

De La Planeacion a la Espontaneidad: Una lección en entrenamiento colaborativo para profesionales que trabajan con violencia doméstica

Dora Adolfinia Ayora
Ma. Del Rocío Chaveste
Yucatan, Mexico

En el Estado de Yucatán, México, cuando una institución contrata a un profesional para dar cursos de capacitación, la institución espera que ofrezca su conocimiento y experiencia incluyendo el uso de técnicas novedosas para hacer más eficiente el trabajo de los participantes en la capacitación. Este artículo habla sobre un contrato de capacitación, en el cual las expectativas de los clientes y nuestras suposiciones como profesionales nos conducen a desafíos imprevistos, descuidos y aprendizajes. Esto nos ayudó a recordar que en las prácticas colaborativas, es siempre importante construir un espacio para el diálogo.

Antecedentes

Nosotras vivimos y trabajamos en Mérida, capital y ciudad más grande del estado. Yucatán está localizado al sureste de México y está rodeado parcialmente por el Golfo de México. La cultura maya es característica de Yucatán y otros estados cercanos a la península, así como varios países centroamericanos. Los mayas destacaron por su sabiduría, fueron excelentes artistas, pintores de murales y escultores, desarrollaron un sistema de escritura mediante dibujos que representaban ideas, palabras o sonidos; además son reconocidos como magníficos astrónomos y matemáticos. Yucatán está formado por 106 municipios, muchos de ellos son pequeñas comunidades rurales. En la actualidad los municipios más alejados de las ciudades principales conservan la tradición de viviendas multifamiliares habitados por personas de lazos sanguíneos comunes. Los materiales de las casas varían de muros de adobe y techos de palma a materiales resistentes como piedra. La mayoría siguen durmiendo en hamacas. Aunque la agricultura, la artesanía textil y el comercio siguen siendo las actividades más importantes, cada vez en más frecuente la migración a grandes ciudades del estado y del país y a EUA. Según la Encuesta Nacional de la Dinámica de las Relaciones en los Hogares, en México el 46.5% de las mujeres han sufrido al menos un incidente de violencia en los últimos 12 meses, mientras que en el Estado de Yucatán esta cifra es del 37.19%. Según las estadísticas nacionales, el tipo de violencia hacia las mujeres más común en Yucatán es la violencia emocional, le siguen la violencia económica, la violencia física y por último la violencia sexual. Aproximadamente el 30% de la población en el estado es gente maya. Tanto para la cultura como para la lengua maya se han hecho esfuerzos importantes por tratar de preservarlos. Es en Mérida como capital del estado, donde se centralizan los servicios comerciales, educativos, de salud, y donde se encuentran las instituciones del gobierno del estado.

Resumen: *Los esfuerzos por incluir prácticas colaborativa en una institución del gobierno del estado de Yucatán, nos enseñó que aún con nuestra larga historia y experiencia en el trabajo colaborativo en entrenamiento y trabajo clínico, no pudimos evitar ser arrastradas por nuestras presuposiciones y por lo que era familiar para nosotros. Por suerte, fuimos capaces de reconocer las señales de las mujeres con las que estábamos trabajando, hacer una pausa, dejar de lado nuestras presuposiciones y permitirnos "ver" a las mujeres que teníamos enfrente, lo que ellas querían que viéramos y aprendiéramos sobre sus necesidades de aprendizaje. Logramos un proceso dinámico que se movió de la planificación a la espontaneidad y de la espontaneidad a una búsqueda continua de opciones. No queremos decir que la planificación no es importante. Lo es. Lo que queremos enfatizar es la importancia de la planeación como un punto de partida para construir relaciones y conversaciones que inviten a la participación de otros. Deseamos ilustrar una forma de trabajo de colaboración, así como las trampas y dificultades que requieren ser afrontadas al partir de esta perspectiva y destacar la importancia de actuar despacio y a conciencia, e incluir la voz de los otros cuanto antes.*

Palabras Clave: *Entrenamiento, Violencia Familiar, Mujeres Mayas, Comunidad*

El Contrato

Somos docentes del Instituto Kanankil, que es un centro que ofrece entrenamiento a través de programas de maestría. También con frecuencia colaboramos con instituciones del gobierno y agencias de servicios de salud. Durante el año 2007 fuimos invitadas a trabajar para el Instituto de Equidad y Género del Estado de Yucatán (IEGY), que es un instituto del gobierno estatal, que está regido por normas del gobierno federal, cuyos programas tienen como objetivo promover y fomentar las condiciones que impidan la discriminación y promuevan la equidad de género e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, estos programas son aplicados a nivel nacional y en el estado deben llegar a todos sus municipios.

Este artículo es la narración del proceso sobre cómo construimos un espacio que permitiera incluir prácticas colaborativas en un curso de capacitación para una institución del gobierno del estado de Yucatán, describimos los retos a los que nos vimos enfrentadas y el aprendizaje que obtuvimos de ellos, lo que aprendimos de las Promotoras Comunitarias participantes y lo que ellas dicen que ganaron del entrenamiento.

Nuestra forma de participación fue influida y modificada por el propio proceso. Dora fue responsable del contacto inicial con la coordinadora del IEGY, mientras que Rocío actuó como facilitadora en el curso. Ambas participamos en el desarrollo del programa, las conversaciones posteriores a cada sesión y al diálogo que dio forma y sentido a este artículo.

Primer Contacto

El primer contacto fue a través de la coordinadora del Departamento de Capacitación del IEGY, ésta nos solicitó un curso que iba a estar dirigido a personas de diversos municipios del Estado que trabajaban para el instituto como Promotoras Comunitarias. Nosotras le pedimos una reunión en su oficina para conocer más acerca del instituto, sus necesidades y lo que la coordinadora deseaba que se incluyera en el entrenamiento. Esta reunión nos permitió conocer las expectativas de la institución acerca del taller. También hablamos acerca del objetivo del entrenamiento, quienes iban a ser incluidos y los detalles prácticos acerca del horario y del presupuesto con el que se contaba. La coordinadora describió a las Promotoras Comunitarias que iban a participar en el curso, como mujeres residentes de los diversos municipios del estado, que trabajan para el IEGY, con diversos niveles de escolaridad y que han sido capacitadas por diversos institutos a nivel nacional sobre temas de violencia familiar y género. La invitación a Kanankil para participar en el curso fue principalmente por la relación de la coordinadora con nosotras, y al conocimiento que tiene sobre nuestro trabajo.

Creemos que el contacto personal con el grupo es un elemento fundamental para la construcción de relaciones y conversaciones colaborativas.

Cada año el IEGY tiene el compromiso de invertir recursos que el gobierno federal le asigna para la capacitación de su personal, en respuesta a esto nuestra tarea era desarrollar e implementar un curso de capacitación que proveyera a las Promotoras Comunitarias de mejores herramientas al momento de trabajar cara a cara con sus clientas en sus municipios. El objetivo de la Coordinadora para el curso quedó definido en términos generales como un medio para ayudar a las Promotoras a hacer intervenciones

iniciales en situaciones de crisis relacionadas con violencia familiar, además, que ellas puedan aprender los mecanismos de seguimiento institucional, es decir, que a través de las entrevistas e intervenciones que hicieran en su trabajo pudieran llenar una serie de formatos estadísticos de cada caso atendido. La Coordinadora nos pidió que preparáramos una propuesta muy formal y detallada de acuerdo a los requisitos que solicitan las instituciones de gobierno. Esta propuesta incluía detalles sobre las fechas del curso, los horarios, el lugar donde se llevará a cabo la capacitación, el material audiovisual que será utilizado, la relatoría textual y fotográfica, así como los objetivos generales, los temas y la bibliografía que se va a revisar durante el curso.

Pre-Supuestos

En Quiénes Estábamos Pensando. Posterior a la reunión con la coordinadora del IEGY, tuvimos varias sesiones de planeación en el Instituto Kanankil para discutir los temas y elaborar una propuesta de programa. Nos basamos en la información que nos proporcionó la coordinadora, en los “pre-supuestos” que nos formamos a partir de ella, en nuestra experiencia previa de trabajo con violencia familiar y en nuestra experiencia conduciendo entrenamientos similares en otras agencias de este tipo, tratamos de imaginarnos con quiénes íbamos a trabajar, a partir de esto asumimos que eran mujeres, con escolaridad entre básica terminada y universitaria, que han recibido capacitación sobre temas de violencia y género por diversos institutos a nivel nacional, que están familiarizadas con procesos administrativos del

IEGY y que por el tipo de trabajo que desempeñaban, conocían procedimientos de gestoría y jurídicos en situaciones de violencia.

En Qué Estábamos Pensando. Dado que trabajamos en la enseñanza y en la terapia desde una perspectiva colaborativa, y que en los últimos diez años nuestros estudiantes y nosotros hemos tenido mucho éxito en el trabajo con violencia familiar en nuestro centro y en programas comunitarios, queríamos que el programa de entrenamiento fuera conducido desde esta perspectiva, deseábamos encontrar la manera de poder incluir en este curso nuestras ideas colaborativas. Discutimos acerca de cómo ayudar a este grupo de Promotoras Comunitarias a moverse de prácticas tradicionales en su trabajo con violencia hacia otras más colaborativas. Nos preguntábamos cómo incluirlas en nuestro lenguaje, cómo crear un espacio para el diálogo sobre prácticas colaborativas y violencia, y cómo incluir el uso de la tecnología de la comunicación y la enseñanza (power point) durante el curso. Fue necesario considerar el uso de estas tecnologías como recursos de aprendizaje ya que para las agencias de gobierno son una muestra de profesionalismo y su uso más que una obligación es una expectativa institucional.

Programa General

Después de varias sesiones de trabajo a partir de nuestros “pre-supuestos”, diseñamos el programa que íbamos a presentar al IEGY, quien debía aprobarlo. Propusimos un programa de entrenamiento de 20 horas, dividido en sesiones de 4 horas y como iban a ser 40 personas, propusimos dos grupos de 20 cada uno para maximizar las oportunidades para el diálogo. Íbamos a reunirnos con un grupo los martes y con el otro los jueves. Titulamos el curso “La Entrevista Inicial en Situaciones de Violencia” y definimos el objetivo general como “Desarrollar habilidades básicas de entrevista como escuchar, preguntar e interactuar; aprender sobre el proceso de canalización de los usuarios a instituciones especializadas en violencia familiar; y realizar el seguimiento estadístico”. Incluimos en el entrenamiento temas como: a) el proceso de entrevista, b) el papel del entrevistador, c) la entrevista en situaciones de crisis, d) el proceso de canalización de casos, y e) registro y seguimiento institucional.

Tomamos como literatura básica los textos traducidos al español de *Conversación, lenguaje y posibilidades: un enfoque posmoderno de la terapia.* (Anderson, 1996), *La terapia como construcción social.* (Gergen y McNamee, 1992) y *El yo saturado. Dilemas de identidad en el mundo contemporáneo* (Gergen, 1997). Trabajamos muy cuidadosamente en elaborar un resumen (ocho paginas) de los conceptos más importantes de los textos, prestando mucha atención al lenguaje que estábamos utilizando para describir lo que pensábamos que era lo más relevante de nuestro trabajo. La Coordinadora nos pidió que le enviáramos la literatura y las referencias que usaríamos, para que ella pudiera distribuirlas entre los participantes. Entonces le enviamos el resumen y las referencias y nos preparamos para encontrarnos y trabajar con las mujeres.

Primer Día del Curso

Cambio en el calendario antes de empezar. Debido a los compromisos de trabajo y a que las participantes tenían que viajar desde sus municipios hacia Mérida, tuvimos que cambiar los días del calendario que se habían establecido, es decir, en vez de ser martes y jueves, se pasó a lunes y miércoles. Este cambio en el calendario nos llevó a cambiar también a la persona que habíamos designado para conducir el entrenamiento.

Formación de los Grupos. La primera sesión con el primer grupo nos presentó una serie de situaciones inesperadas, a las que tuvimos que responder con mucha paciencia y creatividad. Aunque el plan original para el curso era tener dos grupos (de 20 participantes cada uno), el primer día llegaron más personas de las esperadas, ya que algunas de ellas decidieron “venir de una vez al curso” y no esperar al día que se les había programado. Esto representó para nosotros y los organizadores reacomodar los espacios de trabajo.

Horarios. Aunque el horario establecido para iniciar el curso era a las 9:00 a.m., pudimos empezar hasta las 10:45 a.m. aproximadamente, ya que las participantes empezaron a llegar a las 9:30 a.m., saludaban y salían a desayunar y solo después de haber comido venían al salón listas para trabajar. Esto para ellas es lo más “natural” ya que todas tuvieron que viajar de municipios fuera de Mérida y para muchas implicó un viaje de por lo menos tres horas.

Composición del Grupo. A partir de la descripción inicial de la Coordinadora imaginamos un grupo de mujeres muy diverso aunque con algunas similitudes tanto en su preparación académica como en algunos puntos de vista acerca de su trabajo. Pero al conocerlas a detalle descubrimos que el grupo no solo era muy diverso, sino radicalmente distinto al que habíamos imaginado. Esta situación nos implicó una serie de retos muy interesantes que detallamos a continuación.

Escolaridad. Nos dimos cuenta que la mayoría de las mujeres no habían completado la enseñanza básica. Que 34 de ellas (85%) solo tenían la educación elemental o un poco más, que solo 6 mujeres (15%) habían completado la preparatoria o tenían algunos cursos de la universidad.

Lenguaje. Aunque pueda parecernos ahora un poco absurdo, algo que no contemplamos como un factor importante para el curso fue el lenguaje. La Coordinadora no mencionó nada acerca del lenguaje ni nosotros le preguntamos sobre ello. Nos encontramos con que 12 mujeres solo hablaban Español, 18 eran completamente bilingües (hablaban maya y español) y 10 eran semi-bilingües (hablando más maya que español).

Presentaciones

Creemos que el contacto personal con el grupo es un elemento fundamental para la construcción de relaciones y conversaciones colaborativas. Por lo que solemos dar la bienvenida a cada persona cuando llega al lugar donde vamos a trabajar. El primer día fue difícil establecer este contacto por la forma como las mujeres iban llegando, hablando entre ellas y yéndose rápido a desayunar. Tratar de hablar con ellas era difícil por que estaban ocupadas conversando con otras y no podíamos entender mucho de lo que ellas decían. Además el lugar de trabajo era un auditorio y cuando regresaban de desayunar ellas se iban sentando en el lugar que más les acomodaba dispersándose dentro del salón. Cuando todas estuvieron dentro del auditorio, en un esfuerzo por tratar de hacer el primer contacto más cercano, les preguntamos si querían sentarse en las sillas del frente, mientras la facilitadora se bajaba del escenario y se más cerca de ellas.

Una vez que el grupo se reacomodó, la facilitadora, Rocío Chaveste, les dio formalmente la bienvenida y dio una breve introducción acerca de sí misma, hablando sobre su trabajo y de lo que hace diariamente en él. Después ella les pidió a las mujeres si podrían presentarse diciendo su nombre, de dónde vienen y que es lo que hacen en su trabajo.

La primera mujer en presentarse fue Martha: “Soy Martha y vengo para aprender cómo decirle a las mujeres que no le tengan miedo al juez de paz”. Rocío le agradeció su presentación y le preguntó nuevamente si podía ampliar un poco lo que dijo, diciendo de dónde viene y que es lo que hace en su trabajo. Ella vuelve a decir: “Soy Martha y vengo para aprender cómo decirle a las mujeres que no le tengan miedo al juez de paz”. Que Martha repitiera su respuesta provocó que Rocío empezara a tener dudas en su cabeza: ¿es clara la manera como estoy preguntando acerca de ella y su trabajo?. Nuevamente Rocío le agradeció su participación y le pidió a Martha que explicara su trabajo. Y así se logró que ella hiciera una breve descripción de lo que hacía. Que Rocío preguntara un tema a la vez en un lenguaje cotidiano, permitió que Martha hablara sobre su trabajo.

los folletos eran ajenos y no tenían significado para las mujeres

El grupo empieza a mostrar mucha curiosidad por el material de apoyo, la literatura resumida que recibieron antes de empezar. Hablan entre ellas en Maya, y por supuesto que Rocío no las entendía. Rocío les preguntó ¿qué es lo llama tanto su atención?, ¿quieren preguntar algo? Una de ellas contestó con la pregunta: ¿Qué es posmodernidad?, mientras otras mujeres hablaban entre ellas, moviendo nerviosamente sus manos como discutiendo algo en Maya. La pregunta inicial fue seguida de otras sobre el significado de palabras impresas en el material, y estas palabras comenzaron a destacar para Rocío como avisos de "alerta": los folletos eran ajenos y no tenían significado para las mujeres.

Después de las Presentaciones

Desde estos momentos Rocío comprendió que iba a tener que hacer un cambio en los planes y en su posición con el grupo. Incluso aunque ella no hubiera “hecho nada” con el contenido del entrenamiento, había ya demasiadas respuestas inesperadas. El humor, las preguntas sobre el significado de palabras, conversaciones acaloradas en Maya y expresiones de asombro y duda, forzaron a Rocío a cuestionar la agenda de ese día y la del resto del curso. El diálogo interno de Rocío giraba alrededor de varias preguntas: ¿Cómo puedo entrar en contacto con sus ideas, ¿Qué esperan las participantes del curso y de mí?, ¿Cómo hablar de mis ideas colaborativas a un grupo con intereses y lenguajes tan distintos al mío?, ¿Va a ser de utilidad el material bibliográfico que les entregamos?, ¿Es este espacio de trabajo el adecuado para podernos relacionar?.

Rocío ya había comenzado con nuestro Power Point, usándolo en las presentaciones, pero decidió apagar la computadora, hacer a un lado los folletos y simplemente sentarse a conversar con Martha y las otras participantes sobre lo que ellas quisieran hablar, sobre sus dudas e intereses, aprender sobre las situaciones que ellas viven en su

trabajo y en lo que creen que necesitan la ayuda. Poco a poco, en la conversación con las participantes desarrollamos nuevos objetivos para la sesión y nuevos temas que ellas querían explorar.

Fin del Primer día del Curso

Para el final del primer día Rocío y las participantes lograron establecer acuerdos sobre la forma en la que podrían trabajar juntas y acordaron solicitar el cambio a un salón donde pudieran estar más cerca unas de otras, que no fuera en el auditorio. Se construyó una nueva agenda de trabajo a partir de sus experiencias, de las dificultades que les acarrea su trabajo y de las necesidades particulares de acuerdo a las condiciones físicas del lugar donde estaban. (Nos referiremos a esto más adelante.)

De que quisieron hablar las participantes: Sus experiencias. Las participantes hablaron acerca de sus experiencias de trabajo con mujeres involucradas en relaciones de violencia, en particular sobre las cosas que hicieron con ellas y sobre las consecuencias que este trabajo traía para sus vidas personales. Algunos ejemplos son los siguientes:
“Hemos hecho cosas con las personas que viven violencia, hemos creado grupos para darles cursos de capacitación como: cocina, corte y confección”
“Acompañamos a las señoras a Mérida o a la cabecera municipal para que ellas sientan que no están solas”
“Trabajar contra la violencia me ha traído problemas en mi casa y con las vecinas, pues me llaman chismosa”

De que quisieron hablar las participantes: Sus condiciones de trabajo. Las participantes también estaban preocupadas por las condiciones físicas de los espacios de trabajo. Ellas nos dijeron que independientemente del énfasis que el IEGY hacía sobre la importancia de cuidar la confidencialidad y proteger a las mujeres; las condiciones físicas en las cuales ellas trabajaban en sus municipios no proporcionaban tal "intimidad". Supimos que la mayoría de ellas no tenían oficinas designadas o áreas de trabajo donde pudieran estar con sus clientes en privado y que la mayor parte del tiempo las reuniones eran en áreas públicas, abiertas; que frecuentemente se encontraban con sus clientes en el patio de un edificio público o en el parque, donde ellas comentaron "la gente del pueblo nos puede ver y escuchar". Algunas mujeres tenían una mesa y una silla en un espacio que compartían con tres de cuatro personas más que trabajan ahí pero en áreas de servicio diferente, áreas no relacionadas con equidad, género ni violencia familiar.

Retos Subsecuentes

Después del primer día, continuamos construyendo nuestra relación con las participantes, aprendiendo más sobre ellas, su trabajo y sus necesidades, y haciéndonos preguntas a nosotras mismas y a ellas sobre los siguientes pasos para hacer que el curso fuera exitoso. Al principio de cada día comenzábamos con ideas nuevas: hablábamos y llegábamos a acuerdos con las participantes sobre lo que era importante para ellas ese día, que preguntas querían hacer y como deberíamos organizar el tiempo que íbamos a estar juntas. Cada sesión surgieron nuevos desafíos que debían ser solucionados; a continuación mencionamos algunos de los más significativos.

Cambios en los miembros del grupo. Como el primer día, todos los días la composición de grupo fue una sorpresa; nunca fue el mismo. Había siempre variaciones y era totalmente imprevisible cuántas o quiénes asistiría cada sesión. Las mujeres venían al curso "como podían", significando esto, que venían al curso según sus actividades de trabajo y como su disponibilidad de tiempo les permitía. Nosotras no etiquetamos este comportamiento ni pensamos en ello como una característica negativa "de su cultura." En cambio, la aceptamos y tratamos de acomodarnos a ella. Decidimos que si queríamos ser útiles para estas mujeres teníamos que estar con ellas de la forma que prefirieran; en otras palabras, era más importante ser útiles para ellas que tratar de ajustarlas "a nuestra cultura."

Cambio en las Agendas. Tratamos de planear juntas al final de cada sesión, la agenda de la siguiente. Sin embargo, rápidamente nos dimos cuenta que la agenda acordada con un grupo no era aceptable en la siguiente reunión con el otro grupo. No sólo por que los integrantes del grupo cambiaban si no por que los problemas urgentes y las nuevas crisis en el trabajo eran siempre distintos. Tuvimos que verificar y refinar la agenda de cada día al principio de la sesión para asegurarnos que esta se ajustaba a las necesidades y a la composición del grupo ese día.

Comprendimos que el contenido del curso no era tan importante como el proceso de aprendizaje. Es decir, privilegiamos y enfatizamos la experiencia práctica sobre la teoría. En vez de ofrecer material didáctico, la mayor parte del tiempo el trabajo fue hecho en pequeños grupos de modo que nosotros pudiéramos aprender más de los detalles acerca de lo que ellas hacían y nos adentramos en conversaciones con ellas acerca de su trabajo. También hicimos muchas representaciones de las situaciones diarias que ellas afrontan; promovimos la conversación y la

reflexión. Descubrimos que tenían mucha experiencia y habilidades y que eran muy exitosas en su trabajo. Les ayudamos a identificar las experiencias y habilidades que han adquirido en su trabajo, a aprender de las experiencias de las otras, y a reforzar y ampliar sus capacidades. También les ayudamos a desarrollar conciencia de sus propias actitudes y valores que a veces las meten en problemas, es decir, las formas como pueden estar participando en la creación de clientes resistentes y fracasando en sus intentos de ser útiles.

El reto del lenguaje

El dilema más significativo que tuvimos que enfrentar estuvo relacionado con el lenguaje. Aunque desde el primer día fue evidente su importancia, tuvo un sentido muy distinto en el momento en el que abordamos el tema sobre como hablan de violencia en lengua maya. Las mujeres bilingües (maya-español) jugaron un papel muy importante en la comunicación del grupo, ya que ellas ayudaron a explicar el significado de muchas palabras. Sus intervenciones fueron un puente entre dos percepciones culturales diferentes del mundo.

Conceptos que pertenecen a género y violencia. Por su trabajo en IEGY como Promotoras Comunitarias, las participantes se han vuelto muy experimentadas para hablar y comunicarse en sus comunidades sobre el tema de violencia, han desarrollado explicaciones, más que traducciones literales a la lengua maya de conceptos relacionados con la violencia de género y doméstica. Por ejemplo, la palabra Violencia como tal, no existe en maya, para referirse a ella utilizan el vocablo *Loobilta'al*, que tiene varios significados, entre ellos daño, enfermedad, pasar algo malo, maldad. Para referirse a las mujeres le añaden el vocablo *Ko'olelo'ob* que significa mujeres, damas, matronas. Por lo tanto para decir violencia contra las mujeres utilizan la frase *Loobilta'al Ko'olelo'ob*. También a veces utilizan la palabra *To'opol* que significa golpe, y dicen *To'opol Ko'olelo'ob* para decir, golpear a las mujeres.

Encontramos que es muy complicado referirse en Maya a un concepto de violencia que difiere de nuestra interpretación profesional. Las promotoras Comunitarias usan palabras en Maya cuyo significado es cercano – pero no exactamente el mismo – a nuestro concepto profesional de violencia en Español; estas son palabras familiares para nosotros pero son palabras y conceptos ajenos en la lengua y cultura mayas. Las Promotoras tienen que encontrar términos comprensibles y relacionados en Maya para explicar la violencia psicológica, sexual y económica a sus clientas.

La lengua Maya retrata la complejidad de las visiones del mundo que caracteriza a esta gente. Significados múltiples y aún opuestos enfatizan obstáculos de traducción en una lengua cuya estructura gramatical está caracterizada por la carencia de género y una fonología de consonantes glóticas que distinguen entre palabras idénticas. Aunque la escritura actual está en letras occidentales, la Maya precolombina usó un complejo sistema de escritura en grifos. El lenguaje como un reflejo de la cultura, es fácil entender ya que muchas de las palabras y los significados de la lengua española son completamente desconocidas en la cultura Maya. La inexistencia de la palabra violencia terminó siendo un regalo para nosotros. Tuvimos que dejar nuestros significados preconcebidos, preferencias, y valores culturales y aprender sobre los significados de las promotoras, de sus clientas y las situaciones de vida con las cuales trabajaban.

Retos de la Traducción en las Comunidades Mayas. Mencionamos anteriormente que algunas mujeres eran semibilingües (Maya/Español), y que otras sólo hablaban Maya o Español. En sus ciudades locales y pueblos, la mayoría de la gente solo habla en maya y muchas de ellas son las que van a solicitar apoyo a los centros de atención del IEGY. Las promotoras que eran semibilingües y aquellas que solo hablaban en español, hablaron de los problemas que se encontraban cuando trataban de trabajar con las clientas que solo hablaban el Maya. En una sesión del curso ilustraron estas dificultades a través una escenificación, como se describe a continuación.

Una mujer va a solicitar ayuda al centro de atención de su comunidad, sólo habla en maya, y cuando llega la entrevistadora que la recibe y quien la va a escuchar es otra mujer, que sólo habla español, la entrevistadora al ver las limitaciones que tenía para poder entenderla, va a buscar ayuda, viene con otra mujer que es bilingüe. La entrevistadora no le dijo a la clienta por que llamó a otra mujer, y cuando la entrevistadora comenzó a hacer preguntas en español las cuales la traductora tradujo a la clienta. Inmediatamente, la clienta preguntó ¿por qué vino la otra mujer?. Entonces la entrevistadora le explicó que es la traductora, que les va ayudar a comunicarse mejor, pero la clienta dice que la traductora no tienen nada que hacer ahí, a quien vino a ver es a la entrevistadora, pues es ella quien la va a ayudar. Se le trata de explicar que la traductora es necesaria para poder entenderse mejor y que también la va a ayudar y la señora dice que en todo caso habla con ella que sí la puede entender, que la que no tienen nada que hacer ahí es la entrevistadora ya que si no la puede entender, no la puede ayudar, no tiene por que contarle sus cosas a tanta gente...”

Esta representación puso nuevamente sobre la mesa el tema del lenguaje, permitiendo abrir el diálogo sobre el proceso de comunicación, sobre la importancia de estar atentas, no solo al contenido de las conversaciones sino también de cómo vamos a comunicarnos, cómo sus clientas podrían participar y especialmente, cómo en el mundo donde ellas viven iban a tratar de entenderse unas a otras.

Experiencias de las participantes y retroalimentación.

Al finalizar el curso, hablamos con las participantes acerca de su aprendizaje y experiencias, de modo que pudiéramos tener su retroalimentación acerca de su aprendizaje durante el curso y sugerencias para mejorarlo. Aquí están algunos de sus comentarios sobre lo que aprendieron: a) “Mantener paciencia y saber escuchar” b) “Dar el tiempo y espacio para que las señoras sientan confianza” c) “Aprender a detener mi coraje...” d) “Aprender que no siempre desean hablar... y en otras ocasiones sólo tienes que escuchar” e) “La manera en que pasan las cosas, no los decidimos nosotras, sino ellas” f) “Sólo se que ahora las mujeres de Tixkokob van a estar mejor atendidas” g) “Contamos nuestras propias experiencias para que nos pudiéramos apoyar” h) “Me gustó mucho el taller, la manera que trabajamos, desde lo real” i) “Aprendimos los puntos importantes de las entrevistas, lo que podemos hacer, cuando se nos presente un caso de violación, una pareja y un hombre con historia de violencia” j) “Me siento más segura al llevar una entrevista”.

Discusión

Comentarios Reflexivos

Presentamos nuestra experiencia y lo que aprendimos de este curso en un taller en el Pre-Instituto Internacional de Verano (Pre-ISI) en Playa del Carmen, México en junio de 2007. La preparación para el taller y la participación en discusiones con los participantes que asistieron nos permitió ampliar nuestras perspectivas sobre la construcción de espacios para relaciones y procesos colaborativos. Durante una presentación en el Pre-ISI, Harlene Anderson habló de la flexibilidad como uno de los rasgos básicos de colaboración: la importancia de responder a lo que ocurre en el momento, prácticas dirigidas por la espontaneidad más que atadas a la planeación previa, del valor de la palabra "con", y la confianza y el respeto a las personas y al proceso. Estas ideas sintetizan y describen nuestras experiencias en el proyecto de entrenamiento en el IEGY. No queremos decir que pensamos que la planificación no es importante. Lo es. Lo que queremos enfatizar es la importancia de la planeación como un punto de partida para construir relaciones y conversaciones que inviten a la participación de otros. Deseamos en este artículo ilustrar una forma de trabajo de colaboración, así como las trampas y dificultades que requieren ser afrontadas al partir de esta perspectiva. Y finalmente, para destacar la importancia de actuar despacio y a conciencia, e incluir la voz de los otros cuanto antes.

De nuestros descuidos iniciales aprendimos que la flexibilidad era un elemento indispensable para responder a las situaciones inesperadas que se nos presentaron y que desafiaron nuestras propias presuposiciones sobre el entrenamiento. Tener flexibilidad para moverse “con” los participantes nos permitió romper la actitud en la que habíamos caído: que el grupo encaje en el programa del curso que meticulosamente habíamos diseñado; también ayudó a desafiar la posición del profesional experto que capacita a otros; y a recordarnos que el experto es el cliente (Anderson, 1996).

Qué aprendimos nosotras

Aprendimos que era importante responder a lo que ocurre en el momento. Dados los acontecimientos de los primeros minutos del curso, con las presentaciones y lo que estaba pasando con el material, no podíamos dejar de lado lo que estaba ocurriendo, si hubiéramos ignorado lo que estaba pasando y hubiéramos continuado con lo planeado, es muy probable que el curso hubiera sido como la capacitación que las participantes han recibido siempre, basadas en trabajo institucional con modelos de secuencias ordenadas para la intervención en crisis, y lo que ellas tienen que hacer es aplicar el modelo al pie de la letra, ya que lo que funciona es el modelo de intervención, si es bien aplicado.

Partir de una práctica guiada por la espontaneidad más que por la planeación, requiere de una escucha muy atenta al cliente. En este caso, tuvimos dos clientes, la Coordinadora y las Promotoras Comunitarias, y era muy importante encontrar la manera de trabajar con las dos y con las expectativas de ambas. La Coordinadora tenía su propia idea acerca del tipo de entrenamiento que las participantes necesitaban y las participantes tenían sus propias ideas. El reto fue trabajar con cada una de estas realidades y expectativas. El diseño original del programa, incluía a la literatura

como un punto de partida. A nuestro primer cliente, la Coordinadora, le gustó el programa pre-estructurado de entrenamiento. Nuestro segundo cliente, las mujeres, nos dijeron que no. Si nosotros no hubiéramos respondido a sus necesidades, el programa de entrenamiento pudo haber inútil, sin interés, y tiempo desperdiciado para las mujeres y para nosotros. En cambio, logramos un proceso dinámico que se movió de la planificación a la espontaneidad y de la espontaneidad a una búsqueda continua de opciones.

La palabra “con”, se convirtió en una llave que nos abrió muchas puertas, ya que estar y hablar con ellas, facilitó un proceso de diálogo abierto, honesto, sensible a las necesidades de cada una y, a nosotras nos permitió ponernos en una doble posición, de profesionales expertas con la institución (IEGY), y de aprendices con las participantes, esforzándonos con ellas en construir una relación menos jerárquica y más igualitaria.

Nuestros pre-supuestos, al mismo tiempo que fueron el punto de partida para construir una propuesta de trabajo, también nos generaron muchas limitaciones con las que tuvimos que lidiar. Aunque tenemos una larga historia y experiencia en el trabajo colaborativo en nuestro entrenamiento y trabajo clínico, no pudimos evitar ser arrastradas por nuestras presuposiciones y por lo que era familiar para nosotros. Por suerte, fuimos capaces de reconocer las señales de las participantes, hacer una pausa y dejar de lado nuestras presuposiciones y permitirnos “ver” a las mujeres que teníamos enfrente, lo que ellas querían que viéramos y aprendiéramos sobre sus necesidades de aprendizaje. Confiamos en que el proceso estaba siendo construido a través del diálogo y las relaciones interpersonales y que podría ser benéfico para todos.

Fue a través del lenguaje que construimos, deconstruimos y reconstruimos todo, fue el medio a través del cuál pudimos movernos de nuestras posiciones, pudimos transformar nuestras relaciones, dialogar y estar con los demás. El lenguaje generó las dificultades pero también las disolvió, fue a través del diálogo, del ir y venir de las preguntas que pudimos construir espacios y relaciones colaborativas.

Para finalizar, y como el aprendizaje más significativo de este curso, volvemos a citar a Anderson cuando habla de la importancia que tiene nuestra actitud y posición frente a los otros: para que haya lugar para lo novedoso tiene que haber lugar para lo familiar, para que haya lugar para nosotros, primero es necesario que haya lugar para el cliente. (Anderson, 2007).

Agradecimientos

Queremos agradecer a Alejandra Carcaño Díaz por la traducción de este artículo, a Harlene Anderson por sus valiosos comentarios y sugerencias y a todas aquellas personas que contribuyeron a enriquecer este artículo con sus sugerencias.

Referencias

- Anderson, H. (2007) Comunicación Personal en el 2° Pre Instituto de verano. Aventuras en Prácticas Colaborativas: Terapia, Entrenamiento, Investigación y Consultoría Organizacional a través de las culturas, Junio 16-17.
- Anderson, H. (1999) *Conversación, lenguaje y posibilidades: Una enfoque posmoderno para la terapia*. Buenos Aires, Amorrortu.
- Gergen, K. (1997). *El yo saturado. Dilemas de identidad en el mundo contemporáneo*. Barcelona, Paidós.
- Gergen, K.; McNamee, S. (1996) *La terapia como construcción social*. Barcelona, Paidós.

Author Note

Dora is affiliated to Asociación Mexicana de Terapia Familiar, Colegio de Psicólogos del Estado de Yucatán, Sociedad Latinoamericana de Psicología and is a Psychologist and Master in Family Therapy

Rocío is affiliated to Asociación Mexicana de Terapia Familiar, Asociación Mexicana de Sexología, she studied in University in Political Sciences, Master Sexology and Master in Family Therapy

contacto@kanankil.org
www.kanankil.org