencias y actitudes de los participantes. Muchos comenzaron a replantearse los conceptos que tenían sobre la mujer como "sujeto pasivo" o limitado a ciertos roles, reconociendo que las construcciones culturales tradicionales habían fomentado la subordinación de las mujeres. Este cambio en la mirada hacia la mujer y en la forma de interpretar su rol en la sociedad pudo sembrar la semilla necesaria para producir un efecto positivo en el compromiso de los participantes para prevenir la violencia de género en su entorno.

Además, los testimonios ayudaron a desnaturalizar la idea de que la violencia es un fenómeno aislado, al ser presentados en primera persona, estos relatos mostraron la universalidad del problema, que afecta a mujeres de diversas clases sociales, culturas y contextos. Esto contribuyó a derribar mitos y

estereotipos que antes justificaban o minimizaban la violencia, como la idea de que esta solo ocurre en determinados tipos de relaciones o contextos socioeconómicos.

El Método de Casos, es un ejemplo de cómo a través del proceso de subjuntivización, los relatos se vuelven recursos transformadores. Estas historias, además de humanizar la problemática, facilitan la identificación con las víctimas y cuestionar las propias creencias, lo que impacta en forma directa o indirecta en las representaciones de género, generando un cambio que favorece la creación de entornos más igualitarios. La incorporación de relatos de mujeres que han sido víctimas de violencia fue uno de los recursos más efectivos para desafiar estereotipos y promover una reconfiguración de las representaciones subjetivas. La dimensión emocional de estos relatos permitió a los participantes empatizar profundamente con las víctimas, lo que favoreció una mayor sensibilización y en algunos casos, un cambio tangible en sus patrones de pensamiento. Siguiendo a Jerome Bruner, los relatos personales son fundamentales para la construcción de la identidad y para la creación de nuevas narrativas que puedan desafiar las viejas creencias y estereotipos.

Finalmente, los efectos subjetivantes también se manifiestan en el reconocimiento de la responsabilidad individual y colectiva en la lucha contra la violencia de género. Consideramos que la capacitación invita a que los participantes pudiéramos concebirnos como agentes de cambio, capaces de actuar y transformar el propio entorno. Creemos que durante el proceso de subjetivación se fomenta la integración de los valores de igualdad y respeto en su vida diaria, tanto en lo personal como en lo profesional.

Conclusiones y prospectivas finales.

El presente estudio pretendió visibilizar los efectos subjetivantes que se generaron durante la implementación de la Capacitación de la Ley Micaela en la Agencia Vial, haciendo foco en las representaciones de género que sostienen los trabajadores y en cómo estas pueden verse influenciadas por la formación recibida. Al comenzar nuestro recorrido investigativo, partimos de la premisa que el ser humano está modelado por el lenguaje de la sociedad a la cual pertenece y que, al hablar de representaciones, presuponemos siempre procesos subjetivos de construcción que modifican y recrean activamente el objeto al cual la representación está asociada. Desde esta perspectiva, planteamos la hipótesis de que, si el dispositivo de capacitación implementado por la Ley Micaela generó efectos subjetivantes en el sujeto, podrían comenzar a modificarse las representaciones de género asociadas a estereotipos sociales que, impuestas por la cultura, contribuyen a prácticas de discriminación y abuso hacia la mujer.

Esta investigación nos representó un gran desafío desde el inicio. Por un lado, nuestra posición como observador participante implicó involucrarnos activamente en las actividades y dinámicas del grupo, mientras debíamos mantener una perspectiva analítica y reflexiva sobre los comportamientos, interacciones y discursos que iban surgiendo. Esta postura nos permitió una comprensión más rica y matizada de los fenómenos observados.

Por otro lado, al tratarse de un grupo heterogéneo, cada participante de la capacitación requirió de una estrategia diferente para que emergiera algún aspecto de la subjetividad durante el cursado. Es decir que los efectos producidos por la capacitación en cada trabajador fueron diversos. Sin embargo, es precisamente en esta diversidad de subjetividades donde radica lo más interesante y desafiante de este estudio. La variabilidad en las respuestas individuales nos permitió explorar una amplia gama de reacciones y procesos subjetivos, que enriqueció el análisis.

A partir de nuestras observaciones y tras la aplicación del cuestionario guía, combinamos los conceptos teóricos con las actividades desarrolladas durante la capacitación, con el fin captar no solo el impacto de la información transmitida, sino también, poder rastrear indicios de los cambios subjetivos experimentados por los participantes, lo que nos llevó a las siguientes conclusiones:

En primer lugar, consideramos que, a lo largo del desarrollo de los cuatro módulos de capacitación, se logró proporcionar el material académico adecuado y necesario para transmitir conocimiento y contextualizar cómo, a través de la lucha y los reclamos sociales, se han sancionado diversas leyes que hoy legitiman y protegen los derechos de las mujeres. El recorrido socio histórico realizado, permitió al grupo reconocer y valorar dichos derechos, además de adquirir nuevos aprendizajes en materia de legislación.

En relación con las actividades y talleres llevados a cabo, se pudo constatar que ofrecieron estrategias efectivas para reforzar conceptos clave sobre género y violencia de género. Además, se proporcionaron las herramientas y recursos necesarios para acceder a información precisa sobre los mecanismos institucionales disponibles, con el fin de prevenir y responder de manera adecuada ante situaciones de violencia. Se destacó la importancia de la participación activa como trabajadores, subrayando que dicha intervención es fundamental para activar la respuesta del Estado, lo que resulta determinante en situaciones donde una persona se encuentra en estado de vulnerabilidad.

En segundo lugar, entendemos que la capacitación fue diseñada e implementada desde una posición con perspectiva de género, buscando promover la comprensión de conceptos fundamentales en torno a esta temática. Sin embargo, este enfoque generó en varias ocasiones una tensión entre el cumplimiento de los requisitos del curso, que exigía responder adecuadamente bajo los conceptos de género establecidos, y las opiniones personales de cada participante. El grupo percibió que, si las respuestas no seguían la línea directiva a favor del feminismo, eran consideradas incorrectas. Durante el proceso de capacitación, los tutores parecían enfocarse en reforzar o cuestionar las ideas preexistentes que

había sobre género, según estas se inclinaran a favor o en contra de la defensa de los derechos de las mujeres. Esto nos llevó a cuestionarnos si es posible construir un espacio para la subjetividad cuando la instrucción impone una única perspectiva sobre lo que se considera correcto o incorrecto en términos de igualdad de género. Creemos que reconocer la experiencia y los sentimientos de todos los participantes, podría generar un espacio donde el desarrollo del proceso de capacitación sea realmente transformador y no se confunda con un mecanismo de control. Esta perspectiva más inclusiva podría ser el camino para que los trabajadores no solo sigan normas impuestas, con el fin de aprobar un curso, sino que también puedan internalizar valores que resuenen con su propia experiencia y contexto, permitiendo una participación más genuina y comprometida en la sociedad.

En tercer lugar, observamos que uno de los momentos en que más se debatió, fue cuando los participantes expresaron que la igualdad era un derecho que debía aplicarse a ambos géneros por igual, argumentando que la violencia es inaceptable sin importar quién la ejerza. Sin embargo, a pesar de esto, todos los participantes identificaron correctamente el concepto de violencia de género en el cuestionario al finalizar el taller, lo cual deja en evidencia, la falta de coherencia en su comprensión. En base a esto, nos planteamos, entonces, que la articulación del concepto trabajado a lo largo de la capacitación, requiere aceptar que la violencia contra las mujeres no puede equipararse directamente a la violencia que puedan experimentar los hombres. Para nosotros, entender la violencia de género implica el reconocimiento de una estructura más amplia de poder y desigualdad histórica que ha afectado a las mujeres de manera desproporcionada. La violencia hacia las mujeres tiene connotaciones específicas vinculadas a estas dinámicas de opresión y subordinación, lo que la diferencia de otros tipos de violencia. Creemos que la plena comprensión de este concepto sólo puede alcanzarse si se produce un proceso interno que movilice la subjetividad de los sujetos en relación con la complejidad que hay detrás de la temática de género.

En cuarto lugar, el dispositivo de capacitación implementado por la Ley Micaela introdujo nuevas narrativas sobre igualdad de género, desafiando a los participantes a cuestionarnos los propios estereotipos, que a menudo sustentan prácticas discriminatorias y de violencia. Sin embargo, la efectividad de estos procesos de subjetivación depende en gran medida de la disposición individual de cada trabajador para incorporar estos aprendizajes en su vida cotidiana. En varios casos, las representaciones de género predominantes actuaron como un obstáculo para el aprendizaje, mostrando resistencia a modificar creencias profundamente arraigadas que reducen a la mujer a roles tradicionales. Es importante destacar que el grupo planteó y reconoció, que, en muchas ocasiones, las propias mujeres contribuyen a perpetuar formas de discriminación internalizada, dejando aclarado que este comportamiento no es exclusivo de los hombres. Este fenómeno no solo refleja las estructuras sociales que nos rodean, sino que también pone de manifiesto la necesidad urgente de resignificar la propia mirada y las exigencias impuestas por las mismas mujeres. El poder interpelarnos desde este lugar, habilita el comienzo de un proceso interno para liberarnos de la mirada del otro, que a menudo impone un conjunto de comportamientos y actitudes que se

deben adoptar para responder a una demanda cultural. Este acto de resignificación implicaría un profundo análisis de creencias y valores, así como el cuestionamiento de los estereotipos que hemos internalizado a lo largo del tiempo, este es un proceso complicado, ya que puede activar diversos mecanismos inconscientes vinculados a dichas representaciones, lo que revela la compleja interacción entre los procesos cognitivos y emocionales que sustentan las estructuras de pensamiento y comportamiento relacionadas con el género y la identidad.

Al tomar conciencia de estas dinámicas, se puede comenzar a construir una identidad más auténtica y empoderada, que no dependa de la validación externa. Así, al romper con estas cadenas invisibles, la mujer no solo se liberaría a sí misma, sino que también, de esta forma contribuye a la creación de un entorno más equitativo y justo para toda la comunidad.

Este contexto nos plantea interrogantes sobre la capacidad de la capacitación para generar cambios profundos en las representaciones sociales de la mujer, así como en sus roles y funciones dentro de la sociedad. A pesar de los esfuerzos realizados, la persistencia de estereotipos y la resistencia al cambio pueden limitar el alcance transformador de estas iniciativas. Sin embargo, a través de las respuestas obtenidas en la encuesta, pudimos evidenciar cambios significativos en las representaciones de género de algunos participantes, especialmente en relación con la percepción del rol de la mujer en la sociedad. Aquellos que anteriormente sostenían creencias más rígidas o tradicionales sobre el lugar de la mujer mostraron una mayor apertura al cuestionamiento de estereotipos, aunque este cambio no fue uniforme en todos los casos. Esto subraya la necesidad de adoptar enfoques más integrales y sostenidos en el tiempo para abordar estas cuestiones de manera efectiva. En este punto debemos reconocer que la simple transmisión de conocimiento no es suficiente para lograr una verdadera internalización de los valores de igualdad en todos los ámbitos de la vida social. En este sentido, los procesos de subjetivación observados durante la capacitación revelan que, aunque se han logrado avances en la desconstrucción de representaciones opresivas, estos no ocurren de manera homogénea ni inmediata. La modificación de las representaciones de género y, por ende, las prevenciones de la violencia hacia la mujer requieren un cambio profundo en el posicionamiento subjetivo de cada participante. Este cambio va más allá de la adquisición de conocimientos; depende de un proceso continuo de reflexión y autoevaluación. Es fundamental seguir explorando y promoviendo estrategias que fomenten un compromiso genuino con la igualdad de género. Solo así podremos aspirar a una transformación social que sea duradera y efectiva.

En quinto lugar, el cuestionario nos otorgó un aspecto revelador sobre la toma de conciencia de comportamientos que eran normalizados, tras la capacitación, un mayor número de trabajadores reconoció haber ejercido violencia de género, ya fuera de manera consciente o inconsciente, lo que reflejó un avance en la autopercepción más crítica sobre las propias actitudes y comportamientos. Este cambio sugiere que la capacitación facilitó el espacio necesario para la reflexión y permitió a los participantes reconsiderar su rol y, al menos momentáneamente, replantearse su responsabilidad en sostener prácticas violentas o

discriminatorias. Esto reflejó la capacidad del dispositivo para generar conciencia y cuestionar nociones previamente internalizadas.

Finalmente, la incorporación de relatos de mujeres que han sufrido violencia de género fue uno de los recursos más efectivos observados para desafiar estereotipos y promover un cambio en la percepción del rol de la mujer. La actividad de Método de Casos demostró cómo, a través del proceso de subjuntivización, los relatos se convierten en herramientas transformadoras, estas historias facilitaron la identificación con las víctimas, impactando directa o indirectamente en las representaciones de género. La dimensión emocional de estos relatos permitió a los participantes conectarse más profundamente con las víctimas, lo que favoreció una mayor sensibilización y, en ciertos casos, una reconfiguración de sus representaciones subjetivas.

El impacto de estas historias también se reflejó en la transformación de patrones de pensamiento, aquellos que inicialmente sostenían visiones más conservadoras o machistas sobre los roles de género comenzaron a modificar su percepción, comprendiendo que la igualdad de género no solo es un derecho fundamental, sino también una forma efectiva de prevenir la violencia. La reflexión sobre estos testimonios llevó a un cuestionamiento profundo de las normas culturales y sociales que antes eran consideradas naturales o incuestionables.

Si bien, este proceso de reconfiguración de la subjetividad dio la apertura para comenzar a reconstruir nuestra identidad y fomentó la necesidad de la creación de entornos más igualitarios y respetuosos donde las mujeres puedan desenvolverse sin estar sujetas a roles limitantes o discriminatorios. No podemos dejar de remarcar, que, para sostener si se ha producido un cambio significativo, es necesario determinar si este es duradero o si, por el contrario, se trata de una reacción momentánea derivada del fuerte impacto recibido. El verdadero cambio podría medirse a largo plazo, especialmente cuando las personas enfrenten situaciones que pongan a prueba todo lo aprendido en relación con la problemática de género.

A partir de lo expuesto, es inevitable preguntarse si una intervención educativa de carácter obligatorio es suficiente para modificar estructuras psíquicas y culturales profundamente arraigadas. Si bien la Ley Micaela, en su forma actual de implementación, ha demostrado que es posible de generar efectos subjetivantes que influyen en las representaciones de género de los trabajadores, esto no garantiza que los cambios sean duraderos o que contribuyan de manera eficaz a la prevención de la violencia de género. Estos efectos no se producen de manera automática ni homogénea, lo que subraya la importancia de reforzar estas capacitaciones mediante intervenciones continuas que promuevan una transformación sostenida, tanto a nivel individual como colectivo.

Cabe destacar que los procesos subjetivos pueden operar de manera latente en el inconsciente, lo que implica que los cambios no siempre son evidentes inmediatamente después de la capacitación. Es posible que los efectos subjetivos se manifiesten más adelante, lo que dificulta determinar la efectividad

completa de la formación en el corto plazo. Estos cambios subjetivos son procesos complejos que requieren tiempo de maduración y condiciones individuales específicas para consolidarse.

Este estudio sugiere que la Ley Micaela tiene un importante potencial transformador, pero su efectividad depende de la continuidad, seguimiento y profundización de las capacitaciones. La violencia de género es un fenómeno complejo que requiere un enfoque integral para su prevención y erradicación. En este contexto, la toma de conciencia, la deconstrucción de estereotipos y los procesos de subjetivación son fundamentales para lograr un cambio significativo en las prácticas sociales. La inclusión de espacios de reflexión crítica y de acompañamiento posterior a la formación inicial podría ser clave para promover cambios sostenibles en las representaciones de género y, en última instancia, en las prácticas sociales que perpetúan la desigualdad y la violencia contra las mujeres.

La Ley Micaela representa una oportunidad única para transformar, no sólo la dimensión normativa, sino también la subjetividad de quienes participan en estas formaciones. La forma de implementación que propone, representa un paso significativo hacia la transformación de las dinámicas sociales en torno a la violencia de género. El verdadero cambio no se logra de manera instantánea ni superficial, sino que está sujeto a un compromiso duradero por parte de todos los actores involucrados, así como de un seguimiento riguroso que permita evaluar su impacto a largo plazo.

A Partir de lo expuesto, nos planteamos lo siguiente: ¿Es posible garantizar que a través de estas capacitaciones se generen cambios profundos y sostenibles en la percepción y el tratamiento de la mujer en nuestra sociedad?; ¿Qué mecanismos deberían implementarse para garantizar que los contenidos formativos se adapten continuamente a los cambios sociales y las nuevas demandas en materia de igualdad? Estas cuestiones requieren un análisis más profundo en futuras investigaciones, que deberán examinar no sólo los resultados inmediatos de dichas intervenciones, sino también las transformaciones en actitudes y comportamientos posteriores. Consideramos que la problemática de género debe ocupar un lugar prioritario en la agenda política, impulsando estudios que permitan, no solo asegurar el cumplimiento efectivo de la ley, sino que también proporcionen las herramientas necesarias para realizar los ajustes o reformas pertinentes en su implementación. Estas acciones deben contemplar la complejidad inherente a las dinámicas de género, reconociendo que la violencia, como síntoma estructural de ésta época, requiere intervenciones adaptativas y dinámicas. Estos cuestionamientos nos sitúan en una posición más crítica respecto a la implementación y los alcances de la Ley Micaela. Creemos que las capacitaciones deben estar sujetas a una revisión y adaptación continua, lo que abre el camino para futuras investigaciones que analicen los cambios sociales emergentes. De este modo, se estaría cada vez más cerca de garantizar que se puedan alcanzar los objetivos planteados.

No obstante, la situación actual del país, marcada por profundos cambios sociales, nos convoca a reflexionar sobre el papel del Estado en la promoción de políticas que aborden la problemática de género. La Ley Micaela, al ofrecer la oportunidad única para capacitar a todos los empleados estatales, brinda la

posibilidad de ser interpelados por una narrativa que invita a reflexionar sobre los propios comportamientos, generando así un cambio en nosotros mismos y en nuestro entorno, un escenario poco común, en el ámbito de la administración pública. Este fenómeno es, sin duda, extraordinario y no debe ser subestimado. Fomentar una reflexión crítica y transformadora dentro de un contexto institucional exige un esfuerzo consciente y sostenido, así como un compromiso genuino por parte de la gestión pública.

La continuidad de los programas de capacitación es indispensable para promover los cambios estructurales y culturales necesarios que permitan abordar de manera efectiva la violencia de género. Resulta imperativo avanzar en la promoción de políticas públicas que no solo garanticen la implementación de estos programas, sino que también incentiven investigaciones orientadas a evaluar de forma sistemática la eficacia de las capacitaciones en materia de género.

Reconocer la importancia de este proceso es esencial para propiciar una transformación sustantiva de las prácticas y estructuras organizacionales. Este cambio requiere una revisión crítica de los valores que sustentan nuestra comunidad, ya que, sin una reflexión interna, los esfuerzos por alcanzar una sociedad más justa e igualitaria corren el riesgo de quedarse en la superficie. A través de la implementación de mecanismos adecuados, la erradicación integral de la violencia de género puede convertirse en un objetivo alcanzable y sostenido.

En este contexto, la Ley Micaela se erige como un instrumento de especial relevancia, no solo por su carácter normativo, sino también por su capacidad para catalizar una reflexión crítica sobre las dinámicas de poder y género que estructuran el entramado social. Esta ley, busca promover una toma de conciencia colectiva, por lo cual tiene el potencial de convertirse en un motor de cambio profundo, no solo en el ámbito de lo social, sino también en el plano subjetivo e individual.

Al cuestionar y desafiar las estructuras tradicionales de poder, la Ley Micaela impulsa la construcción de nuevas formas de convivencia, orientadas hacia una transformación integral que abarque lo institucional, sin dejar de lado lo personal. Es así que este tipo de capacitaciones abre un amplio horizonte para futuras investigaciones que profundicen en su impacto real, tanto en la transformación de las instituciones como en la configuración de nuevas subjetividades. Estas nuevas líneas de investigación permitirían no solo evaluar la efectividad de la Ley Micaela, sino también proponer ajustes y nuevas estrategias que fueran necesarios a fin de lograr los objetivos planteados.

Bibliografía

- Aberastury, A. (1962). *Teoría y técnicas del psicoanálisis de niños*. Editorial Pidos
- Acciardi, M. (2019). Violencia de género ¿El síntoma de la época?: Bases teórico-epistemológicas del dispositivo: “Construyendo nuevas masculinidades” de la ciudad de Campana. In *XI Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología. XXVI Jornadas de Investigación. XV Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. I Encuentro de*

Investigación de Terapia Ocupacional. I Encuentro de Musicoterapia. Facultad de Psicología-Universidad de Buenos Aires.

- Agamben, Giorgio. (2011). ¿Qué es un dispositivo? *Sociológica (México)*
- Álvarez Valiente I. La dinámica del proceso docente educativo en la educación superior. Conferencia. Santiago de Cuba: CEES Manuel F. Gran-Universidad de Oriente; 2005.
- Amigot Leache, P., & Pujal i Llombart, M. (2009). Una lectura del género como dispositivo de poder. *Sociológica (México)*, 24(70), 115-151.
- Blasco, J. (1995). *El estudio de caso en las ciencias sociales*. Editorial paidós.
- Bleichmar, H. (2005). *Subjetividades en riesgo*. Paidós.
- Bleichmar, H. (2011). *La construcción del sujeto ético*. Paidós.
- Briel dos Santos, T. C., Scarparo, H. B. K., Calvo Hernandez, A. R., Herranz, J. S., & Blanco, A. (2013). Estudio psicosocial sobre las representaciones sociales de género. *Diversitas: perspectivas en psicología*, 9(2), 243-255.
- Bruner, J. (1997) La construcción narrativa de la realidad. En la educación como puerta para la cultura. Barcelona: Editorial visor aprendizaje.
- Bruner, J. (2003). La creación narrativa del yo. En la fábrica de historias. Derecho, literatura, vida. Fondo de cultura económica
- Bruner, Jerome La fábrica de historias: derecho, literatura, vida. - 2a ed. - Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica, 2013. 147 p.; 21x14 cm. - (Psicología, psiquiatría, psicoanálisis)
- Chávez Méndez, M. G., (2001). Reseña de "Realidad mental y mundos posibles" de Jerome Brune. Estudios sobre las Culturas Contemporáneas, VII (13), 163-164.
- Deleuze, G. (1995). *Conversaciones 1972-1990*. Valencia.
- Estramiana, J. L. Á., & Ruiz, B. F. (2006). Representaciones sociales de la mujer. *Athenea Digital. Revista de pensamiento e investigación social*, (9), 65-77.

- Fernández, A. M. (2009). *Las lógicas sexuales: Amor, política y violencias*. Revista *Topía*.
- Fernández, A.M. (2009). *Las lógicas sexuales: Amor, Política y Violencias*. Buenos Aires: Nueva Visión.
- [Ficha de Lectura Módulo I.pdf](#)(Módulo 1: Primeros pasos: Biografía de Micaela García. Ley Micaela. Recorrido normativo sobre género)
- [Ficha de Lectura Módulo II.pdf](#)(Módulo 2: Hablemos de género: Nociones básicas en torno al género: sexo-género, estereotipos, roles, mandatos y brechas de género. Identidad de género, orientación sexual y expresión de género.
- [Ficha de Lectura Módulo III.pdf](#)(Módulo 3: Una vida libre de violencias: Violencias por razones de género: tipos y modalidades. Círculo de la violencia doméstica (o intrafamiliar). Mitos sobre la violencia y el amor romántico.
- [Ficha de Lectura Módulo IV. Accesibilidad.pdf](#)(Módulo 4: Pasemos a la acción: Perspectiva de género. Buenas prácticas laborales e institucionales. Herramientas para identificar y orientar ante una situación de violencia en el ámbito del trabajo.
- Foucault, *Dits et écrits*, 1977, vol. III, pp. 229 y ss.
- Freud, S. (1923). *El yo y el ello*. Editorial.
- Fuentes González H. Modelo holístico-configuracional de la didáctica. Santiago de Cuba: CEES Manuel F. Gran-Universidad de Oriente; 2003.
- García Fanlo, I. (2011). *Cuerpos en movimiento: Foucault y la producción del sujeto*. Editorial Biblos.
- García, Josefa; Giacobbe Mirta (2009): *Nuevos desafíos en investigación. Teorías, métodos, técnicas e instrumentos*. Homo Sapiens Ediciones. Rosario. Santa Fe. –
- Guber, R. (2001). *La etnografía. Metodo, campo y reflexividad*. Editorial Norma

- Hall, S. (1980). *Encoding/decoding*. En S. Hall, D. Hobson, A. Lowe & P. Willis (Eds.), *Culture, media, language: Working papers in cultural studies, 1972-79* (pp. 128-138). Hutchinson.
- Hall, S. (1997). *Representation: Cultural Representations and Signifying Practices*. London: Sage Publications.
- Hernández Sampieri, Roberto; Fernández Collado, Carlos; Baptista Lucio, Pilar (1991): *Metodología de la investigación*. Segunda Edición. Mc Graw-Hill. México. 1998
- Lacan, J. (1977). *Escritos*. Siglo XXI
- Lacan, Jaques, (1961) *Seminarios: Libro 9: La Identificación*, V.crítica: Rodríguez Ponte, Inédito, pág.:10
- Lacan, Jaques, *Seminario 2: El Yo en la teoría de Freud y en la técnica psicoanalítica*, Editorial Paidós, Buenos Aires, Argentina, 2014, p.: 68.
- Lezcano, S. (2021). Construyendo nuevas subjetividades: el caso de la Ley Micaela. *Actas de Periodismo y Comunicación Social*, 7.
- Martínez Posada, J. E. (2013). El dispositivo: una grilla de análisis en la visibilización de las subjetividades. *Tabula Rasa*, (19), 79-99.
- Meler, I. (2020). Psicoanálisis y género: Debates actuales y nuevas construcciones subjetivas. *Revista Topía*.
- Moscovici, *Psicología social II, Pensamiento y vida social. Psicología social y problemas sociales*, Barcelona, Paidós, pp. 679-710.
- MOSCOVICI, Serge (1979), *El psicoanálisis, su imagen y su público*, Buenos Aires, Huemul. [Links]
- MOSCOVICI, Serge y Hewstone Miles (1986), "De la ciencia al sentido común" en S.
- Pinto Molina, H. (1991). *Análisis documental. Fundamentos y procedimientos*. Editorial Manuales, Madrid, España

- Pulice, A., Mason, A., & Zelis, S. (2000). *El paradigma indiciario y el inconsciente*. Editorial Latinoamericana
- Portada:

<https://www.redbubble.com/es/i/lienzo/Mujer-con-cabello-de-mariposa-de-ThisOnAShirt/25781346.5Y5V7>
- Riascos, B., Rios, M (2013) “La importancia de la subjuntivización y la narrativa en la construcción de la identidad” *Ensayo Psicología Cognitiva*. Universidad del Valle 201
- Rosana Guber (2001) *La etnografía método, campo y reflexividad*. Grupo Editorial Norma
- Scott, J.W. (1996). El género: una categoría útil para el análisis histórico. En *El género. La construcción de la diferencia sexual*. Lamas, M. (Comp.). pp.265-302. México: PUEG.
- Segato, R. (2003). *Las estructuras elementales de la violencia*. Ensayos sobre género entre la antropología, el psicoanálisis y los derechos humanos. Buenos Aires: Universidad Nacional de Quilmes.
- Meler, I. (2020). Psicoanálisis y Género: debates actuales y nuevas construcciones subjetivas. *Descentrada. Revista interdisciplinaria de feminismos y género*, 4 (1), e099. En Memoria Académica. Disponible en:
http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.11593/pr.11593.pdf
- Segato, R. (2003). *Violencia moral*. Revista *Topía*.
- Stake R. E. (1998). *Investigación con estudio de casos*. Madrid, España: Ediciones Morata.
- Stake, R. E. (1999). *Investigación con estudio de casos*. Editorial Paidós.
- Stuart Hall, El trabajo de la Representación (1997), *Representation: Cultural Representations and Signifying Practices*. London, Sage Publications, Cap. 1, pp. 13-74. Traducido por Elías Sevilla Casas
- Taylor S. J. y Bodgan R (1990). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. La búsqueda de Significados. Capítulo 3: la observación participante en el campo. Editorial Paidós.
- Ubieto, E. (2008). Posiciones subjetivas en los fenómenos de maltrato. *Revista Topía*.

- Ubieto, J.R. (2008, Octubre-Noviembre). Posiciones subjetivas en los fenómenos de maltrato. En Revista Virtualia. N° 18. Recuperado de:
http://www.eol.org.ar/virtualia/018/pdf/dossier_ubieto.pdf
- Vergara Quintero, M. D. C. (2008). La naturaleza de las representaciones sociales. *Revista latinoamericana de ciencias sociales, niñez y juventud*, 6(1), 55-80.
- Waissmann, F. G. (2020). Pensamiento narrativo, escritura autobiográfica y agenciamiento subjetivo en la obra de Jerome Bruner. Aproximación a una propuesta. *Escritos de Posgrado-Facultad de Psicología-UNR*, (1), 140-162.

Anexos

El cuestionario guía se llevó a cabo en dos etapas: la primera antes de iniciar la capacitación y la segunda al finalizarla. El propósito de esta estructura fue detectar posibles cambios en las respuestas de los participantes. Los entrevistados fueron 10 trabajadores de la Agencia Vial, 5 mujeres y 5 hombres, los cuales participaron de la capacitación de la Ley Micaela. Las preguntas fueron diseñadas con el objetivo de enriquecer nuestra investigación y, al mismo tiempo, explorar si a través de las respuestas era posible identificar aspectos de la subjetividad de los participantes.

A continuación, se detallan los 10 cuestionarios realizados y al finalizar los mismos se brinda un análisis general en base a sus resultados.

Cuestionario guía

PRIMERA ENTREVISTA: MUJER

Entrevista antes de la Capacitación:

- Si la capacitación sobre la Ley Micaela no hubiera sido obligatoria, ¿te hubiera interesado inscribirte?

- o **(X) Sí**
 - o () No
 - o () No estoy seguro/a
- ¿Consideras que necesitas capacitación sobre la temática de género?
 - o () Sí, definitivamente
 - o () Sí, algo
 - o () No, no es necesario
 - o **(X) No estoy seguro/a**
- ¿Crees que la mujer debe cumplir un rol específico en la sociedad?
 - o () Sí, en gran medida
 - o **(X) Sí, en cierta medida**
 - o () No, no hay un rol específico
 - o () No estoy seguro/a
- ¿Consideras que existe desigualdad de género en tu entorno (laboral, social, etc.)?
 - o () Sí, claramente
 - o () Sí, pero de manera limitada
 - o () No, no la he observado
 - o **(X) No estoy seguro/a**
- ¿Qué entendés por violencia de género?
 - o () Agresión física, psicológica o emocional hacia una persona por su género o identidad de género.
 - o **(X) Agresión física, psicológica o emocional hacia una mujer ejercida por un**

hombre

- o () No estoy seguro/a del significado de violencia de género.
 - o () Otras:
- ¿Alguna vez has ejercido violencia de género, ya sea de manera consciente o inconsciente?
 - o () Sí
 - o **(X) No**
 - o () Prefiero no responder
- ¿Alguna vez has sido testigo de un acto de discriminación o violencia hacia la mujer?
 - o **(X) Sí**
 - o () No
 - o () Prefiero no responder
- ¿Qué expectativas tenés sobre la capacitación?

- o **(X) Aprender más sobre la Ley Micaela**
- o () Mejorar mi comprensión sobre cuestiones de género
- o () Aplicar los conocimientos en mi entorno laboral
- o () Otro (especificar): [Espacio para respuesta abierta]

Entrevista después de la Capacitación:

- ¿Cómo te sentiste realizando los talleres de capacitación?
 - o () Muy cómodo/a
 - o () Cómodo/a
 - o **(X) Neutral**
 - o () Incómodo/a
 - o () Muy incómodo/a

¿Después de realizar la capacitación cambió tu perspectiva con respecto al rol que cumple la mujer en la sociedad?

- **SI:** creo que a la mujer se le imponen roles según su edad, por ejemplo si no es madre o no tiene pareja y pasó los 40 no está bien visto, te tildan como solterona o histérica. La sociedad no respeta que se tenga el derecho de elegir no ser madre, por ejemplo.
- **NO:**

¿Después de realizar la capacitación, cambió tu perspectiva sobre tu posición respecto a la desigualdad de género?

- o **SI:** definitivamente debo reconocer que hay desigualdad de género. Los derechos en teoría están, pero la accesibilidad a ellos no es para todas las mujeres.
- o **NO:**

Con relación a la Violencia de Género, te volvemos a preguntar:

- ¿Qué entendés por violencia de género?
 - o **(X) Agresión física, psicológica o emocional hacia una persona por su género o identidad de género.**
 - o () Agresión física, psicológica o emocional hacia una mujer ejercida por un hombre
 - o () No estoy seguro/a del significado de violencia de género.
 - o () Otras:
- ¿Alguna vez has ejercido violencia de género, ya sea de manera consciente o inconsciente?

- o **(X) Sí**
 - o () No
 - o () Prefiero no responder
- ¿Alguna vez has sido testigo de un acto de discriminación o violencia hacia la mujer?
 - o **(X) Sí**
 - o () No
 - o () Prefiero no responder
- ¿Aprendiste algo nuevo durante la capacitación?
 - o () Sí, mucho
 - o **(X) Sí, algo**
 - o () No, no aprendí nada nuevo
 - o () No estoy seguro/a
- ¿Cuál de las actividades realizadas durante la capacitación te gustó más?
 - o () Aprendizaje Cooperativo
 - o **(X) Método de Casos**
 - o () Discusión Dirigida
 - o () Uso de Material Audiovisual
 - o () Foros de Discusión
 - o () Todas
 - o () Ninguna

¿Por qué te gustó más esta actividad?

Porque pude conocer historias desde otro lugar, por ahí uno no sabe lo que realmente le pasa a una mujer que está en una relación tóxica

- ¿Cómo te hicieron sentir los relatos o historias de vida de víctimas de violencia de género durante la capacitación?
 - o **(X) Muy impactado/a**
 - o () Impactado/a
 - o () Neutral
 - o () Poco impactado/a

- o ☐ No me impactó
- ¿Te sientes más involucrado/a con la problemática de género después de la capacitación?
 - o ☐ Sí, mucho más
 - o ☒ **(X) Sí, algo más**
 - o ☐ No, no ha cambiado
 - o ☐ No estoy seguro/a
- ¿Cómo consideras que puedes contribuir a prevenir la violencia de género desde tu lugar de trabajo y con tu familia?
 - o Involucrándome más, no permitir que me falten el respeto ni a mi, ni a ninguna compañera del trabajo.
- ¿Qué aspectos crees que se pueden mejorar en el dispositivo de capacitación teniendo en cuenta tu experiencia?
 - o Que se acepten todas las opiniones, ya que parece que el que no está de acuerdo con lo que hay que responder, no aprueba el curso.

SEGUNDA ENTREVISTA: HOMBRE

Entrevista antes de la Capacitación:

Si la capacitación sobre la Ley Micaela no hubiera sido obligatoria, ¿te hubiera interesado inscribirte?

- o ☐ Sí
- o ☒ **(X) No**
- o ☐ No estoy seguro/a

¿Consideras que necesitas capacitación sobre la temática de género?

- o ☐ Sí, definitivamente
- o ☐ Sí, algo
- o ☒ **(X) No, no es necesario**
- o ☐ No estoy seguro/a

o ¿Crees que la mujer debe cumplir un rol específico en la sociedad?

- o ☐ Sí, en gran medida
- o ☒ **(X) Sí, en cierta medida**
- o ☐ No, no hay un rol específico

- o ☐ No estoy seguro/a

- o ¿Consideras que existe desigualdad de género en tu entorno (laboral, social, etc.)?
- o ☐ Sí, claramente
- o ☐ Sí, pero de manera limitada
- o ☒ **(X) No, no la he observado**
- o ☐ No estoy seguro/a

- o ¿Qué entendés por violencia de género?
- o ☐ Agresión física, psicológica o emocional hacia una persona por su género o identidad de género.
- o ☒ **(X) Agresión física, psicológica o emocional hacia una mujer ejercida por un hombre**
- o ☐ No estoy seguro/a del significado de violencia de género.
- o ☐ Otras:

- o ¿Alguna vez has ejercido violencia de género, ya sea de manera consciente o inconsciente?
- o ☐ Sí
- o ☒ **(X) No**
- o ☐ Prefiero no responder

- o ¿Alguna vez has sido testigo de un acto de discriminación o violencia hacia la mujer?
- o ☐ Sí
- o ☒ **(X) No**
- o ☐ Prefiero no responder

- o ¿Qué expectativas tenés sobre la capacitación?
- o ☐ Aprender más sobre la Ley Micaela
- o ☒ **(X) Mejorar mi comprensión sobre cuestiones de género**
- o ☐ Aplicar los conocimientos en mi entorno laboral
- o ☐ Otro (especificar): [Espacio para respuesta abierta]

Entrevista después de la Capacitación:

- o ¿Cómo te sentiste realizando los talleres de capacitación?
- o ☐ Muy cómodo/a

- ☐ () Cómodo/a
- ☐ () Neutral
- ☒ (X) Incómodo/a
- ☐ () Muy incómodo/a

- ☐ ¿Después de realizar la capacitación cambió tu perspectiva con respecto al rol que cumple la mujer en la sociedad?
- ☒ **SI: todos cumplimos un rol específico en la sociedad, pero entiendo que la mujer puede ser mas juzgada por salirse del lugar que en teoría debería ocupar...digamos**
- ☐ NO:

¿Después de realizar la capacitación, cambió tu perspectiva sobre tu posición respecto a la desigualdad de género?

- ☒ **SI:** a nivel general, si... Uno por ahí naturaliza situaciones, como el cuidado de los hijos en mi caso. Yo nunca llevo a mi hijo a entrenar y mi mujer muchas veces lo tiene que llevar. Donde yo entreno no veo a ningún papá con el hijo.
- ☐ NO:

Con relación a la Violencia de Género, te volvemos a preguntar:

¿Qué entendés por violencia de género?

- ☒ (X) **Agresión física, psicológica o emocional hacia una persona por su género o identidad de género.**
- ☐ () Agresión física, psicológica o emocional hacia una mujer ejercida por un hombre
- ☐ () No estoy seguro/a del significado de violencia de género.
- ☐ () Otras:

- ☐ ¿Alguna vez has ejercido violencia de género, ya sea de manera consciente o inconsciente?
- ☒ (X) **Sí**
- ☐ () No
- ☐ () Prefiero no responder

- ☐ ¿Alguna vez has sido testigo de un acto de discriminación o violencia hacia la mujer?
- ☒ (X) **Sí**
- ☐ () No

☐ () Prefiero no responder

☐ ¿Aprendiste algo nuevo durante la capacitación?

☒ **(X) Sí, mucho**

☐ () Sí, algo

☐ () No, no aprendí nada nuevo

☐ () No estoy seguro/a

☐ ¿Cuál de las actividades realizadas durante la capacitación te gustó más?

☐ () Aprendizaje Cooperativo

☒ **(X) Método de Casos**

☐ () Discusión Dirigida

☐ () Uso de Material Audiovisual

☐ () Foros de Discusión

☐ () Todas

☐ () Ninguna

¿Por qué te gustó más esta actividad?

☐ Porque me resultó más fácil conectarme con el tema de la violencia, te llega más, que te lo expliquen tipo película.

☐ ¿Cómo te hicieron sentir los relatos o historias de vida de víctimas de violencia de género durante la capacitación?

☒ **(X) Muy impactado/a**

☐ () Impactado/a

☐ () Neutral

☐ () Poco impactado/a

☐ () No me impactó

☐ ¿Te sientes más involucrado/a con la problemática de género después de la capacitación?

☐ () Sí, mucho más

☒ **(X) Sí, algo más**

☐ () No, no ha cambiado

☐ () No estoy seguro/a

¿Cómo consideras que puedes contribuir a prevenir la violencia de género desde tu lugar de trabajo y con tu familia?

- ☐ En casa ayudando más a mi mujer y en el trabajo me comprometo a no hacer más chistes machistas (risas).
- ☐ ¿Qué aspectos crees que se pueden mejorar en el dispositivo de capacitación teniendo en cuenta tu experiencia?
- ☐ Que no te evalúen como si fueras un chico, además para responder los cuestionarios te podés copiar si queres, no tiene sentido.

TERCERA ENTREVISTA: MUJER

Entrevista antes de la Capacitación:

Si la capacitación sobre la Ley Micaela no hubiera sido obligatoria, ¿te hubiera interesado inscribirte?

- ☐ () Sí
- ☒ **(X) No**
- ☐ () No estoy seguro/a

¿Consideras que necesitas capacitación sobre la temática de género?

- ☐ () Sí, definitivamente
- ☐ () Sí, algo
- ☐ () No, no es necesario
- ☒ **(X) No estoy seguro/a**

¿Crees que la mujer debe cumplir un rol específico en la sociedad?

- ☐ () Sí, en gran medida
- ☐ () Sí, en cierta medida
- ☐ () No, no hay un rol específico
- ☒ **(X) No estoy seguro/a**

¿Consideras que existe desigualdad de género en tu entorno (laboral, social, etc.)?

- ☐ () Sí, claramente

- ☐ () Sí, pero de manera limitada
- ☐ () No, no la he observado
- ☒ **(X) No estoy seguro/a**

¿Qué entendés por violencia de género?

- ☐ () Agresión física, psicológica o emocional hacia una persona por su género o identidad de género.
- ☒ **(X) Agresión física, psicológica o emocional hacia una mujer ejercida por un hombre**
- ☐ (-) No estoy seguro/a del significado de violencia de género.
- ☐ () Otras:

¿Alguna vez has ejercido violencia de género, ya sea de manera consciente o inconsciente?

- ☐ () Sí
- ☐ () No
- ☒ **(X) Prefiero no responder**

¿Alguna vez has sido testigo de un acto de discriminación o violencia hacia la mujer?

- ☐ () Sí
- ☐ () No
- ☒ **(X) Prefiero no responder**

¿Qué expectativas tenés sobre la capacitación?

- ☐ () Aprender más sobre la Ley Micaela
- ☐ () Mejorar mi comprensión sobre cuestiones de género
- ☐ () Aplicar los conocimientos en mi entorno laboral
- ☒ **(X) Otro: Ninguna**

Entrevista después de la Capacitación:

¿Cómo te sentiste realizando los talleres de capacitación?

- ☐ () Muy cómodo/a
- ☐ () Cómodo/a
- ☐ (-) Neutral
- ☐ () Incómodo/a
- ☐ () Muy incómodo/a

¿Después de realizar la capacitación cambió tu perspectiva con respecto al rol que cumple la mujer en la sociedad?

- ☐ **SI:** puede ser, me doy cuenta que hasta yo misma me impongo roles. En mi casa vivo con mi novio, pero si esta desordenada me siento como que van a mirar mal a mí los que van... como que fuera mi responsabilidad que esté limpia.
- ☐ **NO:**

¿Después de realizar la capacitación, cambió tu perspectiva sobre tu posición respecto a la desigualdad de género?

- ☐ **SI:** hay situaciones que no se pueden negar, aunque creo que ultimamente cada vez menos
- ☐ **NO:**

Con relación a la Violencia de Género, te volvemos a preguntar:

¿Qué entendés por violencia de género?

- ☒ **(X) Agresión física, psicológica o emocional hacia una persona por su género o identidad de género.**
- ☐ () Agresión física, psicológica o emocional hacia una mujer ejercida por un hombre
- ☐ () No estoy seguro/a del significado de violencia de género.
- ☐ () Otras:

¿Alguna vez has ejercido violencia de género, ya sea de manera consciente o inconsciente?

- ☒ **(X) Sí**
- ☐ () No
- ☐ () Prefiero no responder

¿Alguna vez has sido testigo de un acto de discriminación o violencia hacia la mujer?

- ☒ **(X) Sí**
- ☐ () No
- ☐ () Prefiero no responder

¿Aprendiste algo nuevo durante la capacitación?

- ☐ () Sí, mucho
- ☒ **(X) Sí, algo**
- ☐ () No, no aprendí nada nuevo
- ☐ () No estoy seguro/a

¿Cuál de las actividades realizadas durante la capacitación te gustó más?

- ☐ () Aprendizaje Cooperativo
- ☒ **(X) Método de Casos**
- ☐ () Discusión Dirigida
- ☐ () Uso de Material Audiovisual
- ☐ () Foros de Discusión
- ☐ () Todas
- ☐ () Ninguna

¿Por qué te gustó más esta actividad?

- ☐ Me sentí identificada con algunas historias

¿Cómo te hicieron sentir los relatos o historias de vida de víctimas de violencia de género durante la capacitación?

- ☐ () Muy impactado/a
- ☒ **(X) Impactado/a**
- ☐ () Neutral
- ☐ () Poco impactado/a
- ☐ () No me impactó

¿Te sientes más involucrado/a con la problemática de género después de la capacitación?

- ☐ () Sí, mucho más
- ☒ **(X) Sí, algo más**
- ☐ () No, no ha cambiado
- ☐ () No estoy seguro/a

¿Cómo consideras que puedes contribuir a prevenir la violencia de género desde tu lugar de trabajo y con tu familia?

- ☐ Prestando más atención, el cambio empieza por casa siempre dice mi mama, así que creo que con pequeñas cosas que vayamos involucrándonos más, podemos empezar a contribuir para que no haya más violencia de género.

¿Qué aspectos crees que se pueden mejorar en el dispositivo de capacitación teniendo en cuenta tu experiencia?

- ☐ Creo que hay muchas cosas que se pueden mejorar, porque la mayoría responde lo que hay que responder para aprobar, y no sé si se toma en cuenta o importa realmente lo que piensa y siente cada uno de los que realizamos el curso. Por lo menos, recién en esta encuesta me permití decir un poco lo que pienso, porque no me están evaluando para aprobar un curso.

CUARTA ENTREVISTA: HOMBRE

Entrevista antes de la Capacitación:

Si la capacitación sobre la Ley Micaela no hubiera sido obligatoria, ¿te hubiera interesado inscribirte?

- ☐ () Sí
- ☒ **(X) No**
- ☐ () No estoy seguro/a

¿Consideras que necesitas capacitación sobre la temática de género?

- ☐ () Sí, definitivamente
- ☐ () Sí, algo
- ☒ **(X) No, no es necesario**
- ☐ () No estoy seguro/a

¿Crees que la mujer debe cumplir un rol específico en la sociedad?

- ☒ **(X) Sí, en gran medida**
- ☐ () Sí, en cierta medida
- ☐ () No, no hay un rol específico
- ☐ () No estoy seguro/a

¿Consideras que existe desigualdad de género en tu entorno (laboral, social, etc.)?

- ☐ () Sí, claramente
- ☐ () Sí, pero de manera limitada
- ☒ **(X) No, no la he observado**
- ☐ () No estoy seguro/a

¿Qué entendés por violencia de género?

- ☐ (-) Agresión física, psicológica o emocional hacia una persona por su género o identidad de género.
- ☒ **(X) Agresión física, psicológica o emocional hacia una mujer ejercida por un hombre**
- ☐ () No estoy seguro/a del significado de violencia de género.
- ☐ () Otras:

¿Alguna vez has ejercido violencia de género, ya sea de manera consciente o inconsciente?

- ☐ () Sí
- ☒ **(X) No**
- ☐ () Prefiero no responder

¿Alguna vez has sido testigo de un acto de discriminación o violencia hacia la mujer?

- ☒ **(X) Sí**
- ☐ () No
- ☐ () Prefiero no responder

¿Qué expectativas tenés sobre la capacitación?

- ☐ () Aprender más sobre la Ley Micaela
- ☐ () Mejorar mi comprensión sobre cuestiones de género
- ☐ () Aplicar los conocimientos en mi entorno laboral
- ☒ **(X) Otro: No tengo expectativas**

Entrevista después de la Capacitación:

¿Cómo te sentiste realizando los talleres de capacitación?

- ☐ () Muy cómodo/a
- ☐ () Cómodo/a
- ☒ **(X) Neutral**
- ☐ () Incómodo/a
- ☐ () Muy incómodo/a

¿Después de realizar la capacitación cambió tu perspectiva con respecto al rol que cumple la mujer en la sociedad?

- ☐ SI:
- ☐ **NO:** creo que la mujer debe cumplir con los roles tradicionales de madre y esposa, porque eso equilibra y regula una sociedad de bien.

¿Después de realizar la capacitación, cambió tu perspectiva sobre tu posición respecto a la desigualdad de género?

- ☐ SI:
- ☐ **NO:** sigo pensando igual, es más creo que las mujeres ganaron más derechos en las últimas décadas.

Con relación a la Violencia de Género, te volvemos a preguntar:

¿Qué entendés por violencia de género?

- ☒ **(X) Agresión física, psicológica o emocional hacia una persona por su género o identidad de género.**
- ☐ () Agresión física, psicológica o emocional hacia una mujer ejercida por un hombre
- ☐ () No estoy seguro/a del significado de violencia de género.
- ☐ () Otras:

¿Alguna vez has ejercido violencia de género, ya sea de manera consciente o inconsciente?

- ☒ **(X) Sí**
- ☐ () No
- ☐ () Prefiero no responder

¿Alguna vez has sido testigo de un acto de discriminación o violencia hacia la mujer?

- ☒ **(X) Sí**
- ☐ () No
- ☐ () Prefiero no responder

¿Aprendiste algo nuevo durante la capacitación?

- ☐ () Sí, mucho
- ☐ () Sí, algo
- ☒ **(X) No, no aprendí nada nuevo**
- ☐ () No estoy seguro/a

¿Cuál de las actividades realizadas durante la capacitación te gustó más?

- ☒ **(X) Aprendizaje Cooperativo**
- ☒ **(X) Método de Casos**
- ☐ () Discusión Dirigida

- ☐ () Uso de Material Audiovisual
- ☐ () Foros de Discusión
- ☐ () Todas
- ☐ () Ninguna

¿Por qué te gustó más esta actividad?

- ☐ Elegí esas actividades porque me gusto el intercambio que se dio entre mis compañeros

¿Cómo te hicieron sentir los relatos o historias de vida de víctimas de violencia de género durante la capacitación?

- ☐ () Muy impactado/a
- ☐ () Impactado/a
- ☒ **(X) Neutral**
- ☐ () Poco impactado/a
- ☐ () No me impactó

☐ ¿Te sientes más involucrado/a con la problemática de género después de la capacitación?

- ☐ () Sí, mucho más
- ☐ () Sí, algo más
- ☒ **(X) No, no ha cambiado**
- ☐ () No estoy seguro/a

¿Cómo consideras que puedes contribuir a prevenir la violencia de género desde tu lugar de trabajo y con tu familia?

- ☐ Respetando a mis compañeros y compañeras de la misma forma que lo vengo haciendo hasta ahora

¿Qué aspectos crees que se pueden mejorar en el dispositivo de capacitación teniendo en cuenta tu experiencia?

- ☐ Que sea más corta

QUINTA ENTREVISTA: MUJER

Entrevista antes de la Capacitación:

Si la capacitación sobre la Ley Micaela no hubiera sido obligatoria, ¿te hubiera interesado inscribirte?

- ☒ **(X) Sí**
- ☐ () No
- ☐ () No estoy seguro/a

¿Consideras que necesitas capacitación sobre la temática de género?

- ☐ () Sí, definitivamente
- ☐ () Sí, algo
- ☐ () No, no es necesario
- ☒ **(X) No estoy seguro/a**

¿Crees que la mujer debe cumplir un rol específico en la sociedad?

- ☐ () Sí, en gran medida
- ☐ () Sí, en cierta medida
- ☒ **(X) No, no hay un rol específico**
- ☐ () No estoy seguro/a

¿Consideras que existe desigualdad de género en tu entorno (laboral, social, etc.)?

- ☒ **(X) Sí, claramente**
- ☐ () Sí, pero de manera limitada
- ☐ () No, no la he observado
- ☐ () No estoy seguro/a

¿Qué entendés por violencia de género?

- ☐ () Agresión física, psicológica o emocional hacia una persona por su género o identidad de género.
- ☐ () Agresión física, psicológica o emocional hacia una mujer ejercida por un hombre
- ☒ **(X) No estoy seguro/a del significado de violencia de género.**
- ☐ () Otras:

¿Alguna vez has ejercido violencia de género, ya sea de manera consciente o inconsciente?

- ☐ () Sí
- ☐ (-) No
- ☐ () Prefiero no responder

¿Alguna vez has sido testigo de un acto de discriminación o violencia hacia la mujer?

- ☒ **(X) Sí**
- ☐ () No
- ☐ () Prefiero no responder

¿Qué expectativas tenés sobre la capacitación?

- ☒ **(X) Aprender más sobre la Ley Micaela**
- ☐ () Mejorar mi comprensión sobre cuestiones de género
- ☐ () Aplicar los conocimientos en mi entorno laboral
- ☐ () Otro (especificar): [Espacio para respuesta abierta]

Entrevista después de la Capacitación:

¿Cómo te sentiste realizando los talleres de capacitación?

- ☐ () Muy cómodo/a
- ☒ **(X) Cómodo/a**
- ☐ () Neutral
- ☐ () Incómodo/a
- ☐ () Muy incómodo/a

¿Después de realizar la capacitación cambió tu perspectiva con respecto al rol que cumple la mujer en la sociedad?

- ☐ SI:
- ☐ **NO:** en realidad, sigo pensando que la mujer no debe cumplir ningún rol, pero como mujer siento la presión de cumplir roles.

¿Después de realizar la capacitación, cambió tu perspectiva sobre tu posición respecto a la desigualdad de género?

- ☐ SI:
- ☐ **NO:** confirme más que hay desigualdad de género.

Con relación a la Violencia de Género, te volvemos a preguntar:

¿Qué entendés por violencia de género?

- ☒ **(X) Agresión física, psicológica o emocional hacia una persona por su género o identidad de género.**
- ☐ () Agresión física, psicológica o emocional hacia una mujer ejercida por un hombre
- ☐ () No estoy seguro/a del significado de violencia de género.

- ☐ () Otras:

¿Alguna vez has ejercido violencia de género, ya sea de manera consciente o inconsciente?

- ☐ () Sí
- ☐ () No
- ☒ **(X) Prefiero no responder**

¿Alguna vez has sido testigo de un acto de discriminación o violencia hacia la mujer?

- ☒ **(X) Sí**
- ☐ () No
- ☐ () Prefiero no responder

- ☐ ¿Aprendiste algo nuevo durante la capacitación?

- ☐ (-) Sí, mucho
- ☐ () Sí, algo
- ☐ () No, no aprendí nada nuevo
- ☐ () No estoy seguro/a

¿Cuál de las actividades realizadas durante la capacitación te gustó más?

- ☒ **(X) Aprendizaje Cooperativo**
- ☒ **(X) Método de Casos**
- ☐ () Discusión Dirigida
- ☐ () Uso de Material Audiovisual
- ☐ () Foros de Discusión
- ☐ () Todas
- ☐ () Ninguna

¿Por qué te gustó más esta actividad?

- ☐ Elegí dos porque fueron las que más me motivaron, la de las historias me hizo dar cuenta que tengo amigas que la pasaron mal y yo enojada porque volvían siempre con el “tóxico”, como le decíamos en el grupo. En cierta forma la culpamos y eso no está bien. La del grupo me gustó porque me sentí más cercana a mis compañeros de trabajo.

¿Cómo te hicieron sentir los relatos o historias de vida de víctimas de violencia de género durante la capacitación?

- ☒ **(X) Muy impactado/a**
- ☐ () Impactado/a
- ☐ () Neutral
- ☐ () Poco impactado/a
- ☐ () No me impactó

¿Te sientes más involucrado/a con la problemática de género después de la capacitación?

- ☒ **(X) Sí, mucho más**
- ☐ () Sí, algo más
- ☐ () No, no ha cambiado
- ☐ () No estoy seguro/a

¿Cómo consideras que puedes contribuir a prevenir la violencia de género desde tu lugar de trabajo y con tu familia?

- ☐ o Creo que la palabra clave es involucrarse, acá en el trabajo al próximo que haga un comentario desubicado, con respecto a mi cuerpo o el de una compañera lo mando a cagar...y en casa, cuando llegue le doy un beso a mi mama por todo lo que se aguantó, de mi papa y de nosotros como hijos.

¿Qué aspectos crees que se pueden mejorar en el dispositivo de capacitación teniendo en cuenta tu experiencia?

- ☐ o Que saquen la parte teórica de las leyes, lo que importa es que nos faciliten la información más clara, tipo” la ley tal te protege de esto puntual”, y así sucesivamente, porque lo importante es poder aplicar todo en la vida cotidiana de cada uno, después de las leyes uno se olvida.

SEXTA ENTREVISTA: MUJER

Entrevista antes de la Capacitación:

Si la capacitación sobre la Ley Micaela no hubiera sido obligatoria, ¿te hubiera interesado inscribirte?

- ☐ o () Sí
- ☒ **(X) No**

- ☐ () No estoy seguro/a

¿Consideras que necesitas capacitación sobre la temática de género?

- ☐ () Sí, definitivamente
- ☐ () Sí, algo
- ☒ (X) **No, no es necesario**
- ☐ () No estoy seguro/a

¿Crees que la mujer debe cumplir un rol específico en la sociedad?

- ☐ () Sí, en gran medida
- ☒ (X) **Sí, en cierta medida**
- ☐ () No, no hay un rol específico
- ☐ () No estoy seguro/a

¿Consideras que existe desigualdad de género en tu entorno (laboral, social, etc.)?

- ☐ () Sí, claramente
- ☐ () Sí, pero de manera limitada
- ☒ (X) **No, no la he observado**
- ☐ () No estoy seguro/a

¿Qué entendés por violencia de género?

- ☐ () Agresión física, psicológica o emocional hacia una persona por su género o identidad de género.
- ☐ () Agresión física, psicológica o emocional hacia una mujer ejercida por un hombre
- ☐ () No estoy seguro/a del significado de violencia de género.
- ☒ (X) **Otras: La violencia es violencia, no distingue géneros**

¿Alguna vez has ejercido violencia de género, ya sea de manera consciente o inconsciente?

- ☐ () Sí
- ☒ (X) **No**
- ☐ () Prefiero no responder

¿Alguna vez has sido testigo de un acto de discriminación o violencia hacia la mujer?

- ☐ () Sí
- ☒ (X) **No**

- ☐ () Prefiero no responder

¿Qué expectativas tenés sobre la capacitación?

- ☐ () Aprender más sobre la Ley Micaela
- ☐ () Mejorar mi comprensión sobre cuestiones de género
- ☐ () Aplicar los conocimientos en mi entorno laboral
- ☒ (X) Otro: Ninguna, la hago por obligación, solo que sea corta

Entrevista después de la Capacitación:

¿Cómo te sentiste realizando los talleres de capacitación?

- ☐ () Muy cómodo/a
- ☐ () Cómodo/a
- ☒ (X) Neutral
- ☐ () Incómodo/a
- ☐ () Muy incómodo/a

¿Después de realizar la capacitación cambió tu perspectiva con respecto al rol que cumple la mujer en la sociedad?

- ☐ SI: ahora me doy cuenta que yo misma me impongo roles tradicionalmente asociados a la mujer, que en mi caso estaban casi naturalizados
- ☐ NO:

¿Después de realizar la capacitación, cambió tu perspectiva sobre tu posición respecto a la desigualdad de género?

- ☐ SI: No me quiero explayar, pero ahora considero que sí hay desigualdad de género.
- ☐ NO:

Con relación a la Violencia de Género, te volvemos a preguntar:

¿Qué entendés por violencia de género?

- ☒ (X) Agresión física, psicológica o emocional hacia una persona por su género o identidad de género.
- ☐ () Agresión física, psicológica o emocional hacia una mujer ejercida por un hombre
- ☐ () No estoy seguro/a del significado de violencia de género.
- ☐ () Otras:

¿Alguna vez has ejercido violencia de género, ya sea de manera consciente o inconsciente?

- ☒ **(X) Sí**
- ☐ () No
- ☐ () Prefiero no responder

¿Alguna vez has sido testigo de un acto de discriminación o violencia hacia la mujer?

- ☒ **(X) Sí**
- ☐ () No
- ☐ () Prefiero no responder

¿Aprendiste algo nuevo durante la capacitación?

- ☐ () Sí, mucho
- ☒ **(X) Sí, algo**
- ☐ () No, no aprendí nada nuevo
- ☐ () No estoy seguro/a

¿Cuál de las actividades realizadas durante la capacitación te gustó más?

- ☐ () Aprendizaje Cooperativo
- ☒ **(X) Método de Casos**
- ☐ () Discusión Dirigida
- ☐ () Uso de Material Audiovisual
- ☐ () Foros de Discusión
- ☐ () Todas
- ☐ () Ninguna

¿Por qué te gustó más esta actividad?

- ☐ () Porque me sentí identificada de alguna forma con esas historias.

¿Cómo te hicieron sentir los relatos o historias de vida de víctimas de violencia de género durante la capacitación?

- ☒ **(X) Muy impactado/a**
- ☐ () Impactado/a
- ☐ () Neutral
- ☐ () Poco impactado/a
- ☐ () No me impactó

¿Te sentís más involucrado/a con la problemática de género después de la capacitación?

- ☒ **(X) Sí, mucho más**
- ☐ () Sí, algo más
- ☐ () No, no ha cambiado
- ☐ () No estoy seguro/a

¿Cómo consideras que puedes contribuir a prevenir la violencia de género desde tu lugar de trabajo y con tu familia?

- ☐ o Creo que empezando por mí, poniendo los límites que hay que poner y después con mi entorno más cercano.

¿Qué aspectos crees que se pueden mejorar en el dispositivo de capacitación teniendo en cuenta tu experiencia?

- ☐ o Que se apunte más a lo humano y no tanta propaganda política.

SÉPTIMA ENTREVISTA: HOMBRE

Entrevista antes de la Capacitación:

Si la capacitación sobre la Ley Micaela no hubiera sido obligatoria, ¿te hubiera interesado inscribirte?

- ☐ o () Sí
- ☒ **o (X) No**
- ☐ o () No estoy seguro/a

¿Consideras que necesitas capacitación sobre la temática de género?

- ☐ o () Sí, definitivamente
- ☒ **o (X) Sí, algo**
- ☐ o () No, no es necesario
- ☐ o () No estoy seguro/a

¿Crees que la mujer debe cumplir un rol específico en la sociedad?

- ☐ o () Sí, en gran medida

- ☒ **(X) Sí, en cierta medida**
- ☐ () No, no hay un rol específico
- ☐ () No estoy seguro/a

¿Consideras que existe desigualdad de género en tu entorno (laboral, social, etc.)?

- ☐ () Sí, claramente
- ☐ () Sí, pero de manera limitada
- ☐ () No, no la he observado
- ☒ **(X) No estoy seguro/a**

¿Qué entendés por violencia de género?

- ☐ () Agresión física, psicológica o emocional hacia una persona por su género o identidad de género.
- ☒ **(X) Agresión física, psicológica o emocional hacia una mujer ejercida por un hombre**
- ☐ () No estoy seguro/a del significado de violencia de género.
- ☐ () Otras:

¿Alguna vez has ejercido violencia de género, ya sea de manera consciente o inconsciente?

- ☐ () Sí
- ☒ **(X) No**
- ☐ () Prefiero no responder

¿Alguna vez has sido testigo de un acto de discriminación o violencia hacia la mujer?

- ☒ **(X) Sí**
- ☐ () No
- ☐ () Prefiero no responder

¿Qué expectativas tenés sobre la capacitación?

- ☐ () Aprender más sobre la Ley Micaela
- ☐ () Mejorar mi comprensión sobre cuestiones de género
- ☒ **(X) Aplicar los conocimientos en mi entorno laboral**
- ☐ () Otro (especificar): [Espacio para respuesta abierta]

Entrevista después de la Capacitación:

¿Cómo te sentiste realizando los talleres de capacitación?

- ☐ () Muy cómodo/a
- ☐ () Cómodo/a
- ☐ () Neutral
- ☒ (X) **Incómodo/a**
- ☐ () Muy incómodo/a

¿Después de realizar la capacitación cambió tu perspectiva con respecto al rol que cumple la mujer en la sociedad?

- ☐ **SI:** donde más se nota el rol asignado a mi parecer es en el rol que debe cumplir de madre y esposa.
- ☐ **NO:**

¿Después de realizar la capacitación, cambió tu perspectiva sobre tu posición respecto a la desigualdad de género?

- ☐ **SI:** En mi trabajo cuando se enferman los hijos siempre son las madres las que se sacan los días para cuidarlos, nunca lo había pensado. Pero esto en el sector privado les juega en contra a las mujeres al momento de contratarlas, ya que, si tienen hijos, dan por hecho, que ellas son las que deben cuidarlos y, por lo tanto, no pueden estar full time al igual que un hombre.
- ☐ **NO:**

Con relación a la Violencia de Género, te volvemos a preguntar:

¿Qué entendés por violencia de género?

- ☒ (X) **Agresión física, psicológica o emocional hacia una persona por su género o identidad de género.**
- ☐ () Agresión física, psicológica o emocional hacia una mujer ejercida por un hombre
- ☐ () No estoy seguro/a del significado de violencia de género.
- ☐ () Otras:

¿Alguna vez has ejercido violencia de género, ya sea de manera consciente o inconsciente?

- ☒ (X) **Sí**
- ☐ () No
- ☐ () Prefiero no responder

¿Alguna vez has sido testigo de un acto de discriminación o violencia hacia la mujer?

- ☒ (X) **Sí**

- ☐ () No
- ☐ () Prefiero no responder

¿Aprendiste algo nuevo durante la capacitación?

- ☒ **(X) Sí, mucho**
- ☐ () Sí, algo
- ☐ () No, no aprendí nada nuevo
- ☐ () No estoy seguro/a

¿Cuál de las actividades realizadas durante la capacitación te gustó más?

- ☐ () Aprendizaje Cooperativo
- ☐ () Método de Casos
- ☒ **(X) Discusión Dirigida**
- ☐ () Uso de Material Audiovisual
- ☐ () Foros de Discusión
- ☐ () Todas
- ☐ () Ninguna

¿Por qué te gustó más esta actividad?

- ☐ () Porque pude ver lo machista que somos los hombres y también algunas mujeres.

¿Cómo te hicieron sentir los relatos o historias de vida de víctimas de violencia de género durante la capacitación?

- ☐ () Muy impactado/a
- ☒ **(X) Impactado/a**
- ☐ () Neutral
- ☐ () Poco impactado/a
- ☐ () No me impactó

¿Te sientes más involucrado/a con la problemática de género después de la capacitación?

- ☐ () Sí, mucho más
- ☒ **(X) Sí, algo más**
- ☐ () No, no ha cambiado
- ☐ () No estoy seguro/a

¿Cómo consideras que puedes contribuir a prevenir la violencia de género desde tu lugar de trabajo y con tu familia?

- o En mi trabajo, supongo que siendo más considerado con mis compañeras y en casa tratar de educar a mi hijo varón con otros valores diferentes a los que me enseñó mi papá a mí.

¿Qué aspectos crees que se pueden mejorar en el dispositivo de capacitación teniendo en cuenta tu experiencia?

- o Que si terminas la capacitación y no estás de acuerdo con la mirada hacia la mujer que te quieren imponer, puedas sentirte libre de opinar, porque vi compañeros que cuando decían algo que no les gustaba a los tutores, parecía que los iban a linchar.

OCTAVA ENTREVISTA: MUJER

Entrevista antes de la Capacitación:

Si la capacitación sobre la Ley Micaela no hubiera sido obligatoria, ¿te hubiera interesado inscribirte?

- o **(X) Sí**
- o () No
- o () No estoy seguro/a

¿Consideras que necesitas capacitación sobre la temática de género?

- o () Sí, definitivamente
- o () Sí, algo
- o () No, no es necesario
- o **(X) No estoy seguro/a**

¿Crees que la mujer debe cumplir un rol específico en la sociedad?

- o () Sí, en gran medida
- o () Sí, en cierta medida
- o **(X) No, no hay un rol específico**
- o () No estoy seguro/a

¿Consideras que existe desigualdad de género en tu entorno (laboral, social, etc.)?

- ☒ **(X) Sí, claramente**
- ☐ () Sí, pero de manera limitada
- ☐ () No, no la he observado
- ☐ (-) No estoy seguro/a

¿Qué entendés por violencia de género?

- ☒ **(X) Agresión física, psicológica o emocional hacia una persona por su género o identidad de género.**
- ☐ () Agresión física, psicológica o emocional hacia una mujer ejercida por un hombre
- ☐ () No estoy seguro/a del significado de violencia de género.
- ☐ () Otras:

¿Alguna vez has ejercido violencia de género, ya sea de manera consciente o inconsciente?

- ☒ **(X) Sí**
- ☐ () No
- ☐ () Prefiero no responder

¿Alguna vez has sido testigo de un acto de discriminación o violencia hacia la mujer?

- ☒ **(X) Sí**
- ☐ () No
- ☐ () Prefiero no responder

¿Qué expectativas tenés sobre la capacitación?

- ☒ **(X) Aprender más sobre la Ley Micaela**
- ☐ () Mejorar mi comprensión sobre cuestiones de género
- ☐ () Aplicar los conocimientos en mi entorno laboral
- ☐ () Otro (especificar): [Espacio para respuesta abierta]

Entrevista después de la Capacitación:

¿Cómo te sentiste realizando los talleres de capacitación?

- ☒ **(X) Muy cómodo/a**
- ☐ () Cómodo/a
- ☐ () Neutral
- ☐ () Incómodo/a
- ☐ () Muy incómodo/a

¿Después de realizar la capacitación cambió tu perspectiva con respecto al rol que cumple la mujer en la sociedad?

- ☐ SI:
- ☐ **NO:** La mujer no tiene que cumplir con ningún rol, cuando lo entendamos nosotras lo va a entender la sociedad.

¿Después de realizar la capacitación, cambió tu perspectiva sobre tu posición respecto a la desigualdad de género?

- ☐ SI:
- ☐ **NO:** lamentablemente hay y va a seguir habiendo desigualdad, lo importante es que estamos en un proceso de cambio.

Con relación a la Violencia de Género, te volvemos a preguntar:

¿Qué entendés por violencia de género?

- ☒ **(X) Agresión física, psicológica o emocional hacia una persona por su género o identidad de género.**
- ☐ () Agresión física, psicológica o emocional hacia una mujer ejercida por un hombre
- ☐ () No estoy seguro/a del significado de violencia de género.
- ☐ () Otras:

¿Alguna vez has ejercido violencia de género, ya sea de manera consciente o inconsciente?

- ☒ **(X) Sí**
- ☐ () No
- ☐ () Prefiero no responder

¿Alguna vez has sido testigo de un acto de discriminación o violencia hacia la mujer?

- ☒ **(X) Sí**
- ☐ () No
- ☐ () Prefiero no responder

¿Aprendiste algo nuevo durante la capacitación?

- ☐ () Sí, mucho
- ☒ **(X) Sí, algo**
- ☐ () No, no aprendí nada nuevo

- ☐ () No estoy seguro/a

¿Cuál de las actividades realizadas durante la capacitación te gustó más?

- ☐ () Aprendizaje Cooperativo
- ☐ () Método de Casos
- ☐ () Discusión Dirigida
- ☐ () Uso de Material Audiovisual
- ☐ () Foros de Discusión
- ☒ (X) Todas
- ☐ () Ninguna

¿Por qué te gustó más esta actividad?

- ☐ Creo que todas aportan algo interesante.

¿Cómo te hicieron sentir los relatos o historias de vida de víctimas de violencia de género durante la capacitación?

- ☒ (X) Muy impactado/a
- ☐ () Impactado/a
- ☐ () Neutral
- ☐ () Poco impactado/a
- ☐ () No me impactó

¿Te sientes más involucrado/a con la problemática de género después de la capacitación?

- ☐ () Sí, mucho más
- ☒ (X) Sí, algo más
- ☐ () No, no ha cambiado
- ☐ () No estoy seguro/a

¿Cómo consideras que puedes contribuir a prevenir la violencia de género desde tu lugar de trabajo y con tu familia?

- ☐ Como lo hago todos los días, involucrándome más con la causa y aunque a muchos no les guste, las mujeres somos una tribu y cuando nos unimos, cambiamos el mundo.

¿Qué aspectos crees que se pueden mejorar en el dispositivo de capacitación teniendo en cuenta tu experiencia?

- ☐ Me gustaría que hubiera profesionales idóneos como tutores, para poder crear un espacio abierto que habilite a hablar a las mujeres, tipo terapia de grupo, ya que sé que hay muchas mujeres que en este tipo de capacitaciones pueden tener quizás el único espacio para expresarse y pedir ayuda.

NOVENA ENTREVISTA: HOMBRE

Entrevista antes de la Capacitación:

Si la capacitación sobre la Ley Micaela no hubiera sido obligatoria, ¿te hubiera interesado inscribirte?

- ☐ () Sí
- ☒ **(X) No**
- ☐ () No estoy seguro/a

¿Consideras que necesitas capacitación sobre la temática de género?

- ☐ () Sí, definitivamente
- ☐ () Sí, algo
- ☒ **(X) No, no es necesario**
- ☐ () No estoy seguro/a

¿Crees que la mujer debe cumplir un rol específico en la sociedad?

- ☐ () Sí, en gran medida
- ☒ **(X) Sí, en cierta medida**
- ☐ () No, no hay un rol específico
- ☐ () No estoy seguro/a

¿Consideras que existe desigualdad de género en tu entorno (laboral, social, etc.)?

- ☐ () Sí, claramente
- ☒ **(X) Sí, pero de manera limitada**
- ☐ () No, no la he observado
- ☐ () No estoy seguro/a

¿Qué entendés por violencia de género?

- ☐ () Agresión física, psicológica o emocional hacia una persona por su género o identidad de género.
- ☒ **(X) Agresión física, psicológica o emocional hacia una mujer ejercida por un hombre**
- ☐ () No estoy seguro/a del significado de violencia de género.
- ☐ () Otras:

¿Alguna vez has ejercido violencia de género, ya sea de manera consciente o inconsciente?

- ☐ () Sí
- ☒ **(X) No**
- ☐ () Prefiero no responder

¿Alguna vez has sido testigo de un acto de discriminación o violencia hacia la mujer?

- ☒ **(X) Sí**
- ☐ () No
- ☐ () Prefiero no responder

¿Qué expectativas tenés sobre la capacitación?

- ☐ () Aprender más sobre la Ley Micaela
- ☒ **(X) Mejorar mi comprensión sobre cuestiones de género**
- ☐ () Aplicar los conocimientos en mi entorno laboral
- ☐ () Otro (especificar): [Espacio para respuesta abierta]

Entrevista después de la Capacitación:

¿Cómo te sentiste realizando los talleres de capacitación?

- ☐ () Muy cómodo/a
- ☐ () Cómodo/a
- ☒ **(X) Neutral**
- ☐ () Incómodo/a
- ☐ () Muy incómodo/a

¿Después de realizar la capacitación cambió tu perspectiva con respecto al rol que cumple la mujer en la sociedad?

- ☐ **SI:** sobre todo respecto a mi mama, creo que nunca dimensioné la carga emocional que llevó por tantos años.
- ☐ **NO:**

¿Después de realizar la capacitación, cambió tu perspectiva sobre tu posición respecto a la desigualdad de género?

- ☐ **SI:** Hay más desigualdad de la que yo pensaba.
- ☐ **NO:**

Con relación a la Violencia de Género, te volvemos a preguntar:

¿Qué entendés por violencia de género?

- ☒ **(X) Agresión física, psicológica o emocional hacia una persona por su género o identidad de género.**
- ☐ () Agresión física, psicológica o emocional hacia una mujer ejercida por un hombre
- ☐ () No estoy seguro/a del significado de violencia de género.
- ☐ () Otras:

¿Alguna vez has ejercido violencia de género, ya sea de manera consciente o inconsciente?

- ☒ **(X) Sí**
- ☐ () No
- ☐ () Prefiero no responder

¿Alguna vez has sido testigo de un acto de discriminación o violencia hacia la mujer?

- ☒ **(X) Sí**
- ☐ () No
- ☐ () Prefiero no responder

¿Aprendiste algo nuevo durante la capacitación?

- ☒ **(X) Sí, mucho**
- ☐ () Sí, algo
- ☐ () No, no aprendí nada nuevo
- ☐ () No estoy seguro/a

¿Cuál de las actividades realizadas durante la capacitación te gustó más?

- ☐ () Aprendizaje Cooperativo
- ☒ **(X) Método de Casos**
- ☐ () Discusión Dirigida
- ☐ () Uso de Material Audiovisual
- ☐ () Foros de Discusión

- ☐ () Todas
- ☐ () Ninguna

¿Por qué te gustó más esta actividad?

- ☐ Hubo una historia que me impactó directamente de forma muy personal.

¿Cómo te hicieron sentir los relatos o historias de vida de víctimas de violencia de género durante la capacitación?

- ☒ **(X) Muy impactado/a**
- ☐ () Impactado/a
- ☐ () Neutral
- ☐ () Poco impactado/a
- ☐ () No me impactó

¿Te sientes más involucrado/a con la problemática de género después de la capacitación?

- ☒ **(X) Sí, mucho más**
- ☐ () Sí, algo más
- ☐ () No, no ha cambiado
- ☐ () No estoy seguro/a

¿Cómo consideras que puedes contribuir a prevenir la violencia de género desde tu lugar de trabajo y con tu familia?

- ☐ Involucrándome, no mirar para otro lado, preguntar “¿estás bien?” puede marcar la diferencia en algunos casos.

¿Qué aspectos crees que se pueden mejorar en el dispositivo de capacitación teniendo en cuenta tu experiencia?

- ☐ Que no tenga tanto contenido político, se hace mucho hincapié en cuestiones que parecen propagandas del gobierno de turno y ese tiempo se puede utilizar en actividades que te den más herramientas para ayudar a mujeres que pasan por situaciones de violencia.

DÉCIMA ENTREVISTA: HOMBRE

Entrevista antes de la Capacitación:

Si la capacitación sobre la Ley Micaela no hubiera sido obligatoria, ¿te hubiera interesado inscribirte?

- ☐ () Sí
- ☐ () No
- ☒ **(X) No estoy seguro/a**

¿Consideras que necesitas capacitación sobre la temática de género?

- ☐ () Sí, definitivamente
- ☐ () Sí, algo
- ☐ () No, no es necesario
- ☒ **(X) No estoy seguro/a**

¿Crees que la mujer debe cumplir un rol específico en la sociedad?

- ☒ **(X) Sí, en gran medida**
- ☐ () Sí, en cierta medida
- ☐ () No, no hay un rol específico
- ☐ () No estoy seguro/a

¿Consideras que existe desigualdad de género en tu entorno (laboral, social, etc.)?

- ☐ () Sí, claramente
- ☒ **(X) Sí, pero de manera limitada**
- ☐ () No, no la he observado
- ☐ () No estoy seguro/a

¿Qué entendés por violencia de género?

- ☐ () Agresión física, psicológica o emocional hacia una persona por su género o identidad de género.
- ☒ **(X) Agresión física, psicológica o emocional hacia una mujer ejercida por un hombre**
- ☐ (-) No estoy seguro/a del significado de violencia de género.
- ☐ () Otras:

¿Alguna vez has ejercido violencia de género, ya sea de manera consciente o inconsciente?

- ☐ () Sí
- ☒ **(X) No**
- ☐ () Prefiero no responder

- ☐ ¿Alguna vez has sido testigo de un acto de discriminación o violencia hacia la mujer?
- ☒ (X) Sí
- ☐ () No
- ☐ () Prefiero no responder

¿Qué expectativas tenés sobre la capacitación?

- ☐ () Aprender más sobre la Ley Micaela
- ☐ () Mejorar mi comprensión sobre cuestiones de género
- ☒ (X) **Aplicar los conocimientos en mi entorno laboral**
- ☐ () Otro (especificar): [Espacio para respuesta abierta]

Entrevista después de la Capacitación:

¿Cómo te sentiste realizando los talleres de capacitación?

- ☐ () Muy cómodo/a
- ☐ () Cómodo/a
- ☒ (X) **Neutral**
- ☐ () Incómodo/a
- ☐ () Muy incómodo/a

¿Después de realizar la capacitación cambió tu perspectiva con respecto al rol que cumple la mujer en la sociedad?

- ☐ **SI:** no tiene obligación de cumplir un rol por ser mujer, pero de cualquier forma creo que todos debemos contribuir con un rol para servir a la sociedad
- ☐ **NO**

¿Después de realizar la capacitación, cambió tu perspectiva sobre tu posición respecto a la desigualdad de género?

- ☐ **SI:**
- ☐ **NO:** creo que hay desigualdad, pero de a poco las cosas van cambiando.

Con relación a la Violencia de Género, te volvemos a preguntar:

¿Qué entendés por violencia de género?

- ☒ (X) **Agresión física, psicológica o emocional hacia una persona por su género o identidad de género.**

- ☐ () Agresión física, psicológica o emocional hacia una mujer ejercida por un hombre
- ☐ () No estoy seguro/a del significado de violencia de género.
- ☐ () Otras:

¿Alguna vez has ejercido violencia de género, ya sea de manera consciente o inconsciente?

- ☒ (X) Sí
- ☐ () No
- ☐ () Prefiero no responder

¿Alguna vez has sido testigo de un acto de discriminación o violencia hacia la mujer?

- ☒ (X) Sí
- ☐ () No
- ☐ () Prefiero no responder

¿Aprendiste algo nuevo durante la capacitación?

- ☐ () Sí, mucho
- ☒ (X) Sí, algo
- ☐ () No, no aprendí nada nuevo
- ☐ () No estoy seguro/a

¿Cuál de las actividades realizadas durante la capacitación te gustó más?

- ☐ () Aprendizaje Cooperativo
- ☒ (X) Método de Casos
- ☐ () Discusión Dirigida
- ☐ () Uso de Material Audiovisual
- ☐ () Foros de Discusión
- ☐ () Todas
- ☐ () Ninguna

¿Por qué te gustó más esta actividad?

- ☐ () Me pareció la más motivadora
- ☐ () ¿Cómo te hicieron sentir los relatos o historias de vida de víctimas de violencia de género durante la capacitación?
- ☐ () Muy impactado/a

- ☒ **(X) Impactado/a**
- ☐ () Neutral
- ☐ () Poco impactado/a
- ☐ () No me impactó

¿Te sientes más involucrado/a con la problemática de género después de la capacitación?

- ☐ () Sí, mucho más
- ☒ **(X) Sí, algo más**
- ☐ () No, no ha cambiado
- ☐ () No estoy seguro/a

¿Cómo consideras que puedes contribuir a prevenir la violencia de género desde tu lugar de trabajo y con tu familia?

- ☐ La verdad que no sé cómo responder a eso, supongo que cuando llegue el momento de actuar, voy a estar más preparado para hacer algo.

¿Qué aspectos crees que se pueden mejorar en el dispositivo de capacitación teniendo en cuenta tu experiencia?

- ☐ Que no sea obligatoria, así irían los que realmente quieren hacer un cambio.

Análisis de los resultados de la Encuesta

Análisis general de los resultados

En la primera etapa del cuestionario los resultados indicaron que hubo un bajo interés inicial en la capacitación sobre la Ley Micaela, ya que la mayoría de los encuestados solo se inscribieron debido a la obligatoriedad. Sin embargo, la necesidad de formación en cuestiones de género muestra opiniones divididas, mientras algunos reconocen esta necesidad, muchos están inseguros o no la consideran

Con respecto al rol de la mujer en la sociedad, la mayoría de los participantes cree que las mujeres tienen un rol definido, aunque una minoría expresa dudas al respecto.

Las percepciones sobre la desigualdad de género también presentan divisiones significativas, aunque la mayoría reconoce la desigualdad, hay quienes no están seguros, y quienes no la perciben en su entorno.

En cuanto al concepto de violencia de género, las respuestas reflejan diversidad, con un mayor grupo que asocia el concepto a la violencia ejercida por el hombre hacia la mujer, mientras que una proporción considerable de encuestados manifiesta no estar seguro del significado. En relación al ejercicio de violencia de género, la mayoría afirmó no haberla ejercido.

Una gran parte de los participantes ha sido testigo de discriminación o violencia hacia las mujeres, lo que subraya la relevancia del tema en el entorno social.

Las expectativas de la capacitación se centran principalmente en un mayor conocimiento sobre la Ley Micaela, comprender mejor las cuestiones de género y aplicar estos aprendizajes en su entorno laboral.

Los resultados observados en las respuestas al terminar la capacitación nos indican que la mayoría de los entrevistados experimentaron un cambio positivo en su percepción sobre el rol de la mujer en la sociedad, lo que sugiere que la capacitación generó una reflexión significativa. En cuanto a la desigualdad de género, la mayoría indicó haber cambiado su perspectiva, aunque un grupo no percibió cambios, lo que resalta la necesidad de reforzar los contenidos prácticos.

Todos los encuestados identificaron correctamente el concepto de violencia de género, lo que muestra un alto nivel de comprensión teórica.

Casi en su totalidad, los encuestados que antes de la capacitación afirmaron no haber ejercido violencia de género, luego de terminar la capacitación, admitieron haber ejercido violencia de género, aunque sea de forma inconsciente. Esto sugiere que la formación logró generar un espacio para el autorreflexión y los participantes pudieron concientizarse más sobre sus propias prácticas.

La mayoría de los encuestados manifestaron obtener conocimiento nuevo durante la capacitación, lo que indica la efectividad de los contenidos ofrecidos.

El "Método de Casos" fue claramente la actividad más valorada lo que sugiere que los participantes encontraron en esta metodología una forma efectiva de relacionar la teoría con la práctica. El uso de ejemplos de la vida real parece haber facilitado la comprensión y la aplicación de los conceptos de género, conectando los temas tratados con situaciones concretas. Además, los relatos sobre víctimas de violencia de género tuvieron un fuerte impacto emocional en la mayoría de los encuestados. Esto sugiere que estas narrativas fueron efectivas para despertar identificaciones y conciencia sobre la gravedad del problema de la violencia de género.

Finalmente, la mayoría de los participantes se sintieron más involucrados con la problemática de género tras la capacitación.

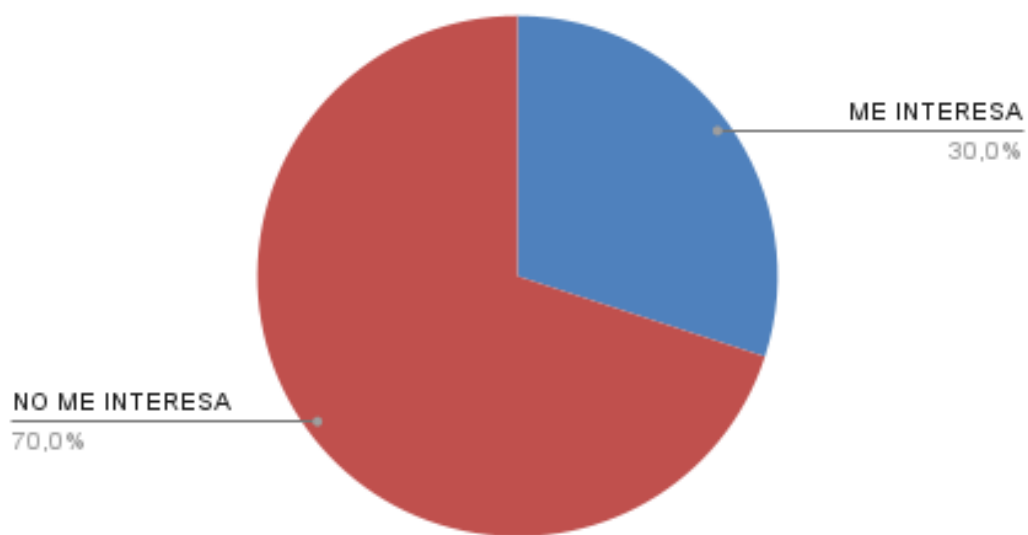
En cuanto a las preguntas semi-abiertas relacionadas con la contribución para prevenir la violencia de género, la mayoría de los encuestados expresaron interés en realizar pequeñas acciones tanto en su ámbito laboral como en el familiar. Esto sugiere una predisposición a aplicar los conocimientos adquiridos en entornos cercanos, lo que podría tener un impacto positivo en la prevención.

Respecto a las sugerencias para mejorar la capacitación, la mayoría de los entrevistados expresaron que preferirían que esta no fuera de carácter obligatorio ni tuviera connotaciones políticas. Además, subrayaron la necesidad de evitar la imposición de una única línea de pensamiento, ya que algunos participantes manifestaron sentirse incómodos para expresar ideas que no estuvieran alineadas con la perspectiva promovida por los tutores.

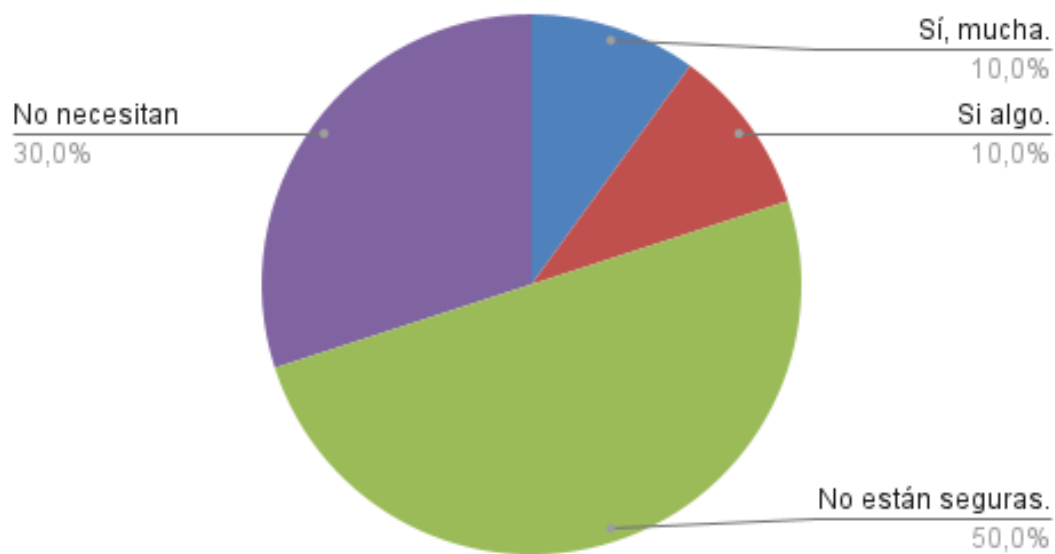
A continuación, se presentan los gráficos que ilustran los resultados de los cuestionarios, con el objetivo de facilitar la visualización de la información obtenida.

Gráficos de las respuestas del cuestionario antes de realizar la capacitación

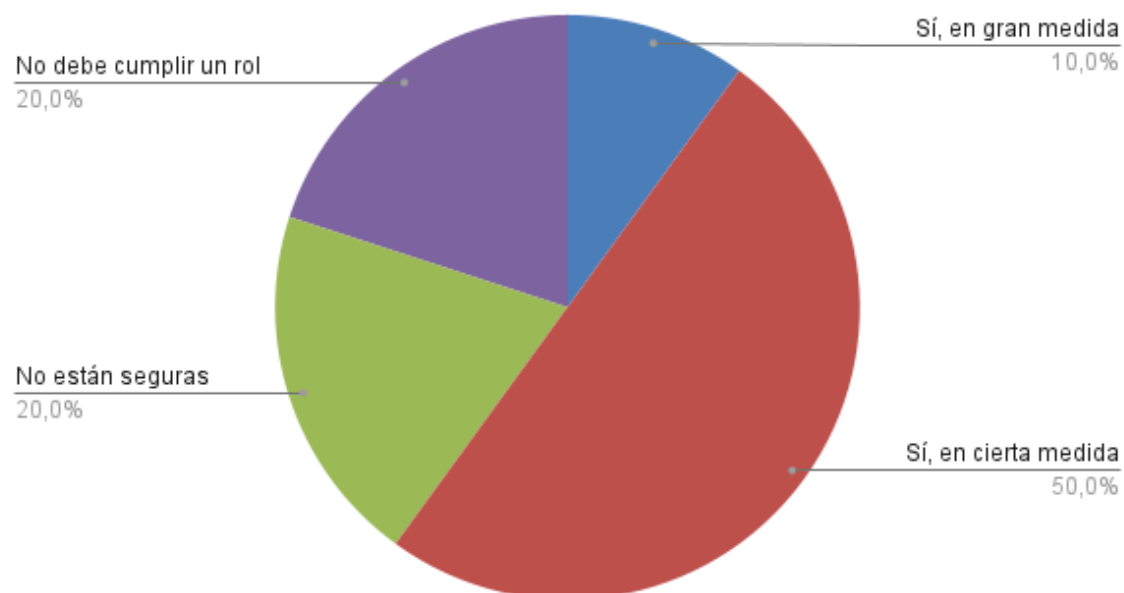
INTERES EN LA CAPACITACIÓN



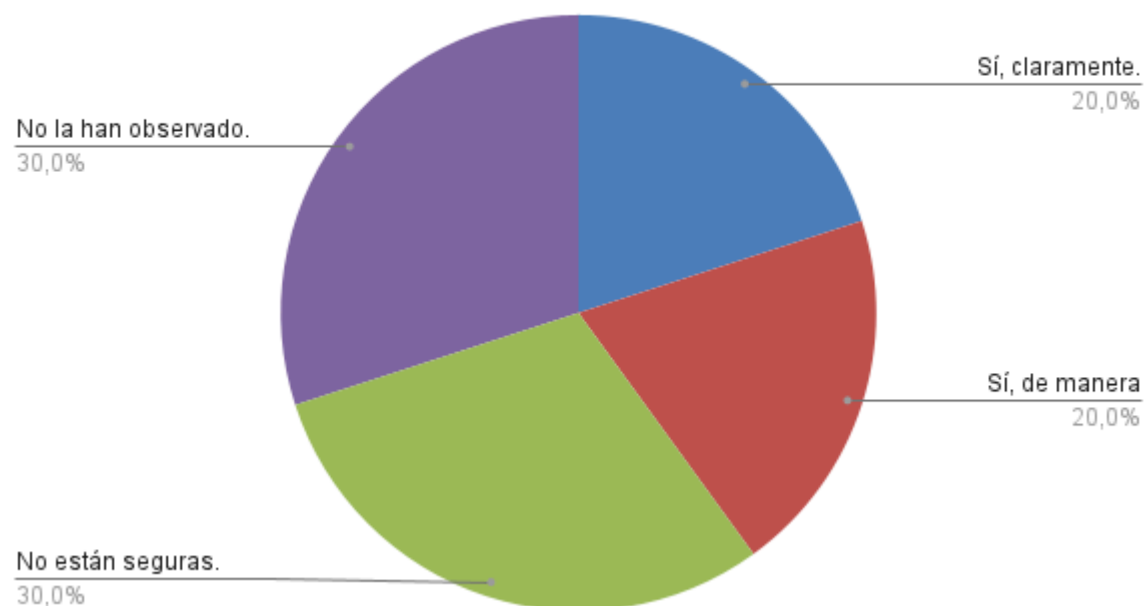
NECESIDAD DE CAPACITACIÓN EN GÉNERO



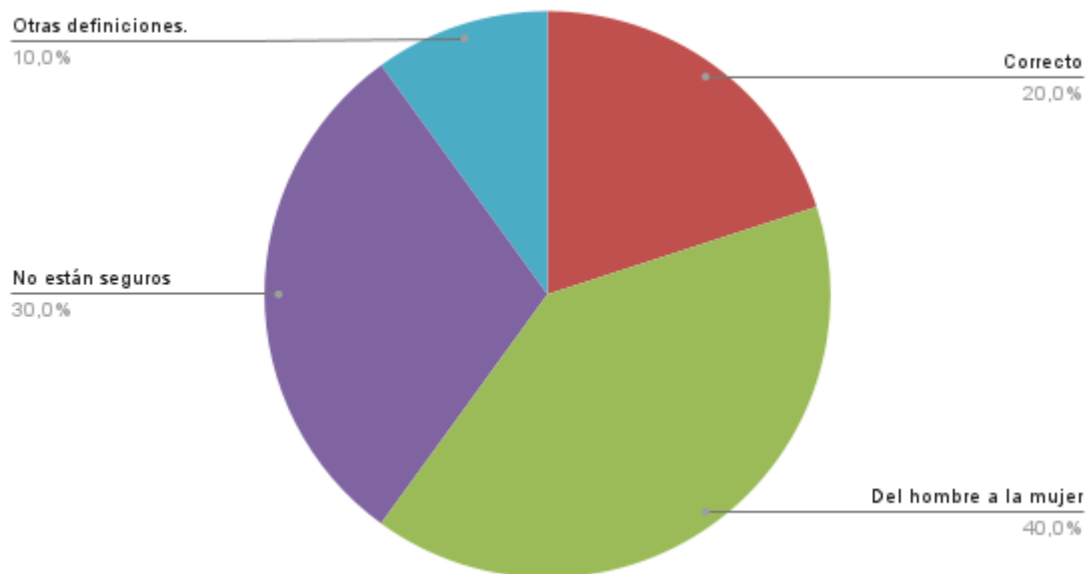
LA MUJER DEBE CUMPLIR UN ROL



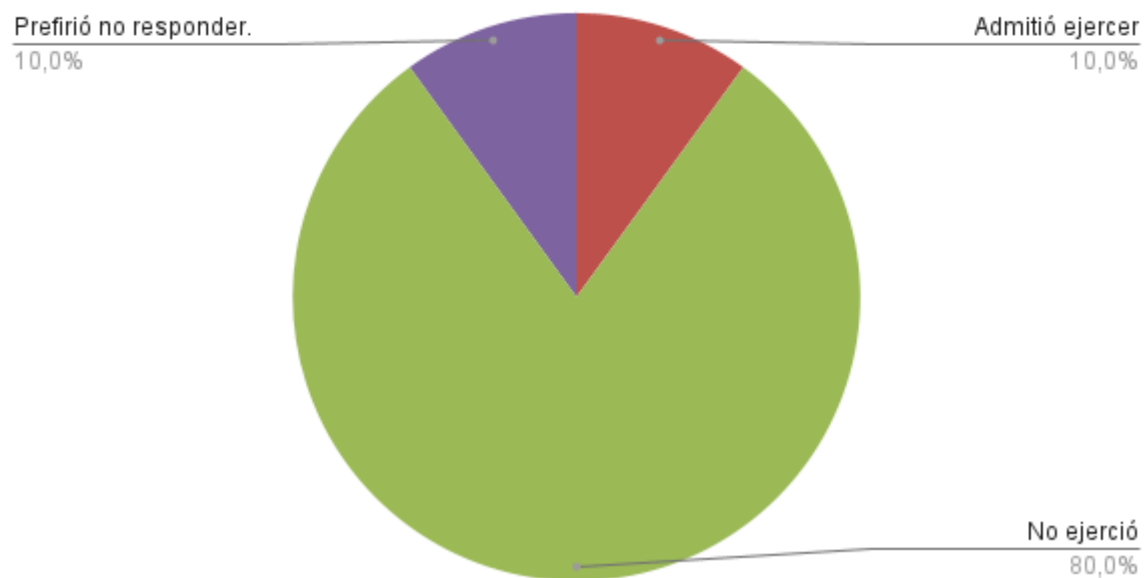
PERCEPCIÓN DE DESIGUALDAD



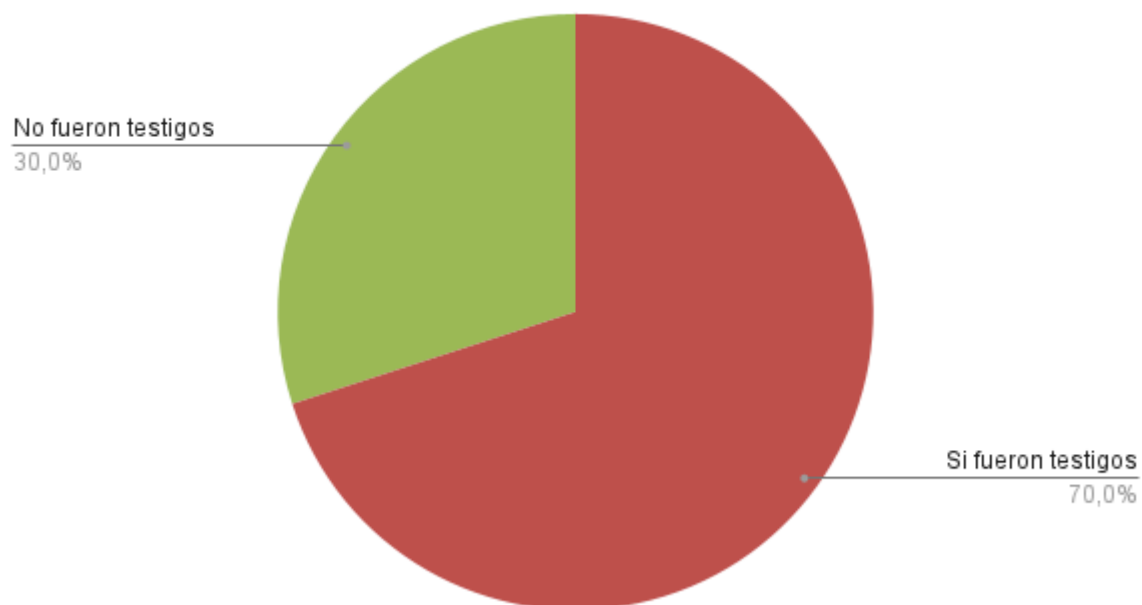
CONCEPTO DE VIOLENCIA DE GÉNERO



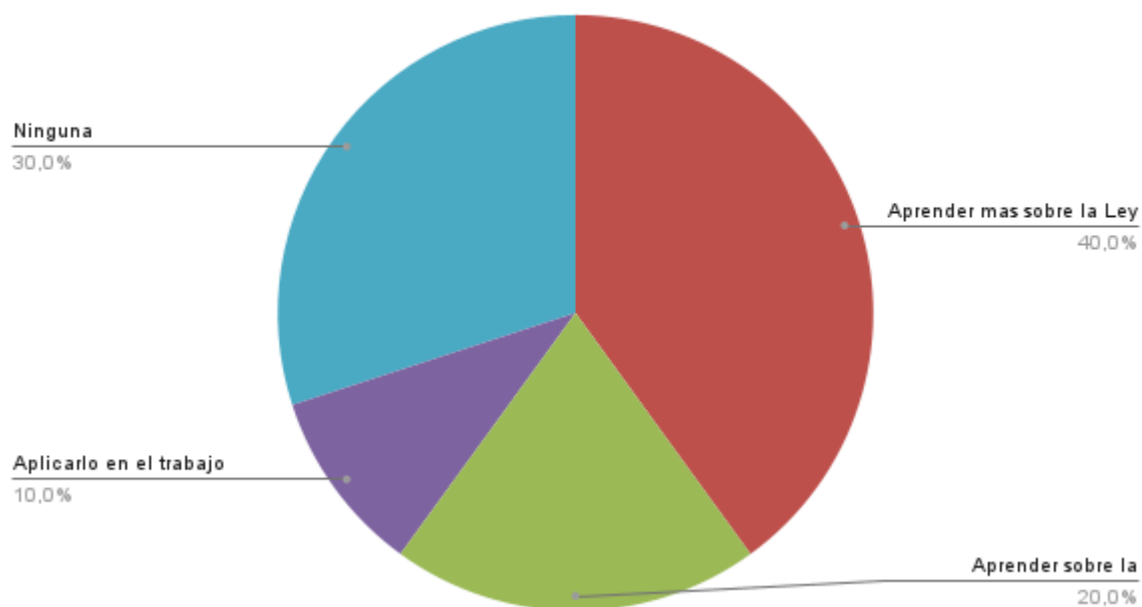
EJERCIO VIOLENCIA DE GÉNERO DE FORMA CONCIENTE O INCONCIENTE



FUERON TESTIGO DE VIOLENCIA DE GÉNERO

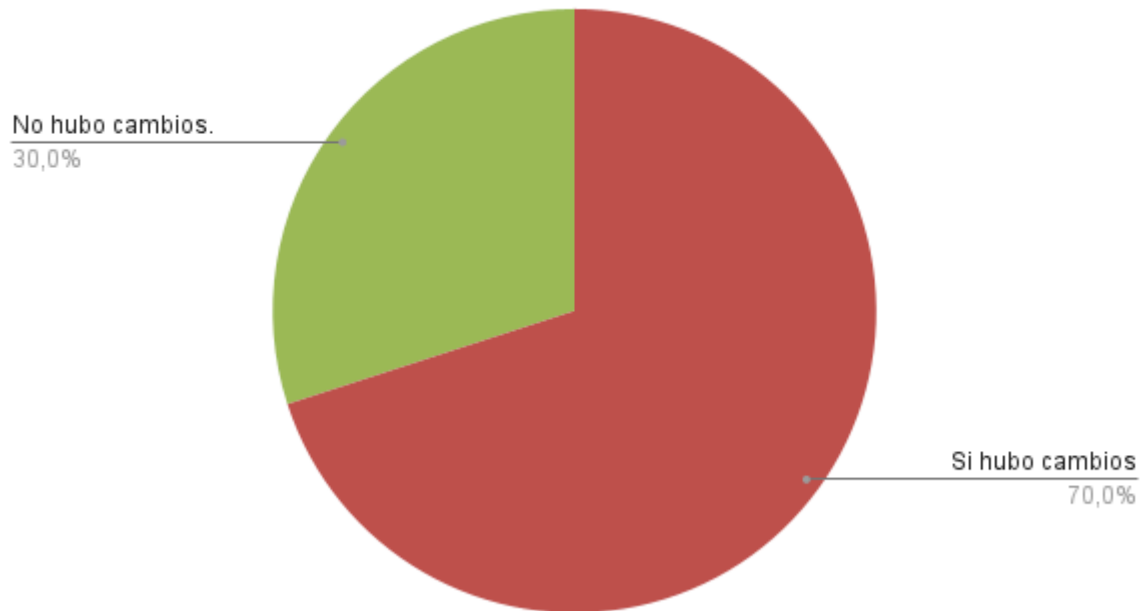


EXPECTATIVAS SOBRE LA CAPACITACIÓN

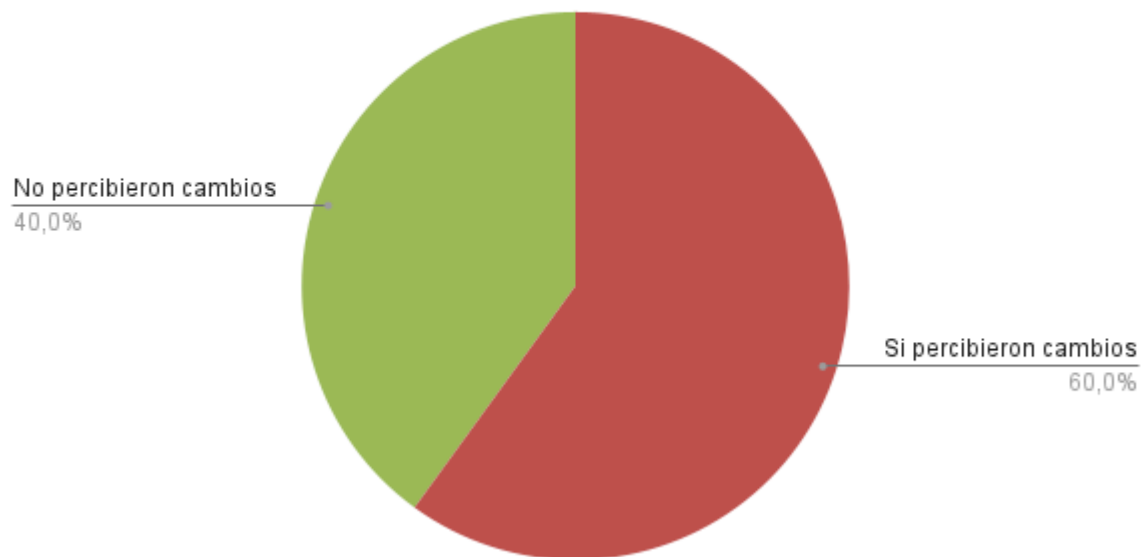


Gráficos de las respuestas al terminar la capacitación

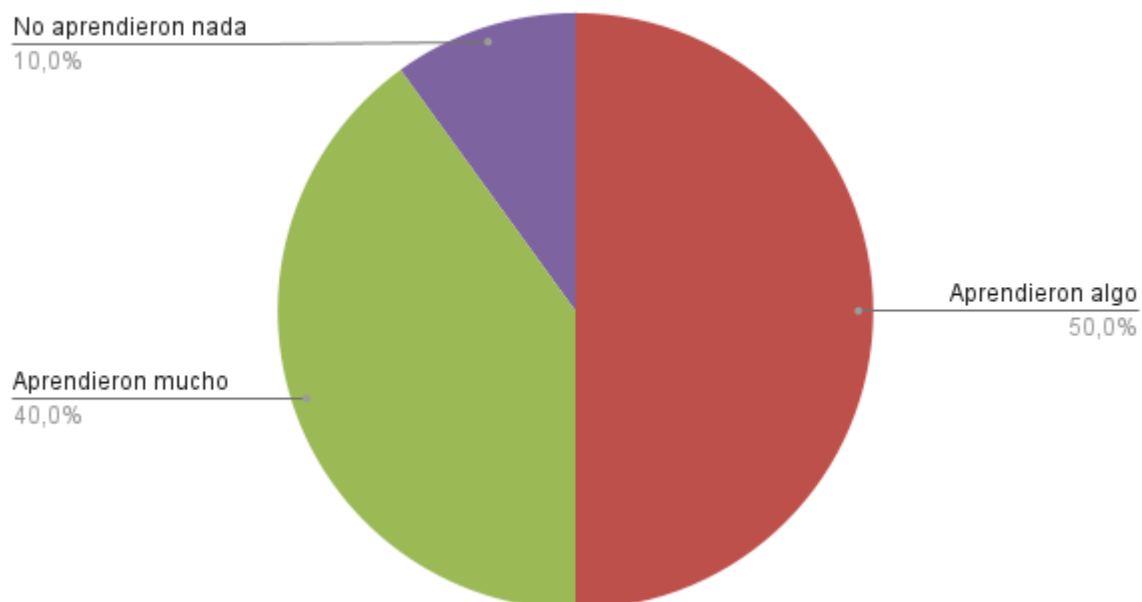
CAMBIOS SOBRE EL ROL DE LA MUJER



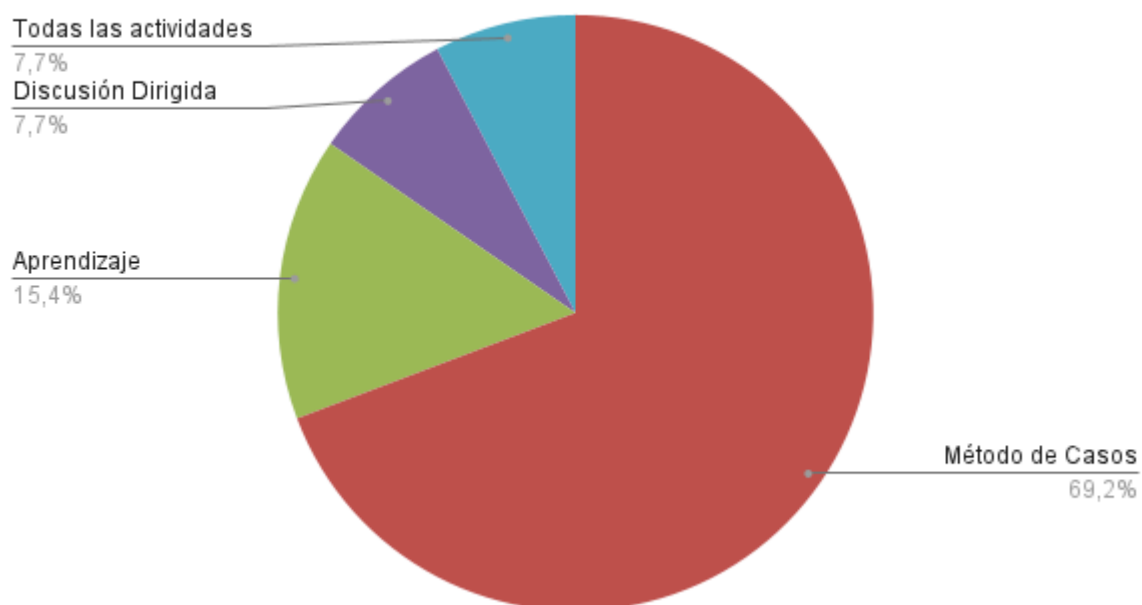
CAMBIOS EN LA PERSPECTIVA SOBRE DESIGUALDAD DE GÉNERO



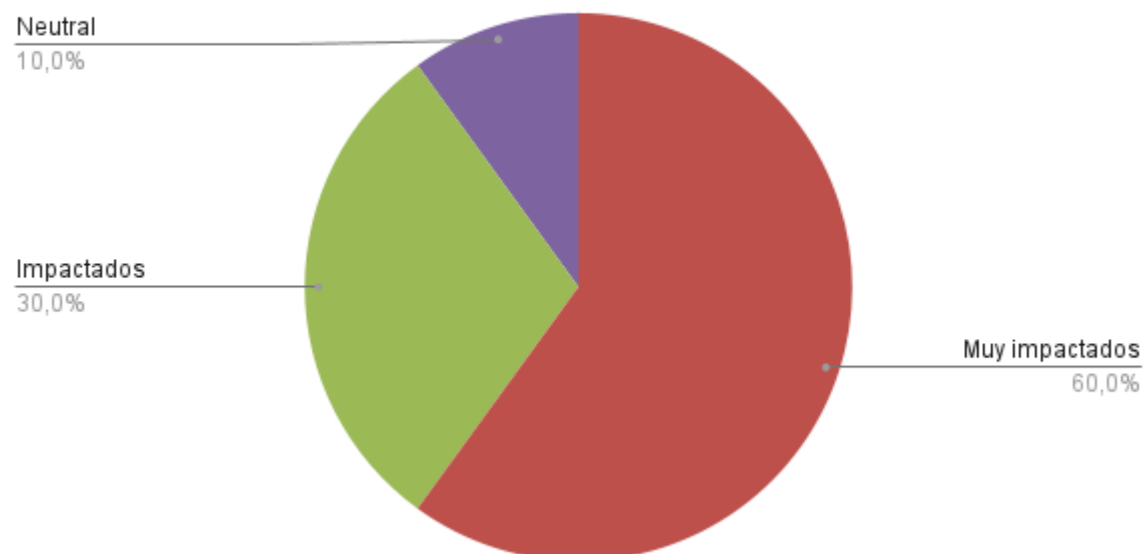
APRENDIZAJE NUEVO POR LA CAPACITACIÓN



ACTIVIDADES FAVORITAS



IMPACTO POR LOS RELATOS SOBRE VIOLENCIA DE GÉNERO



INVOLUCRAMIENTO CON LA TEMÁTICA DE GÉNERO DESPUÉS DE LA CAPACTACIÓN

