



**VIOLENCIAS OCULTAS: DESENTRAÑANDO REALIDADES SILENCIADAS EN
LAS PRÁCTICAS PROFESIONALES**

TRABAJO DE GRADO PARA OPTAR POR EL TÍTULO DE ANTROPÓLOGA

AUTORA:

VANESSA GONZALEZ GARCIA

ASESORA ACADÉMICA:

SOFIA LARA LARGO

UNIVERSIDAD DE CALDAS – MANIZALES, CALDAS

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

DEPARTAMENTO DE ANTROPOLOGÍA Y SOCIOLOGÍA

ANTROPOLOGÍA

2024-1

TABLA DE CONTENIDO

Agradecimientos.....	3
Introducción.....	4
Fundación edificapaz: desafíos en los procesos de desarrollo y reconocimiento personal y profesional	8
▪ Adaptación y desafíos en prácticas laborales.....	8
▪ Desafiando la norma: ser mujer y disidencia sexo-genérica en los escenarios de práctica	15
▪ La sociedad del rendimiento y la sobrecarga laboral.....	46
Centro construyendo desarrollo: explorando un nuevo escenario de práctica con una mirada institucional permanente.	62
Centro de acompañamiento a las familias: un nuevo camino, nuevos horizontes.....	71
Entre sombras académicas: explorando el acompañamiento en las prácticas profesionales.....	75
Conclusiones.....	82
Referencias bibliográficas.....	85

AGRADECIMIENTOS

En estas líneas, quiero expresar mi profundo agradecimiento a la persona que me impulsó a redactar este escrito y que me apoyó en toda esta etapa de mi proceso formativo. No solo estuvo para levantarme en momentos difíciles, sino que también me ofreció su acompañamiento incondicional, me escuchó atentamente y, sobre todo, ideó estrategias para poder seguir avanzando en el proceso que estábamos atravesando.

En este sentido, quiero destacar y agradecer a la docente Sofía Lara, quien, me motivó a generar una reflexión y análisis sobre los acontecimientos que viví desde nuestra mirada profesional en Antropología. Fue gracias a ella que surge este escrito, el cual, en varias ocasiones, me resistí a concluir debido al agotamiento mental y emocional que experimentaba al volver a recordar esas experiencias. Sin embargo, asumimos esta aventura como una forma de reivindicación, reconocimiento y justicia, no solo por lo que yo viví, sino también por lo que experimentaron mis compañeras y en donde nuestras voces fueron silenciadas al no tener una respuesta de lo sucedido por parte de la institución.

Expreso mi gratitud hacia mi familia, quienes me brindaron su apoyo incondicional a lo largo de todo este proceso y siempre estuvieron para mí cuando más les necesité. Al igual que quiero reconocer el respaldo de docentes del programa de Desarrollo familiar, quienes en diversas formas demostraron su preocupación y estuvieron presentes cuando lo requerí.

Finalmente, agradezco al Centro de Acompañamiento a las Familias, a su equipo de trabajo y, sobre todo, a la directora, quien creyó en mí y me otorgó la oportunidad de mostrar no solo mi capacidad, sino también de despertar la creencia en que existen instituciones

comprometidas en impactar significativamente en las vidas de las personas, familias y comunidades.

INTRODUCCIÓN

A lo largo de mi formación académica, me vi inmensamente interesada por los estudios de género y diversidad, los cuales se convirtieron en el hilo conductor que dio sentido a mi proceso formativo. En la antropología, encontré herramientas que no solo enriquecieron mis motivaciones investigativas, sino también, aportaron a las reflexiones y a la mirada crítica hacia los temas de género y diversidad sexo-genérica, que trascendían la acción-intervención.

Para poder culminar mi proceso formativo en Desarrollo Familiar, era requisito hacer una práctica profesional, encontrando instituciones donde me involucrara en procesos afines a mis intereses profesionales, en temas de prevención de violencias y equidad de género, pero donde irónicamente yo terminé siendo violentada. Fue gracias a mi formación como antropóloga que pude abordar de manera crítica y reflexiva las violencias que a menudo se naturalizan y se silencian en los escenarios de práctica, contribuyendo a la identificación y comprensión de las dinámicas inherentes a estos escenarios.

El propósito de este trabajo, es aportar a la discusión sobre las violencias que se dan en los escenarios de práctica. Se hace necesario comprender y reflexionar sobre las vivencias que tienen que asumir las personas cuando entran a este mundo. Existe una concepción errónea de que las prácticas representan un terreno idílico y expedito. En ocasiones, se percibe como fácil y sin obstáculos, una vía rápida para alcanzar la graduación en un afán por salir al mercado laboral. Sin embargo, es esencial desmitificar esta visión superficial y reconocer la

complejidad inherente a este proceso, abriendo así la puerta a un análisis más detenido y crítico de las realidades que se presentan en estos escenarios.

La idealización de las prácticas dista considerablemente de la realidad. Su falta de regulación en algunas universidades y programas académicos, obliga a las personas a embarcarse en nuevas experiencias, en muchas ocasiones sin un respaldo adecuado por parte de las universidades, teniendo que enfrentarse solxs¹ a contextos desafiantes, además de las cargas que deben afrontar tanto en las instituciones como en el programa académico. Pareciera que las personas se encuentran en una suerte de limbo, en donde no son plenamente ni estudiantes ni profesionales, pero tienen responsabilidades de ambos mundos, que llevan a que la carga de una no permita asumir la otra y se genere de esta manera una sobre exigencia. Esta situación conduce a la aparición del síndrome de burnout, donde las personas, abrumadas por las presiones se ven inmersas en un agotamiento físico y emocional. Es crucial reconocer estas dinámicas e interceder por una revisión y mejora de los procesos de acompañamiento en las prácticas con el fin de garantizar una transición más efectiva, armoniosa y beneficiosa hacia la vida profesional.

Las organizaciones contribuyen a la reproducción de desigualdades y violencias al legitimar un orden social establecido que subyace a los contextos laborales, con repercusiones notables para quienes están inmersxs en las prácticas profesionales. En este sentido, se busca aportar desde una mirada crítica que permita desentrañar las estructuras de poder arraigadas, teniendo como interés cuestionar las normas establecidas, no solo para identificarlas, sino también para analizar cómo contribuyen a la expresión de la dominación masculina, encontrando sus

¹ Se decide escribir de esta manera como una forma de reconocimiento a las diversidades sexo-genéricas

efectos en diversas formas de violencia y acoso presentes en las instituciones. Pese a que la mayoría de personas asocian la violencia con actos físicos o agresiones evidentes, las violencias que se manifiestan en las prácticas pueden adoptar formas sutiles a través de la violencia simbólica (Pierre Bourdieu, 2000). La cual termina siendo amortiguada, es decir, invisible, minimizada y naturalizada incluso por su propia víctima.

Recurro a mi experiencia y a la de otrxs compañerxs para dar cuenta de prácticas inscritas que considero hacen parte de las violencias sistemáticas que se reproducen en los escenarios de práctica. A menudo, se cree que estas prácticas son un pilar esencial e indispensable en la formación académica, se les ve como un espacio donde los conocimientos teóricos encuentran vida en la praxis como parte del proceso de aprendizaje y preparación para el mundo laboral.

Las prácticas profesionales de acuerdo con Marcela Andreozzi (2011) son una experiencia que aproxima a lxs profesionales en formación al universo material, simbólico e imaginario de la profesión y en este sentido permite tener acceso a una serie de saberes que se articulan en la transformación del “sí mismo” como “otro”, es por ello que las prácticas configuran hitos claves en el proceso de formación, siendo un pasaje identitario que deja huella e inaugura el camino de las próximas adscripciones profesionales, pero que también marca al individuo y su historia de vida, por lo cual existen críticas a la forma en cómo las universidades envían a lxs futurxs profesionales a un campo de batalla, que no solo marca el inicio de su mundo laboral, sino que puede tener afectaciones en su experiencia subjetiva.

En las siguientes líneas compartiré, a través de palabras y relatos propios y de otras personas, lo que significó emprender varias prácticas profesionales y los efectos que esto tuvo en el

relacionamiento con personas de mis círculos más próximos, tanto personales como laborales. Durante el año 2023 mi existencia osciló, entre el compañerismo, el apoyo y la superación propia y por el otro lado, la dominación, la autoridad, la discriminación, la intromisión en la intimidad y la sobrecarga laboral. Natalia Escobar (2018) pone en evidencia un debate fundamental que se centra en la crítica hacia la academia ya que desde esta nos envían a un mundo ficticio el cual está basado en la nulidad del género. En este sentido, es importante reconocer los múltiples peligros que las personas deben enfrentar ya que los sitios de práctica, si están marcados por asimetrías que a menudo perpetúan relaciones de poder y la discriminación hacia la diversidad sexo-genérica. Lo que se presenta a continuación, no son casos aislados, ya que son muchxs lxs practicantes que han tenido que pasar por sitios de trabajo hostiles, donde sus voces son silenciadas.

En los sitios de práctica, uno se puede enfrentar a amenazas que van desde la sobrecarga laboral, bromas, insinuaciones, violación a la vida privada, discriminación por orientación sexual, contacto físico inapropiado hasta el acoso sexual y la violación (Natalia Escobar,2018; Ingrid Espitia, Diana Ojeda y Claudia Rivera,2019). En este sentido las personas terminamos enfrentando daños inmediatos debido a estas acciones, las cuales crean una atmósfera de temor, inseguridad y ansiedad. Es el momento de romper el silencio, visibilizar y pensar acciones que permitan crear entornos de prácticas más seguras y respetuosas para todas las personas que deban enfrentarse a estos escenarios.

Es un llamado que destaca la imperiosa necesidad de que las universidades implementen estrategias de acompañamiento y seguimiento, que sean efectivas y se adapten a las necesidades específicas de las personas que se encuentran en la etapa final de su carrera universitaria, ya que esto no solo contribuye al bienestar emocional y académico, sino que

también fortalece la conexión entre teoría y práctica al poner en praxis una verdadera apuesta por el cambio, la transformación social, la justicia, la prevención de las violencias, la equidad, el reconocimiento y las paces de las que tanto se hablan en la Colombia contemporánea.

FUNDACIÓN EDIFICAPAZ²: DESAFÍOS EN LOS PROCESOS DE DESARROLLO Y RECONOCIMIENTO PERSONAL Y PROFESIONAL.

ADAPTACIÓN EN PRÁCTICAS LABORALES

Antes de que la idea de una práctica se cruzara en mi camino, mi mente estaba fija en una meta diferente: la realización de mi tesis. El campo de la investigación, especialmente en lo que respecta a los temas de género, me intrigaban profundamente. Era un horizonte que anhelaba explorar a fondo. Sin embargo, la doble titulación que me propuse perseguir presentó un desafío inesperado: realizar mi tesis y graduarme de ambas carreras al mismo tiempo, parecía una hazaña imposible.

Dada esta circunstancia, me embarqué en la búsqueda de una práctica remunerada que estuviera en línea con mi interés por la responsabilidad social empresarial, pero el destino, siempre misterioso, tenía otros planes para mí. Una inesperada oportunidad surgió en La Dorada, Caldas, un lugar completamente ajeno a mí, en donde me embarcaría en los temas de construcción de paces, conflictividades y reconstrucción del tejido social. La idea de realizar mi práctica en otro municipio no era algo que estuviera dentro de mis planes, pero dados los compromisos que se deben asumir al momento de salir a la práctica, me vi con la responsabilidad de enviar mi hoja de vida para la postulación a la fundación EdificaPaz

² Se debe señalar que el nombre propuesto es ficticio y no se relaciona con la institución donde se llevó a cabo la práctica.

La docente encargada en el Programa de Desarrollo familiar de la Universidad de Caldas notó mi falta de interés e inconformidad al tener que llevar a cabo una entrevista en este sitio. A pesar de que no quería irme de Manizales, las palabras de la docente me impulsaron a considerar esta nueva oportunidad de una manera diferente. Después de pensarlo por un momento, comprendí que quizás el universo, siempre misterioso, estaba tejiendo planes inesperados para mi vida. Al final, era solo una entrevista.

Al poco tiempo de salir de la entrevista, recibí la noticia de que había sido seleccionada para la práctica en esta institución. En ese momento, vi en lo sucedido la valiosa oportunidad para vincular y homologar la práctica en el programa de Antropología de la Universidad de Caldas, con el objetivo de graduarme de ambos programas académicos. Motivada por este propósito, inicié acciones para llevar a cabo el trámite necesario. Sin embargo, esta noticia desencadenó en una serie de emociones, era una mezcla de tristeza por tener que partir y dejar a mis seres queridos y lo que resultaba más desafiante y que me generaba temor, el tener la certeza de que esta vez iría sola, ya que para ese año no se tendrían dos practicantes como solía suceder.

Esto permite apreciar cómo en la vida nos encontramos con diferentes retos que debemos asumir. El tener que salir de la zona de confort y enfrentarnos a un nuevo entorno, es un proceso de apertura que es complejo para el individuo, ya que implica disposición para explorar cosas nuevas y sumergirse en una experiencia desconocida, que permite ampliar la capacidad de curiosidad, imaginación y acción para enfrentar nuevos escenarios (Ana María Viruela, 2023). Sin embargo, cuando nos remitimos a las prácticas, vemos que las

universidades nos envían solxs, sin un acompañamiento a estos contextos que son diferentes y desconocidos, como en el caso de Luisa y Verónica³.

“Yo me fui con muchos miedos y con tristeza por dejar a mi familia, era un poco angustiante, yo me fui llorando en ese bus como una magdalena... llegamos allá y fue estresante porque llegar a un lugar donde no conoces a nadie, no conoces el pueblo y buscar a ver dónde se quedan es muy complicado. Nos tocó llegar y buscar hotel. Yo le dije a mi compañera que teníamos que buscar un apartamento porque el hotel salía super caro y yo le dije a mi compañera así tengamos que poner la maleta de almohada, pero no podemos pagar un hotel, eran muy costosos porque de entrada nosotras teníamos que pagar las cosas porque la institución no nos dio dinero, lo dieron como al mes” (Luisa, Ex Practicante en fundación EdificaPaz, entrevista personal 2024)

“Inicialmente se suponía que EdificaPaz ofrecía lo que era el hospedaje. Cuando nosotras llegamos, no conocíamos a nadie. Llegamos con nuestras maletas y llamamos a la que sería nuestra asesora institucional, quien nos contestó “Ay no, yo salgo a las doce de acá de la institución. Tengo mucho trabajo. Espérenme ahí, tómense algo”. Desde ahí todo mal.

Cuando llegó, se presentó y nos preguntó “¿Dónde se van a quedar?” Se suponía que la institución nos daba donde quedarnos, cuando nos dijo que no. Nos llevó a un hotel y nos dijo que a las dos, teníamos que estar en la oficina. Nosotras todas inocentes lo hicimos y al ver que no teníamos un lugar donde llegar, pedimos permiso para ir a buscar, por lo que nos dieron el resto de semana para hacerlo.

Les expresamos que no teníamos dinero ya que pensábamos que la institución nos iba a acoger y nos dijeron que no. Que nos podían ayudar con el gasto inicial del hotel, pero solo dos noches, entonces nosotras emprendimos una búsqueda impresionante, no conocíamos el pueblo, no conocíamos nada.” (Verónica, Ex Practicante en fundación EdificaPaz, 2024)

La adaptación de acuerdo con Olga Vallejo (2011) varía de acuerdo a las personas, su género, orientación sexual, clase, etnia y la dinámica que deben enfrentar en los entornos específicos, siendo así un continuum, en donde encontramos factores como la salud mental, resistencia al

³ Los nombres de las personas que aparecen en este escrito son ficticios con el fin de proteger sus identidades

cambio, hasta el proceso de adaptación o no. Los relatos de Luisa y Verónica, son una crítica a cómo la academia nos envía a contextos completamente desconocidos sin brindarnos el apoyo adecuado, a pesar de que es la universidad, los programas académicos y coordinaciones de prácticas las responsables de enviar a las personas a estos lugares. Por ende, deberían garantizar ciertos requisitos mínimos para evitar que las personas lleguen desprotegidas a estos nuevos entornos.

En mi caso, había recurrido a contactarme con una ex practicante para obtener información sobre la fundación EdificaPaz, descubriendo que tenía que encontrar alojamiento por mi propia cuenta. Mi necesidad de tener todo bajo control me llevó a comunicarme con mi asesora académica del Programa de Desarrollo Familiar, para aclarar los detalles. Sin embargo, la incertidumbre persistía al no poder lograr establecer un contacto con la fundación y saber la fecha en la que debería estar allá.

Fue el lunes 13 de febrero, a las 9:00 a.m, cuando recibí una inesperada llamada de la institución preguntando mi ubicación actual. Confundida, explique que me encontraba en Manizales debido a la falta de claridad en cuanto a la fecha de partida, ante lo cual me informan que esperaban mi presencia ese día, por lo que debía presentarme a primera hora en la oficina el siguiente día. Antes de finalizar la llamada, pregunté si sabían de un lugar donde pudiera llegar, dado que, como no sabía las fechas, no había podido buscar alojamiento a lo que me responden que no, que lo único que podían hacer era darme el contacto de las practicantes que estaban allá.

Debido a que todo fue tan repentino, tenía claro que debía llegar a un hotel hasta que encontrara un lugar para vivir que se adaptara a mi presupuesto. Sin embargo, decidí comunicarme con las practicantes, quienes amablemente me ayudaron en esta búsqueda. A

las 5:40 p.m llegué a La Dorada, exhausta por el viaje, cargada con dos maletas en las que había empacado lo esencial para esta nueva aventura. Logre encontrar un lugar donde vivir, una habitación en una casa de aspecto desgastado, la cual se convirtió en el punto de partida de un capítulo inesperado en mi vida. Fue allí, donde mi camino se cruzó con el de Carol, siendo dos extrañas destinadas a convivir, pero que jamás imaginé cuán significativa se volvería su presencia en mi vida. Con el paso del tiempo, nuestra amistad floreció, convirtiéndose en un vínculo que iluminaría este viaje lleno de desafíos y oportunidades inesperadas.

Al día siguiente, juntas nos dirigimos a la organización donde realizaríamos nuestras prácticas. A medida que nos acercábamos, sentí mariposas revoloteando en mi estómago, anunciando la incertidumbre que me esperaba. Al entrar, fui recibida con una cálida bienvenida; me presentaron a todas las personas del equipo de trabajo, donde sus sonrisas fueron tan amigables que permitieron aliviar mis nervios iniciales. A pesar de ello, la sensación de angustia se había apoderado de mí desde el primer momento, las responsabilidades que se avecinaban eran completamente desconocidas.

El proceso de adaptación, es un desafío complejo que abarca más que encontrarse en un entorno desconocido. Se trata también del proceso de integrarse a una institución completamente nueva, lo que implica ajustarse al ambiente laboral, asumir nuevas responsabilidades y comprender las particularidades de la organización (Vallejo, 2011) estos aspectos son esenciales y pueden ser factores de estrés o no, dependiendo de cómo las instituciones faciliten la adaptación del individuo. En las prácticas este proceso suele ser abrupto, ya que las personas se ven confrontadas con la realidad institucional y deben responder rápidamente a los requisitos planteados.

Tras la presentación inicial con el equipo de trabajo, llegó el momento de encontrarme con quien desempeñaría el papel de asesora institucional. La institución había sufrido recorte de personal, lo que significaba que no había una coordinadora específica para la línea a la que yo llegaba, en ese sentido, la subdirectora, se convirtió en la figura que “cubriría” esa coordinación, en algunos aspectos. En este espacio, me contaron sobre la organización, lo que hacen, sus líneas estratégicas y me hablaron un poco de la línea a la que yo me adscribiría. Se me brindó la posibilidad de elegir entre tres procesos a acompañar, el proceso de familia, étnico o equidad de género. Dado mi interés por el tema de género y diversidades, decido emprender mi proceso con éste último.

A pesar de mi elección, se dejó claro que tenía que apoyar con otra practicante, que llegaría un tiempo después, el proceso de familia ya que hacía parte de la línea. Sin embargo, este proceso tuve que asumirlo sola, además de ajustar el plan estratégico de la línea, elaborar informes, elaborar los boletines quincenales, apoyar la socialización y difusión de los informes de la comisión para el esclarecimiento de la verdad, planear la semana por la equidad de género, apoyar la semana de la juventud y brindar apoyo en otras actividades, fuera de los compromisos que se tenían que entregar en la universidad.

Me sentí abrumada. Era mi primer día y ya se me atribuían numerosas responsabilidades. Fuera de eso tenía que leer dos textos para esa semana, ajustar el plan estratégico de la línea, realizar el mapa de actores de la línea y estudiar los informes de las prácticas anteriores para entender las acciones llevadas a cabo desde la línea en el tiempo. La falta de una coordinadora dejaba un vacío informativo, dado que la información era muy poca, lo que me hacía sentir un poco desorientada para poder cumplir con lo que se me pedía. Apenas estaba en el proceso de adaptación y ya se exigía planear acciones para el año, cuando era muy poco lo que

conocía de la institución. Esta situación me llevó a comunicarme con mi asesora de Antropología. Durante nuestra conversación, le compartí el papel que desempeñaría en la fundación y le expresé mis inquietudes sobre las responsabilidades que se avecinaban, ya que no me sentía segura de poder cumplirlas. En esta nueva aventura en la que me embarcaba, ella se convirtió en un apoyo clave, demostrando constantemente su preocupación por mi bienestar y, sobre todo, por alivianar la carga laboral que se aproximaba.

De acuerdo con Vallejo (2011) generalmente los problemas de adaptación laboral suelen tener su origen, desde el mismo momento en que se selecciona a la persona para una tarea o área específica. En gran medida, las instituciones evalúan las capacidades que tienen las personas o desde la universidad, se hace una revisión de los perfiles académicos que se consideran adecuados para integrarse en determinadas instituciones. Sin embargo, se descuida un aspecto importante, evaluar las condiciones específicas de la institución a la que se destinan a lxs practicantes, es fundamental saber quiénes serán sus jefxs inmediatxs, conocer a fondo las responsabilidades que se esperan de las personas y evaluar las necesidades individuales objetivos, metas, aspiraciones y el marco de referencia propio.

Es importante comprender las motivaciones que orientan los intereses tanto de lxs practicantes como de las instituciones en sí. Lo que genera una dificultad al momento de adaptarse, dado el choque que se puede generar con la institución. En muchas ocasiones, se produce una discordancia en la integración, ya que las personas llegan a instituciones que no están alineadas con sus propias expectativas y apuesta profesional, como se observa en las siguientes líneas.

DESAFIANDO LA NORMA: SER MUJER Y DISIDENCIA SEXO-GENÉRICA EN LOS ESCENARIOS DE PRACTICA.

Como seres sociales, encontramos que las personas establecen relaciones de diferentes niveles como parte de la interacción social. De esta manera, las relaciones adquieren poder cuando las voluntades de unxs prevalecen sobre las de otrxs, dando lugar a que se mantengan y reproduzcan relaciones de dominación y subordinación. Según Michel Foucault (1979) el poder no se posee, sino que es una red de relaciones que atraviesa las estructuras sociales, que se manifiesta en distintos niveles, desde las instituciones hasta las interacciones cotidianas. En este sentido, se percibe como una acción con la intención de modificar las actuaciones de otrxs, convirtiéndose en un elemento central en las dinámicas sociales.

Las organizaciones, al igual que otras instituciones sociales, se configuran como espacios donde se entrelazan complejas redes de interacción y poder, que ejercen una influencia significativa en la vida de las personas. Según Yolanda Álvarez (2010) las relaciones de poder en las instituciones se pueden manifestar de forma vertical u horizontal, por lo que las microfísicas del poder son fácilmente identificables y localizables, presentándose como un juego de jerarquías arraigadas en el entramado social. Estos postulados teóricos resuenan con las experiencias de algunas compañeras quienes encontraron en sus escenarios de práctica profesional relaciones de poder entre compañerxs y asesorxs institucionales que lo que hacían eran reproducir y mantener violencias estructurales.

Para el desarrollo de esta historia, es crucial considerar la violencia y el acoso que las personas pueden experimentar en los lugares de trabajo. La Organización Internacional del Trabajo (2022) define la violencia y el acoso laboral como un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o amenazas de tales comportamientos y prácticas. Estos pueden

manifestarse de manera única o repetitiva, con el propósito de causar o ser susceptible de causar daños físicos, psicológicos, sexuales o económicos en donde se incluye la violencia y el acoso por razones de género, enfocándose en la inaceptabilidad de la conducta, práctica o amenaza y sus efectos en las víctimas.

Es importante destacar que esta problemática puede surgir en cualquier momento, lugar o circunstancia relacionada con el trabajo, lo que incluye no solo el entorno de la oficina, sino también lugares públicos, hogares, alojamientos (en casos de movilidad laboral), momentos de pausas, comidas y desplazamientos hacia los territorios donde se deban llevar a cabo actividades laborales, entre otros. La historia que se desarrolla a continuación toma en cuenta esta complejidad y aborda las diversas situaciones en las que la violencia y el acoso laboral pueden manifestarse.

Las conductas o comportamientos que pueden manifestarse en el ámbito laboral abarcan acciones físicas, psicológicas, sexuales, tanto verbales como no verbales, y pueden presentarse como incidentes aislados o repetitivos. En este escrito, nos enfocamos en lo que propone la organización internacional del trabajo (2022) al abordar la violencia y el acoso psicológico que incluye:

- **Acoso, intimidación o conductas de acoso:** Estas pueden comprender acciones como gritar, humillar, amenazar, excluir y causar daño psicológico. También se incluye el uso de comentarios hirientes, lenguaje ofensivo o cualquier forma de abuso verbal.
- **Burlas sobre lxs colaboradorxs:** Esto implica burlas relacionadas con sus familias, su sexualidad, identidad de género, etnia, educación o clase económica.
- **Hacer comentarios despectivos sobre lxs colaboradorxs**

- **Sobrecarga laboral, programar las cargas laborales**

En cuanto a la violencia y el acoso sexual, la OIT (2022) aborda diversas situaciones, entre las que se incluyen:

- **Agresión sexual, violación, exposición incidente o comunicación obscena**
- **Contacto físico no deseado:** Esto comprende acciones como palmaditas, pellizcos, cosquillas, caricias, besos, abrazos, toques, roces, arrinconamiento o tocamiento inapropiado
- **Hacer preguntas intrusivas sobre la vida privada o el cuerpo de las personas**
- **Hacer comentarios insultantes o bromas sobre la identidad de género u orientación sexual de alguien**

Estos puntos son fundamentales para comprender la experiencia de práctica por la cual atraviesan personas como yo y como las demás compañeras protagonistas de este relato, revelando cómo estas acciones se estructuran y mantienen para perpetuar las mismas relaciones de poder dentro de las organizaciones. Lo que se presenta en este escrito son experiencias que tejen unas historias colectivas que da cuenta de la necesidad de acompañamiento institucional y de los programas académicos, dado que en las instituciones donde se llevan a cabo las prácticas se pueden gestar relaciones violentas y en ese sentido vulnerar a lxs practicantes en diferentes formas y sentidos, que terminan siendo tan sutiles y en muchos casos naturalizados hasta por sus propias víctimas.

“Las relaciones eran asimétricas con la coordinadora, porque ella era muy tosca para decir las cosas, en el momento de pedir un favor no lo pedía de manera cordial, entonces con ella si era muy marcado. Con ella si sentíamos la inferioridad, porque le decíamos algo y era como: *es que yo soy la coordinadora y ustedes son las practicantes y son las que me deben de obedecer*” (Luisa, Ex Practicante en fundación EdificaPaz, entrevista personal 2024)

“Evidentemente había una relación de poder muy vertical y muy asimétrica, si bien ellos tratan de hablar de que las relaciones son horizontales, no es cierto, las relaciones allí eran demasiado asimétricas y dejaban ver una especie de abuso de poder simbólico bastante fuerte” (Carol, Ex Practicante en fundación EdificaPaz, entrevista personal 2024)

“Las relaciones de poder son marcadas, se notaba mucho en la subdirectora y el director hacia las demás personas. También variaba de acuerdo al género, siempre había machismo sobre todo en la subdirectora, ella era más dura con las mujeres, entonces eso se notaba y cuando llegó el nuevo director fue mucho más marcado esas relaciones entre unos y otros. Eso empezó a afectar el ambiente laboral, al punto de que la gente se fue revelando entonces no era fácil” (Luis, Ex profesional de apoyo en fundación EdificaPaz, entrevista personal 2024)

Estas experiencias permiten apreciar cómo las relaciones de poder en EdificaPaz tienden a ser inflexibles y caracterizadas por jerarquías marcadas, las cuales no solo se manifiestan en las tareas que se tienen asignadas, sino también en la manera en que se expresan las ideas y se gestionan las interacciones diarias. Aunque comúnmente se asocia el poder a las figuras de autoridad evidentes, como los directivos, es esencial reconocer que el poder no solo se limita a estas instancias. De hecho, se manifiesta de manera sutil, en las interacciones cotidianas que se pueden dar entre pares, como en el caso de Carol.

“A mí me había interesado el quehacer de la fundación como desde esa instalación y fortalecimiento de capacidades comunitarias y como todo ese tema. En la línea que yo entré, fue complicado ya que yo entré con una compañera que conocía y tenía como una persona que me acompañaba que era que ya llevaba tiempo allí, pero digamos que el contexto complicado en términos de la fundación hizo que se generara una especie de competencia involuntaria en ciertos momentos, debido a la intención de quedarse de la otra practicante. Entonces, llegué a sentirme opacada, limitada, como si no tuviesen confianza en mí y eso claramente bajó mi rendimiento y forma de hacer las cosas, no me sentía cómoda... En términos de ese compañerismo sentía comportamientos reiterativos en algunos momentos cuando se discutían algunos temas importantes para reformular metodologías de un proceso, yo hacía varios aportes y muchas veces era como no, no así no es; no me parece. Se me invalidaban mis aportes y nunca se discutía con el jefe directo de la línea, era una invalidación constante y el jefe lo respaldaba, él nunca me dio mi lugar, ni nos vio como pares, era desigual

la situación, lo que me hizo sentir muy frustrada y me hizo dudar de mis capacidades” (Carol, Ex Practicante en fundación EdificaPaz, entrevista personal 2024)

El relato de Carol nos deja ver, que el poder no se ejerce o se posee de manera unidireccional, ya que implica una red de relaciones que atraviesan las estructuras sociales y se manifiesta en diversos niveles (Foucault, 1979). Lo que nos lleva a entender que entre pares se pueden dar relaciones de poder que afectan a quienes participan de dichas dinámicas, impactando las interacciones cotidianas como lo es el relacionamiento entre compañeras, los procesos de acompañamiento y la validación de conocimientos. De esta manera, se gestan asimetrías, dando lugar a dinámicas en donde la validación se convierte en un instrumento de poder. Esto no solo afecta el bienestar emocional de las personas, sino que también tiene repercusiones en la capacidad para contribuir con conocimientos y habilidades de trabajo conjunto.

La expresión del poder se manifiesta también en los cuerpos y la libre expresión de las personas. Su propósito radica en regular y sancionar a quienes no se ajustan al orden social establecido, que contribuye a mantener las normas y valores que sustentan y perpetúan la visión tradicional, la cual limita a los sujetos. Bourdieu (2000), señala que el orden social opera como máquina simbólica que valida la dominación ejercida desde la mirada tradicional, que es patriarcal, hegemónica y heteronormativa. En ese sentido, es una máquina que actúa como mecanismo que refuerza las normas, imponiendo restricciones a la libre expresión y al mismo cuerpo de los individuos que no se ajustan a los estándares preestablecidos, como hace evidente Carol, con respecto a los comentarios sobre su tatuaje.

“A veces se hacían comentarios sobre mi forma de vestir, a pesar de que nunca hubo un código de vestimenta para trabajar allí. Se me hicieron comentarios sobre incluso mi libertad de expresión dado que yo tengo un tatuaje que tiene un cráneo y digamos es algo grotesco

para ciertos ojos. De ahí empezaron a despotricar de mi espiritualidad y de en lo que yo creía y en lo que no. De hecho, hicieron aseveraciones de que había un demonio en mi espalda y ese tipo de cosas, de que yo cargaba, depresiones, muertes, varias cosas y esto fue muy incómodo porque eventualmente llevaron a un padre a que hiciera una limpieza con agua bendita en la oficina, que porque estaban asustando y no fue gratuito que una cosa se vinculara con la otra. Yo decidí tapar el tatuaje cuando iba y no utilizar blusas que lo dejaran expuesto, mucho menos en los encuentros en campo ni en la oficina a pesar del calor” (Carol, Ex Practicante en fundación EdificaPaz, entrevista personal 2024)

Este relato muestra la violencia simbólica, como Bourdieu (2000) señala. Esta violencia se manifiesta al imponer juicios y restringir la libre expresión de Carol, encontrado como la presión social se da a través de comentarios y actitudes conscientes o inconscientes, que llevan a crear un entorno donde la conformidad a ciertas normas se convierte en una estrategia de adaptación a las dinámicas que se presentan, siendo una forma de control social que limita la autenticidad de la persona.

Dentro de la fundación, los comentarios se caracterizan por ser de carácter discriminatorio, perpetuando a través del falso humor la violencia hacia las personas que están presentes. Estos comentarios se sustentan desde las miradas monolíticas, conservadoras y hegemónicas. El lenguaje desempeña un papel crucial al momento de crear y mantener las normas que regulan y sostienen el orden social, al contribuir a ocultar ciertas relaciones de dominación y marginación, como se hace evidente en el relato de Carol, quien señala cómo las personas naturalizan los comentarios y las acciones iban de la mano con esas actitudes.

“Había un ambiente laboral hostil, las relaciones humanas son antecedidas por el conflicto, pero digamos que no sabían mediar, no sabían dialogar y decían pullas y comentarios ofensivos hacia otras personas, además de que muchos de los comités se desviaban de su objetivo principal.

Se hacían comentarios por parte de la fundación a mi parecer racistas, homofóbicos, etnofobicos y misóginos, entonces claramente eso empezó a generar en mí como una barrera. Lo que se decía en estos comentarios, era respecto a la cuota de género, la cuota afro, empezaban a hacer chistes de estas cuotas y señalaban a las personas allí, entonces eso era realmente incómodo. Ya había personas acostumbradas como a ese ambiente tóxico y discriminatorio, pero habíamos otras personas como lo éramos las practicantes que estábamos completamente en contra de esto, porque no es humor, simplemente se reproducen brechas de desigualdad que históricamente han vulnerado como a diferentes grupos poblacionales” (Carol, Ex Practicante en fundación EdificaPaz, entrevista personal 2024)

La naturalidad con la que nuestros usos lingüísticos están imbuidos, como señala Héctor Islas (2007), no permite que afloren y queden expuestos estos comentarios a las críticas. En cambio, como se ve en el relato promueven condiciones de dominación, subordinación y marginalización, de esta manera los discursos dominantes se despliegan naturalmente en el lenguaje cotidiano.

En ese sentido las palabras y expresiones que se utilizan para abordar temas relacionados con el género y la diversidad sexo-genérica desempeñan un papel fundamental en la configuración de lo que se considera moralmente correcto. El lenguaje, de esta manera, está imbuido de poder y se encuentra sujeto a las normas existentes en la sociedad. Así, no solo se transmiten significados, sino que también se perpetúa y refuerza el sistema de poder y control.

Desde mi llegada a EdificaPaz, las suposiciones comenzaron a girar en torno a mi expresión de género; rápidamente asumieron que yo era lesbiana, esta etiqueta no me afectaba, ya que había aceptado y abrazado plenamente mi orientación sexual y no veía una razón para ocultarla, pero a medida que el tiempo avanzaba se empezaron a manifestar situaciones incómodas. Lo que inició como una etiqueta desencadenó en la transgresión de mi intimidad

llevando a que las percepciones equívocas y los juicios apresurados crearan una trama que se volvía más compleja con cada día que pasaba, pues sentía esas miradas fijas y poco disimuladas cuando se hablaba de población LGBT, “ser la cuota LGBT” del grupo, hasta llegar al punto de asumir que tenía una relación sexo-afectiva con otra practicante de la fundación.

Los comentarios que surgen a raíz de mi expresión de género son un recordatorio de cómo nos encontramos inmersos en un sistema que revela la facilidad con la que caemos en estereotipos y juicios apresurados, que parten de discursos restrictivos y limitados. En ese sentido, se ejerce una constante presión para constreñir la conducta en relación con la identidad sexo-genérica ya que estas son consideradas como algo abyecto y anómalo, que amenaza con las estructuras pre-establecidas (Judith Butler, 2010).

En el transcurso de esta experiencia, conocí a Laura, una persona especial y la cual marcó mi vida. Nuestra conexión se fortaleció a medida que compartimos momentos guiados por intereses en común. Ella llegó un semestre antes que yo a la fundación EdificaPaz, y con su llegada surgió un interés por parte de las personas de la organización al querer conocer su orientación sexual. Sin embargo, esto cobró mayor intriga con mi presencia en la fundación y la cercanía que empezamos a tener con el tiempo.

Antes de mi llegada, Laura vivía con Verónica, situación conocida en la institución. Esta convivencia no despertaba interés alguno, ya que la practicante se ajustaba a los estereotipos de género arraigados en nuestra sociedad. En este contexto, se mantenía una visión tradicional de la feminidad y su vinculación a la heterosexualidad, por lo que la situación pasaba desapercibida.

Esto refleja la idea planteada por Oscar Guash (2007), quien señala que la feminidad y la heterosexualidad ocupan un lugar predominante como valores en la gestión social, que mantienen un orden que busca perseguir, sancionar y condenar cualquier desviación al modelo establecido. Verónica considera que nunca asociaron que tenían una relación dado a que con el tiempo se dieron cuenta de su orientación sexual, como expresa en el siguiente relato

“Allá conocieron mi orientación sexual y siento que por eso no se generaron comentarios, porque desde un inicio a uno empiezan a preguntarle sobre la vida de uno, entonces en esas uno dice que tiene pareja y allá sabían que yo tenía una relación de varios años. Como para hablar un poco del tema de Laura, yo creo que uno no tiene por qué llegar a decirle a la gente uno qué es. Entonces cuando la gente empezó a querer saber de ella, empezaron a rumorar, empezaron a comentar cosas como que ella y la coordinadora de ella podían llegar a tener algo. Entonces la gente empezó a preguntarse ¿Por qué ella no dice nada de su vida? ¿Por qué no tiene novio? empezaron como a investigarla y se dieron cuenta de que era lesbiana y por eso fue que más que conmigo, pensaron en que podría tener algo con la coordinadora de ella ya que también es lesbiana” (Verónica, Ex Practicante en fundación EdificaPaz, entrevista personal 2024)

Esta situación ilustra cómo las ideas preconcebidas y los estereotipos de género influyen en nuestras percepciones y juicios de valor. Nos ayuda a comprender que el género y la sexualidad se construyen a través de la performatividad, según lo planteado por Butler (2007) mediante la estilización que se decanta en los cuerpos que, desde el orden estructural hegemónico, se ven moldeados por discursos regulatorios, llevándoles a actuar según identidades preestablecidas.

En este caso específico, se puede observar cómo la compañera encajaba en el modelo de lo que se consideraba “normal” o “convencional”, lo que hacía parecer inimaginable una relación entre ellas, en contraste a lo que pasaba con Laura, la coordinadora de la línea y yo,

debido a la expresión de género que desafiaba la norma de lo “establecido”. Es importante comprender que el género como categoría social, se impone sobre los cuerpos y termina siendo el campo primario por el cual se gestan las relaciones de poder (Joan Scott,1990). De esta forma, el cuerpo se convierte en un espacio violentado, mutilado y alienado que se sostiene, se reproduce y se mantiene por la hegemonía de un imaginario social (Juan Antonio Flores,2011) revelando cómo el poder y la construcción social del género se entrelazan, afectando directamente la experiencia y percepción que se tiene sobre las personas.

Que la fundación asumiera que Laura y yo teníamos una relación, fue como una llave que desbloqueó el acceso a nuestra vida privada, permitiendo que los límites entre lo laboral y lo personal se difuminaran. Esto desató una serie de eventos que se fueron convirtiendo en un intrusivo y desagradable capítulo en nuestra experiencia laboral. Las llamadas fuera del horario laboral para rastrear la ubicación de Laura, tener que enfrentar miradas incómodas y comentarios maliciosos se convirtieron en una constante de cada día, durante cuatro meses.

La complejidad de la situación llegó a tal punto de querer separarnos en el sitio de trabajo. Los argumentos para esto era que “las parejas” no podían trabajar juntas. Esta declaración inesperada me llevó a buscar una explicación más clara y razonable, la respuesta que obtuve fue aún más sorprendente, pues expresaron “Es que ya se sabe que ustedes son pareja, para que se dejaron pillar”. La discusión parecía girar incesantemente en torno a la relación que teníamos nosotras dos.

Este episodio pone de manifiesto lo arraigadas y profundas que están las percepciones y suposiciones en nuestra sociedad. El simple hecho de ser vistas juntas en el centro comercial del pueblo en horarios no laborales fue suficiente para que las demás personas justificaran sus juicios y sacarán conclusiones. Este caso ilustra cómo los micromachismos y

microhomofobias se manifiestan de manera imperceptible en la vida cotidiana debido a su naturalización. Estos comportamientos reflejan prácticas de dominación y violencia, que se manifiestan a través de acciones de control, subestimación y abuso de poder, que se dan de manera inadvertida. De acuerdo a Butler (2010) esto se puede comprender como un acto de tortura, ya que esta establece un nexo con la violencia y sexualidad, entendiéndola como un instrumento destinado a preservar las estructuras restrictivas e imperantes. La experiencia evidencia cómo las percepciones arraigadas en la sociedad pueden influir en la vida de las personas, al mantener actitudes discriminatorias basadas en suposiciones sin fundamentos.

Después de soportar innumerables situaciones incómodas, finalmente la verdad salió a la luz con el cierre de la práctica de Laura. Fue en ese momento cuando una carta escrita por ella y Carol, se convirtió en un testimonio impactante que reveló la verdad detrás de nuestras experiencias en la fundación, en esta carta se detallaron acusaciones serias y graves: *El acoso laboral basado en cuestiones de género y el acoso sexual*, además, en el caso de Laura, también se señaló *el acoso por orientación sexual*, las palabras plasmadas reflejaban el dolor y la injusticia que habían enfrentado.

Había llegado el momento de exponer la verdad, aunque desgarradora, marcó un paso crucial en la búsqueda de respeto, reconocimiento y justicia. Las experiencias narradas en esa carta y que se han presentado en este escrito, son una invitación a reconocer la importancia de crear entornos laborales seguros y libres de discriminación. Esta carta desencadenó un proceso que, si bien sería difícil, sería esencial para la protección de los derechos y la dignidad de quienes habían sufrido estas injusticias. En este sentido se entiende el reconocimiento como un acto fundamental para la construcción identitaria y la autoestima del sujeto (Axel Honneth, 1997). Por lo tanto, la lucha por el reconocimiento, evidente en esa

carta, se inicia como un esfuerzo por la dignidad, la igualdad y la justicia, en donde el amor, el respeto y la solidaridad son elementos claves para lograrlo y contribuir a la prevención de las violencias.

En el cierre de su práctica, Laura reveló los resultados de su arduo trabajo en el proceso de acompañamiento que había emprendido. Más allá de los resultados alcanzados, también se había preparado para compartir algo mucho más profundo y doloroso, la carta que había redactado y que había entregado a la alta dirección. Con determinación, compartió las situaciones por las que tuvo que pasar, convirtiendo su testimonio en una reflexión sobre las adversas circunstancias a las que se enfrentó durante su proceso de práctica. La respuesta que recibió fue impactante y desgarradora, ya que fue señalada y tratada de forma aún más violenta, lo más inquietante fue la insistencia en afirmar que ella y yo éramos pareja, cuestión que permite precisar la intromisión en la vida privada en medio de un contexto laboral, además de la falta de empatía por parte de quienes deberían haber garantizado la protección de sus derechos.

Lo sucedido invisibilizó por completo los factores emocionales y psicológicos que suelen acompañar a quienes sufren estos abusos y que aun así toman fuerzas para denunciar, en este caso en particular, una dinámica de poder claramente marcada creó un ambiente cargado de angustia y miedo, lo que hacía que expresar la situación fuera una tarea desafiante y abrumadora.

La relación de poder en cuestión no solo generaba ansiedad, sino que también introducía un profundo temor frente a las posibles represalias. El enfrentarse a una figura de autoridad, alguien con influencia en su entorno laboral, resultaba desalentador. Estos miedos y temores internos actuaban como barreras que impedían que Laura expresara lo sucedido antes de este

día, manteniendo en silencio este sufrimiento. Esto se vincula directamente con la violencia simbólica (Bourdieu,2000) en donde el silencio, se entiende como una forma de censura que limita la capacidad que tiene la persona para expresarse y actuar.

Tras concluir la reunión del comité de cierre de práctica, Laura se vio inmediatamente convocada a la oficina del director. Al entrar, la tensión en el ambiente era palpable, pues allí aguardaba también la subdirectora técnica y su coordinador de línea, quien era el acusado por estos actos.

En la conversación, Laura pudo evidenciar las relaciones de poder tan inflexibles. En lugar de investigar lo sucedido, escuchar a la practicante, el director optó por juzgarla y lanzar comentarios hirientes. En sus declaraciones, afirmó que siempre había sido un hombre confiado, generoso y respetuoso con ella, considerando injusto que ella hablara de acoso laboral y de género, cuando él es la primera persona que está en contra de eso. Siguiendo la perspectiva de Paulo Freire (2005), se puede inferir que el director en este encuentro intenta suavizar esta relación, dada la vulnerabilidad de la persona oprimida, en este caso, Laura. Lo hace expresándose a través de lo que Freire denomina “falsa generosidad”, presentándose como un hombre “buena gente y considerado con las personas” con la intención de mantener la situación de injusticia.

El punto más perturbador de la diatriba del director llegó cuando, de manera aparentemente contradictoria, afirmó que respetaba “la condición” que tenemos Laura y yo, como si la homosexualidad fuera una enfermedad que requería consideración especial. Agregando a ello, que sabía que éramos pareja y que a pesar de que eso generaba un mal ambiente laboral, que fomentaba la división entre lxs colaboradorxs, lo respetaba y mejor optaba por el silencio.

El respeto, según él, terminaba coexistiendo con el malestar laboral y la fragmentación en la oficina, que creaba un dilema moral en donde las personas quedaban en desconcierto.

En la conversación, el director expresa que, el ambiente laboral se había convertido en un ambiente poco armonioso dada la relación que manteníamos Laura y yo. Sin embargo, de acuerdo a los relatos de las personas se encuentra que este ambiente laboral no solo parte de esta situación, sino de los comentarios discriminatorios, mal intencionados y relaciones de poder presentes en la corporación.

“El ambiente laboral fue cambiando dadas las presiones que teníamos cada uno en el trabajo, con sus labores y los roces que se empezaron a dar. Una tensión laboral muy fuerte entre Margarita y Sandra. Sandra de un carácter fuerte, machista, con muchas presiones sobre Margarita al punto de que la hacía llorar y el director también le empezó a meter presión porque no quiso contratar a nadie que le ayudara y a ella le tocó asumir todo. Margarita se cansó y se fue revelando, al punto de pensar en renunciar. Yo salí de allí y no supe si se fue o no, pero era algo que tenía decidido.

Con Laura también se tuvo algo, ella era muy pila y quería transformar muchas cosas, pero nunca la dejaron, ella tuvo muchos roces con Sandra y lo mismo con su coordinador en donde este la llamaba los fines de semana y pues eso le empezó a molestar y cuestiones de morbo que ella sentía de cómo él la tocaba y la hacía sentir incómoda, entonces fueron muchas las situaciones que se presentaron y que afectaron el ambiente laboral.

Yo trataba de no comentar cosas sobre mi vida, porque los chismes de la privacidad eran muy malucos, sobre todo con Laura de que si tenía o no una relación contigo eso era algo personal. La gente habla mucho y le gusta inventar muchas cosas. Yo vivía con Laura y cuando no la localizaban me llamaban a mí. El coordinador de ella me llamó varias veces a preguntarme sobre ella y a preguntarme si estaba contigo, entonces era incómodo. Ósea yo no controlaba la vida de ella y sí, éramos amigos, pero yo no tenía por qué saber dónde estaba ella todo el tiempo, ella cumplía con su labor profesional y si estaba contigo o no, no era algo que les importara. Entonces fueron muchas cosas que a mí me incomodaban. Lo que más me incomodó fue cuando la recogieron en tu casa y que yo me quedé durmiendo allá por temas de que todos nos quedamos trabajando hasta tarde y cuando la recogen yo decidí no salir a

ayudarle porque me parecía incómodo que dijeran algo” (Luis, Ex profesional de apoyo en fundación EdificaPaz, entrevista personal 2024)

El relato de Luis, permite apreciar cómo los límites entre lo personal y lo laboral empieza a difuminarse, no solo por las llamadas sino por la intromisión en la vida de las personas. Además, hace evidente, situaciones incómodas por las que tuvieron que pasar Laura y Margarita. En el caso de Carol, las interacciones con su coordinador de línea se volvieron incómodas, generando una creciente distancia debido a la manera en que Fernando se relacionaba con ella. La incomodidad se manifestaba a través de comentarios inapropiados y acercamientos que ella encontraba incómodos.

“Mi jefe era un hombre y fue complicado porque era un hombre mayor y tenía ciertos acercamientos de tipo físicos y también verbales que no eran cómodos, se me acercaba demasiado a la cintura, a la cadera, el cuello y era bastante incómodo fuera de los comentarios fuera de tono, como tipo “si usted cae caería muy bien” haciendo alusión a que yo tengo muslos prominentes y sus ojos, yo soy una persona bustona y como que sus ojos se desviaban a mis pechos y era muy incómodo, por lo que yo dejé de ponerme blusas de tiras, imagínese usar todo el tiempo camisetas en un entorno climático complicado de más de 30 grados, en donde tuve que ponerme muchas veces camisetas para que no me mirara” (Carol, Practicante fundación EdificaPaz, entrevista personal 2024)

Las vivencias de Carol, no son únicas ni aisladas, ya que otras personas que han pasado por la fundación también han llegado a conclusiones similares. Luisa y Verónica, por ejemplo, compartían el sentimiento de incomodidad al tener que soportar comentarios inapropiados, cosquillas en la cintura, recibir mensajes a altas horas de la noche, situaciones que se mantenían en silencio y se optaba por ignorar.

En uno de los comités de cada ocho días en la corporación, me encontraba sentada al frente de Laura. Mientras revisaba mi celular, recibí un mensaje suyo en el que expresaba temor. Durante la reunión, Fernando le había enviado un mensaje inapropiado, señalando su

preocupación por el hecho de que Laura estuviera mordiéndose las uñas, expresándole “¿Qué es lo que hace con esa boquita? ¿Por qué se está comiendo las uñas?” le sugería, de manera insinuante, que él podría ofrecerle servicios de manicura a domicilio. Laura, desconcertada, lo descubrió mirándola fijamente.

En otra ocasión, mientras Laura estaba incapacitada debido a que su cuerpo somatizó el estrés laboral, Fernando la llamó solicitando información y, un día específico fue a su casa por algunos materiales que ella tenía. En ese momento, yo me encontraba en su casa y para evitar rumores, Laura le pidió a Luis que le ayudara a llevar los materiales, quien subió afanado a su cuarto, dadas las responsabilidades que tenía. Durante esta visita, Fernando le expresó mirándola de abajo arriba, que ella no estaba enferma, “que lo que estaba era re bien”, en un tono malintencionado.

Estos episodios son solo dos ejemplos de los momentos incómodos por los que Laura ha tenido que pasar, debido al comportamiento acosador del coordinador de su línea. Desde la indagación por su orientación sexual, hasta las miradas malintencionadas, comentarios inapropiados y mensajes, culminando con el contacto físico, Laura se ha visto sometida a diversas formas de acoso que han afectado su bienestar laboral y personal.

Según María Camila Caballero (2003), la sociedad contemporánea ha construido su realidad social, cultural e histórica sobre la base de una marcada asimetría de género, tan usual y cotidiana, que se manifiesta en estereotipos que se moldean a partir de la concepción del varón como dominador, racional y poseedor de habilidades de liderazgo, mientras que, en contraste, se atribuye el valor opuesto a las mujeres. En esta asimetría, la violencia emerge como un mecanismo eficaz para establecer, legitimar y perpetuar estas desigualdades.

El acoso sexual, enmarcado como una forma de violencia, representa un componente característico de la dominación masculina. De acuerdo con María Teresa Pérez (2007) En el ámbito laboral, la violencia de género se manifiesta como una expresión de la violencia sexista, considerada a menudo como un precio que las mujeres deben pagar al querer salir de los roles tradicionalmente asignados y acceder al mercado laboral, por lo que sin duda constituye una de las formas más virulentas de discriminación por razones de género, dado los impactos que tiene en las víctimas.

Las experiencias de práctica de Carol, Luisa, Verónica y Laura revelan la manifestación de la dominación masculina (Bourdieu,2000) a través de comentarios, acercamientos y miradas. Estos actos no solo constituyen formas de violencia, sino que también sirven como instrumentos para mantener el poder. De esta manera, los hombres buscan validar su virilidad al pretender acceder al cuerpo de las mujeres, aunque el propósito no se limite a la posesión sexual aparentemente perseguida, en realidad, lo que se busca es la dominación en su forma más pura.

El deseo masculino se manifiesta como anhelo de posesión y dominación erótica, mientras que el deseo femenino se configura como deseo de la dominación masculina, marcada por una erotización de la subordinación, siendo una forma de ejercer poder sobre las mujeres. Este análisis pone de relieve cómo la dominación masculina, más allá del simple deseo sexual, se convierte en una forma de imponer control y poder sobre las mujeres en el ámbito de las relaciones interpersonales.

Los relatos y experiencias presentadas hasta el momento, permiten apreciar la naturalización de diferentes formas de abuso en el ambiente laboral que rige a la fundación. Está entendida como una problemática que afecta diversas esferas de la vida, tiene sus raíces en las

dinámicas socio-históricas, que se han arraigado a lo largo del tiempo y que llevan a que se den diversos tipos de violencias como la psicológica, económica, física, simbólica, entre otras.

En cuanto al conflicto, como fenómeno inherente al ser humano, se revela como algo natural y, por ende, necesario en las distintas escalas de relacionamiento con los demás. Según Diego Narváez y Jessica Castaño (2020), el conflicto social es una categoría relacional que se manifiesta en dos dimensiones dialécticas. Para este caso, nos centraremos en *el acto dialéctico* el cual aborda los desacuerdos que surgen entre las personas y las luchas que se dan para llegar a un consenso o generar acuerdos. Es necesario entonces reconocer que los conflictos y las tensiones en la sociedad son inevitables y, de hecho, son motores para pensar cambios, siendo una fuerza impulsora en la transformación social.

Es fundamental considerar que la invitación a no percibir el conflicto exclusivamente como negativo, lleva consigo el reconocimiento de que existen momentos en los que se logra el encuentro con el otro, con la diferencia y otros en que no. Cuando no se logra, se generan formas de violencia que obstaculizan la posibilidad de llevar a cabo acciones reflexivas y transformadoras.

En este sentido, es posible entender cómo los conflictos derivados de las distintas posturas de las directivas de EdificaPaz han dado lugar a la generación de violencias. La forma en que el director aborda los acontecimientos dentro de la fundación parece ignorar las complejidades inherentes a dichos conflictos, que son de diferentes niveles y escalas, pasando por tensiones, roces, comentarios malintencionados, límites difusos entre lo personal y profesional hasta el punto de llegar a la discriminación y el acoso.

Estos conflictos no solo se limitan a las situaciones personales de Laura o a la relación que manteníamos como le mencionó el director en la reunión; más bien, parecen formar parte de la manera en cómo se han construido las relaciones en la organización y que no han sido abordadas ni gestionadas adecuadamente, y han llegado a desencadenar en procesos de discriminación y acoso. La falta de atención a estos aspectos refleja la necesidad de revisar de manera profunda formas de manejar estos conflictos en la organización para fomentar un ambiente laboral más respetuoso con las personas.

Mientras en La Dorada, los acontecimientos se desplegaban en un drama de creciente tensión con lo sucedido en el cierre de la práctica de Laura, yo me encontraba en Pensilvania, inmersa en el trabajo de campo que exigía la práctica. La distancia geográfica parecía separarme de la crispación que se cernía sobre la fundación. No obstante, nuevas noticias llegaron rápidamente a mis oídos. Esta situación había superado los límites de lo tolerable. Decidí ponerme en contacto con mi asesora, quien quedó perpleja al escuchar los relatos de las diferentes situaciones que habían afectado mi intimidad y que parecían tan ajenas a lo que uno cree que viviría en una práctica académica.

Desde el principio, establecí límites claros en mi relacionamiento con Fernando, evitando así situaciones incómodas de toqueteo. Sin embargo, mi privacidad se vio vulnerada de otras maneras, especialmente a través de llamadas laborales a deshoras, con el único propósito de localizar a Laura entre semana o fines de semana, además de tener que soportar las miradas incómodas que lanzaba cuando yo estaba junto a Laura. Un recuerdo de esto, se dio cuando volvíamos de Puerto Boyacá. Nosotras ocupamos la parte trasera del carro, para esta salida el conductor se encontraba enfermo, por lo que fue Fernando quien tomó las riendas del

vehículo. A lo largo del viaje, solo sentíamos la mirada penetrante de él a través del retrovisor, generando incomodidad en todo el trayecto.

Le expresé a la docente, que la relación que mantenía con Laura formaba parte de mi vida privada, y, por ende, esta no debería interferir con mis responsabilidades laborales, tanto así, que, ella sabía que tuve que asumir dos procesos en lugar de uno, a pesar de que esto no quedó establecido en el convenio de práctica, teniendo que ejecutar funciones que no me correspondían y que con el tiempo se volvieron obligaciones.

A pesar de estos desafíos, mantuve mis procesos en marcha, brindé los apoyos necesarios y cumplí con informes, boletines, convocatorias y otras acciones que se tuvieron que llevar a cabo además de las responsabilidades que tenía con la universidad. Expresé a la profesora de Desarrollo Familiar, que estaba a cargo de mi práctica, mi preocupación por la nota final, manifestando que no deseaba que todo el esfuerzo invertido terminará reflejándose en una calificación desfavorable. Le señalé que, tanto en el comité de Laura como en el de Carol, se discutieron aspectos que no se habían mencionado previamente y los cuales podían traer consigo un impacto negativo en la calificación, acto seguido me permití compartir con ella la experiencia de una de mis colegas practicantes con el fin de fundamentar mi temor con respecto a los asuntos relacionados con la calificación.

“En la práctica de paz y competitividad, solo tenemos tres acompañamientos de la universidad. Comité de inicio, avance y cierre. Resulta que el comité de avance lo tuve el 11 de abril dijeron que todo excelente, que estaban muy contentos conmigo, que todo lo hacía súper bien, que se notaba que trabajaba con amor, que era eficaz. Bueno me echaron flores, no había nada malo por decir, excepto que a veces era muy técnica y que para lo comunitario debía ser más laxa en el vocabulario que usaba.

El comité de cierre fue el 11 de mayo, un mes después, en ese transcurso, comenzaron a pasar más de esos acercamientos incómodos con Fernando y yo me comencé a hacer sentir y

quitarme cuando él me tocaba. Empecé a ser más hostil si se quiere, de cuenta de ese sentimiento de frustración que tenía con respecto a que no me sentía escuchada y no sentía que mis ideas les sirviera. El comité de cierre fue el 11 de mayo, hicieron muchos comentarios sobre mí, dijeron que me faltaba el don con la gente, que me dejaba influenciar, que era muy acelerada, dijeron varias cosas incómodas de mí y eso me dejó la reflexión de que entre el comité de inicio y avance pasaron dos meses, de haber visto mis efectos, lo hubieran podido ver en esos dos meses, pero no fue sino hasta que yo empecé a colocar mis límites que empezaron a decir cosas malas de mí y más aún en el comité de cierre, lo que podía afectar mi nota, siendo así una muy mala jugada de ellos. Nunca me dijeron nada, simplemente se guardaron todas sus recomendaciones o efectos si se puede decir así que tuvo mi práctica para decirlo en el comité de cierre y la verdad eso es una jugada muy baja” (Carol, Practicante fundación EdificaPaz, entrevista personal 2024)

El relato de Carol, permite apreciar relaciones de poder marcadas, en donde el revelarse ante figuras de autoridad y poder, parecen traer consigo consecuencias, que plantean preocupación sobre los procesos evaluativos de las prácticas.

En la conversación sostenida con la docente de Desarrollo familiar me sugirió que una vez regresara a La Dorada abordara esta situación en el comité de la fundación. La intención era tratar la situación de lo ocurrido y destacar cómo lo anterior representaba una vulneración a la intimidad. Su voz transmitía firmeza y apoyo con respecto a lo sucedido. Además de ello, subrayaba que, si la organización tenía algo que expresar acerca de mí que fuera por mi desempeño académico y laboral, haciéndolo de forma apropiada y sin invadir mi privacidad, ya que el tener o no una relación era un asunto de mi vida privada que no tenía por qué ser motivo de comentarios malintencionados, que se utilizaban para desprestigiar los trabajos que se llevaban a cabo.

Ese mismo día, mi jefa inmediata en la fundación comenzó a dirigirse a mí con una rigidez palpable a través de sus mensajes. No me sorprendía su forma de escribirme, pues podía

intuir la fuente de su indignación. Cada mensaje parecía conducir a un único punto de discordia, el cierre de la práctica de Laura y la relación que manteníamos. El lunes 07 de agosto cuando crucé la puerta de la fundación, sentí una determinación inquebrantable. Era imperativo que se me permitiera intervenir y exponer de manera clara y concisa lo acontecido. Mi voz resonó en la sala de reuniones, y con firmeza, retomé la narrativa de los acontecimientos, señalando con claridad que los rumores y las suposiciones sobre la relación entre Laura y yo afectaban la intimidad y el bienestar emocional de quienes estábamos involucradas.

En mi discurso, enfatiqué acerca del impacto que tenían estas acusaciones infundadas. Subrayé cómo este tipo de rumores podían entenderse como una forma de discriminación. La fundación, sin duda, estaba viviendo un momento crítico, y les expresé que desde el programa de Desarrollo familiar se estaba evaluando si era necesario activar las rutas de atención apropiadas para abordar esta situación. Esto generaba en el director una angustia muy fuerte, pues no solo desde la universidad de Caldas se estaba al tanto de lo que pasaba, sino que la Universidad Autónoma de Manizales también conocía lo sucedido, dado la carta que envió Laura el 31 de julio de 2023.

Hice énfasis en la importancia de respetar la vida privada de las personas, destacando que esta no debería ser objeto de señalamiento ni fuente de discriminación. Con determinación, expresé que, si había algo que desearan comunicar sobre mí, debía estar relacionado exclusivamente con mi desempeño. Invitándoles a que plasmaran cualquier comentario en el acta que se estaba llevando a cabo y que sería posteriormente remitido a la docente encargada en el Programa de Desarrollo Familiar. Mi voz reflejaba firmeza y confianza, dejando claro

que mi privacidad no se podía vulnerar, y que cualquier comentario, crítica u opinión debía centrarse en mi desempeño académico y laboral.

En ese momento, el director interviene, expresando que tenía conocimiento sobre lo ocurrido a través de la carta de Laura. Comenta que no sabía que yo percibía lo mismo. Preguntando: “¿Por qué siempre dicen las cosas al final?” Según él, no entendía porque hacían las cosas así, cuando no quedaba nada por hacer y no había tiempo. Le señale que aún me quedaban cinco meses para concluir mi práctica, por lo que, si querían emprender acciones, se estaba a tiempo para abordar la situación. Sin embargo, su respuesta tomó un giro inesperado al desviarse del tema principal, mencionando que errar es de humanos e invitando a lxs colaboradorxs a reflexionar sobre el ambiente laboral, ya que había escuchado rumores sobre él fuera de la fundación. Advirtió que, si la atmósfera persistía de esa manera, estaba dispuesto a abandonar la fundación.

Lo expresado, daba cuenta de que los asuntos de clima laboral iban más allá de una eventual relación entre Laura y yo. Las narrativas presentadas revelan cómo se perpetúan relaciones de poder para mantener jerarquías, con el objetivo de discriminar y excluir a las personas. Este fenómeno conlleva a situaciones de acoso y subordinación, mayoritariamente sufridas por mujeres y diversidades sexo-genéricas.

Según Beatriz Santamaría (2018), resulta alarmante la invisibilización de la violencia estructural dirigida a mujeres y disidencias sexo-genéricas, así como la naturalización de sus diversas manifestaciones en la sociedad. Esto da cuenta de las diferencias y desigualdades socialmente construidas, tanto en el ámbito público como privado (Sonia Romero, 2016). Lo anterior, se manifiesta en los relatos, a través de las experiencias que vivimos en la práctica,

que permite apreciar cómo la violencia es relacional y tiende a perpetuarse a través del discurso y las acciones que se emprenden.

Después de salir de aquella tensa reunión, decidí ponerme en contacto con mi asesora de Antropología para compartirle la abrumadora situación que había experimentado. Mientras le narraba los eventos, ella me escuchaba con compasión y empatía, brindándome palabras de aliento. Con firmeza en su voz, me expresó que no debía cargar con la culpa de lo que estaba sucediendo. Me hizo ver que estábamos frente a una estructura, que reproducía y mantenía de manera arraigada al sistema patriarcal. Su preocupación por mi bienestar se reflejaba en cada una de sus palabras.

En medio de la incertidumbre, surgió la idea de poder finalizar la práctica si lograba cumplir con las horas requeridas. Sin embargo, al realizar las cuentas, observamos que esta opción estaba fuera del alcance. Mi asesora, inquieta por la situación y la carga laboral que le había revelado, sugirió la elaboración de un documento detallado de las actividades acordadas y las asumidas. Con valentía, se comprometió a que cuando tuviéramos este documento se citaría una reunión con la fundación. En ese momento, sentí un respaldo genuino por parte de ella. Sin embargo, al estar la práctica vinculada con el programa de Desarrollo Familiar, los obstáculos parecían multiplicarse. La coordinadora de práctica de Desarrollo Familiar rechazó la intervención de mi asesora, explicando que el convenio no abarcaba al programa de Antropología, por lo que esto no era posible. La impotencia se apoderó de mí, mientras me resignaba sobre lo que pudiera pasar con la práctica.

Además de los incidentes ocurridos durante mi periodo de práctica, experimenté una incomodidad profunda en la manera en la que la fundación trataba a lxs pobladorxs. Esta situación reflejaba una posición arraigada en lo tradicional, hegemónico y heteronormativo,

que no solo permeaba el equipo de trabajo, sino también se manifestaba en la interacción y comentarios sobre las comunidades a las que prestábamos acompañamientos. Desde mi experiencia tuve que escuchar comentarios homofóbicos, aporofóbicos, racistas y sexistas sobre las personas de los territorios a los que se acompañan.

Durante varios encuentros en diversos municipios del Magdalena Centro, me enfrenté a comentarios que resultaban violentos hacia las personas, especialmente en situaciones como la vez en que estaba identificando líderes y lideresas para el proceso de equidad de género. En ese momento, en la oficina, me proporcionaron el contacto de un hombre activo en la fundación. Al comunicarme con él, me reveló su interés en participar y mencionó que en Puerto Boyacá era participante de una fundación para la población con orientación sexual e identidad de género diversa (OSIGD). En este momento, vi esta conexión como un valor agregado para el proceso, en el análisis previo, noté que el proceso de equidad de género no tenía una perspectiva de género y que sus proyectos tampoco apuntaban a esto, perpetuando así violencias. Sentí que incorporar nuevas personas era un paso crucial para fomentar el reconocimiento y ampliar la mirada y el trabajo llevado a cabo.

Andrés me pidió cinco cupos para llevar personas al encuentro. Al hablarlo con mi jefa inmediata, ella expresó “Con ellos hay que tener cuidado, son personas peleonas” desde mi interpretación, inferí que su comentario se asociaba a que era población disidente y que se reafirmaba con lo que me decía “toca hacerlo con cuidado, porque usted sabe que estamos vinculados con la iglesia”. El día del encuentro, para aquellas personas que habían participado desde varios años, fue sorprendente el encontrar personas nuevas en este espacio, especialmente aquellas que no “encajaban” en los estereotipos tradicionales de género.

En un momento, una de las lideresas lanzó un comentario discriminatorio, en donde expresó: “si soy mujer, me gustan las mujeres y sé que a mi vecina no le gusta que nos besemos, no la incómodo. Me escondo debajo de una mesa si me toca, pero no lo voy a hacer delante de ella para no molestarla y así nos respetamos”. Esta declaración pasaba por alto la invisibilización y el ocultamiento a los que han sido sometidas la población OSIGD. Con el transcurso del tiempo durante el evento y las conversaciones mantenidas en los siguientes encuentros, se observó un cambio en la actitud y en las posturas de la persona en cuestión. Este cambio no se limitó solo a los encuentros del proceso de equidad de género, sino que se extendió a otros espacios de discusión. En un encuentro organizado por EdificaPaz para identificar y evaluar sus procesos, esta persona emergió como una defensora de la necesidad de incluir a la población OSIGD y que desde estos se siguieran dando más espacios de reflexión y sensibilización por el reconocimiento, justicia y reivindicación de las personas, sin embargo, sus opiniones no resonaron en el espacio, haciendo caso omiso a lo que ella decía.

También recuerdo aquella ocasión en la que nos encontrábamos en Dulce Nombre – Samaná. Estábamos almorzando en una casa del corregimiento, ya que pronto se tenía el encuentro de escuelas familiares. En medio de la conversación, entró doña Berta, una mujer del campo, amiga de la señora que nos vendió el almuerzo, seguida por un hombre conocido por las dos personas que me acompañaban. Durante la charla, surgió un tema en el que los dos profesionales de apoyo de la fundación y este hombre, mencionaban que algunas personas tienen muchxs hijxs solo para aprovechar los beneficios de los programas sociales que ofrece el gobierno, como familias en acción, insinuando que se trata de una estrategia para obtener dinero. Ante esto, Doña Berta, intervino y les dijo que eso no era así, que tener hijxs no se reduce a eso. Sin embargo, sus palabras fueron pasadas por alto, y la conversación continuó

con comentarios que, además de ser torpes, destacaban la discriminación y la falta de reflexión sobre las realidades de las personas. Aunque me limité en mi respuesta, expresé que la situación no era tan simple y que deberíamos conocer las particularidades de la vida de las personas, si son de zona rural o urbana, las condiciones económicas, dinámicas familiares, laborales, entre otros aspectos. Quise destacar, que seguramente tener hijxs resulta más costoso que los beneficios estatales que se reciben. Aunque reconocí la naturaleza paternalista y asistencialista del estado, también quise subrayar la falta de fundamentos en aquel comentario y cómo esto ignoraba las desigualdades reales que existen.

Mientras seguían en esa conversación y vi salir a Doña Berta, me quede pensando en que tal vez, ella podría ir al evento que yo tenía programado en la escuela del corregimiento. Al llegar al encuentro, me percaté de la presencia de Doña Berta, quien aguardaba el inicio del encuentro. En su rostro se reflejaba la desaprobación cada vez que escuchaba a la compañera que había lanzado los comentarios anteriormente. Era obvio, pues esos comentarios, lo que hacían era afectar la misma credibilidad del proceso que se llevaba, ya que como es posible hablar de reconocimiento, relaciones democráticas, convivencias pacíficas, formación política de los sujetos y prevención de violencias, si son lxs mismxs agentes educativxs quienes violentan.

Los comentarios proferidos por lxs profesionales de apoyo en distintas ocasiones evidenciaban una postura notablemente tradicional e inflexible. En diferentes situaciones, sus expresiones se tornaban despectivas. Llegaban al extremo de emitir comentarios inapropiados frente a la gente, sin percatarse del impacto de sus palabras. Frases como “Ese parece marica”, “Ese hombre que se cree mujer”, “Barbichona” o “pensé que íbamos con un conductor fantasma, todo bien oscuro y el bien negro, me di cuenta que sí teníamos cuando

le vi por allá brillar los dientes, porque no se ve nada más”, revelan una actitud que no solo carecía de sensibilidad, sino que también podía vulnerar a las personas.

Esto permite reflexionar sobre cómo las estructuras de dominación son históricas, resultado de la reproducción y regulación del orden establecido. Creando la ilusión de que este orden es natural, cuando es construido y mantenido por el propio sistema que lo que hace es favorecer a unos sobre otros. Lo más doloroso radica en cómo, para muchas personas, la labor de la organización tiene gran relevancia, a pesar de desviarse de su misión, que es emprender acciones que permitan promover el empoderamiento comunitario en la construcción de desarrollo y paz. En lugar de eso, la organización parece contribuir a la reproducción de desigualdades y violencias, lo que subraya la importancia de cuestionar y transformar estas estructuras institucionales.

Después del comité, emprendí el trabajo de campo en diferentes corregimientos de Samaná y al finalizar la semana de llevar a cabo el proceso de familia, decidí viajar a Manizales para hablar de forma presencial con la docente de Desarrollo Familiar a cargo de mi práctica, y poder comentarle todo lo que estaba sucediendo. La profesora tomó su libreta, en la que tenía anotados apuntes de la conversación que había sostenido con el director. Con una expresión de preocupación, comenzó a compartir conmigo los detalles de dicho encuentro.

La profesora me compartió que el director se encontraba angustiado por la situación en la fundación, ya que no estaba de acuerdo con lo que estaba sucediendo. Le expresó que había asuntos personales que le afectaban profundamente y que percibía un ambiente laboral hostil que le inquietaba. Además de ello, durante la conversación se mencionaba que, en los encuentros con las personas, yo estaba imponiendo una supuesta “ideología de género”. En

consecuencia, el director enfatizó que no se me permitiría abordar ningún tema relacionado con el género en el trabajo con familias dentro de la fundación.

La consolidación de las luchas feministas y de diversidad sexo-genéricas ha generado una respuesta por parte de la iglesia católica y organizaciones afines. Estas entidades definen una supuesta ley natural que regula y establece los roles que deben de cumplir hombres y mujeres en diferentes ámbitos de su vida. Dentro de este contexto, surge la ideología de género, impulsada por activistas católicos, que tienen como objetivo la promulgación de un modelo de subjetivación político y de movilización ciudadana basado en la defensa de esa ley (Mara Viveros y Manuel Rodríguez, 2017). Lo anterior, está directamente relacionado con las acciones y comentarios llevados a cabo por la fundación. El abordar temas de relaciones de género al interior de la familia, la persecución e invasión de la vida privada y la influencia religiosa dentro de la fundación, respaldada por su estrecha relación con la diócesis Dorada-Guaduas donde un miembro del clero forma parte de la junta directiva, conduce al hecho de que se justifique lo que ocurría y generó en ese sentido, un temor al abordar temas de género y diversidad, irónicamente, cuando desde esta se tiene un proceso de equidad de género en donde se busca prevenir diferentes tipos de violencias.

Después de escuchar a la docente, le expresé lo que sentía, le dije que no soportaba más. Las condiciones en mi lugar de trabajo se habían vuelto insoportables, y temía que, después de lo sucedido, el ambiente empeorara aún más. Le dije que no quería regresar, que la hostilidad me superaba, y que yo no deseaba continuar con la práctica académica en EdificaPaz. A pesar de comprender que tenía la responsabilidad de volver, mi deseo era claro: no quería más.

La sorpresa se reflejó en el rostro de la docente mientras me escuchaba. Por lo que me pregunto: “Vane, ¿En serio no quieres volver?” mi respuesta fue firme y sincera: “No profe,

no quiero regresar. Si dependiera de mí, no lo haría”. El cansancio y la frustración habían llegado a un punto en el que la decisión de no volver se había vuelto inquebrantable. Preocupada por lo que le había expresado, la docente llamó a la directora del programa de Desarrollo familiar para exponer la situación. Durante la conversación, se abordó lo ocurrido. Sin embargo, la respuesta de la directora generó una profunda indignación en mí.

La directora señaló que, en caso de sacarme de este lugar, debían enviar a alguien en mi reemplazo, ya que “no podían darse el lujo de perder ese convenio”. Esta declaración me causó una intensa sensación de injusticia. En términos de Escobar (2018) Como consecuencia, se produce un desconocimiento de las diferencias de género en los procesos de práctica, lo cual conlleva a la invisibilización de esta problemática. Esto, a su vez, pone en situación de vulnerabilidad a aquellxs que experimentan violencia en los entornos de práctica y minimizan su situación. Se sentía como si lo que me había sucedido careciera de importancia, como si, al final de cuentas, la prioridad fuera cumplir con las necesidades de una organización que ni siquiera se alineaba con la agenda política del programa académico que yo había elegido y cursado durante más de cuatro años. Era un recordatorio amargo de cómo a menudo se anteponen los intereses institucionales a la salud mental y bienestar de las personas.

El reloj marcaba las 2:00 de la tarde, y me encontraba en la terminal de transporte, lista para emprender el viaje a La Dorada. Sin embargo, la sensación que predominaba en mí era la falta de entusiasmo por enfrentar la situación en ese lugar. La decisión de enviar una carta exponiendo lo sucedido, respaldada por el apoyo de la universidad, parecía ser la única vía para abordar la problemática.

Justo cuando parecía que el destino estaba sellado, una llamada inesperada cambió drásticamente el rumbo de la historia. Era la docente de Desarrollo Familiar encargada de mi práctica profesional, quien, con voz comprensiva, me comunicó una noticia impactante: ya no tenía que realizar el viaje a La Dorada. Ella había quedado profundamente afectada por nuestra conversación y había decidido activar la ruta de violencias basadas en género, discriminación y/o prejuicio al interior de la Universidad. En breve, se pondría en contacto conmigo el psicólogo de la universidad, y juntxs comenzamos un proceso que cambiaría el curso de los acontecimientos. La llamada inesperada marcó un punto de inflexión en esta historia, ofreciéndome una esperanza renovada en un momento en el que parecía que no quedaban muchas alternativas.

Al salir de la terminal, me dirigí con el psicólogo de la universidad, quedó claro que regresar a La Dorada en ese momento no era una opción. Se habían cometido actos de discriminación que no debían ser tolerados. Esto llevó a que yo pasara quince días trabajando desde casa, esperando la valoración final del profesional, siendo decisivo el saber si tenía que volver o no a esta institución. Cada día transcurrido era una incertidumbre palpable, mientras esperaba la respuesta que determinaría el curso de mi experiencia laboral.

Finalmente, llegó la noticia que estaba esperando. El psicólogo recomendó que lo mejor era ser retirada de este entorno. Basándose en su valoración, se procedió a redactar un oficio en el que se notificaría a la institución que no regresaría. Este documento marcó un punto de quiebre en mi experiencia laboral. Simbolizaba la culminación de un proceso arduo y desafiante, pero también el inicio de un nuevo capítulo en mi vida. A través de esta carta, se cerraba una puerta, pero se abrían otras posibilidades. Era un paso decisivo en mi búsqueda por la dignidad, justicia y reconocimiento en los escenarios de prácticas académicas.

LA SOCIEDAD DEL RENDIMIENTO Y LA SOBRECARGA LABORAL.

Las prácticas profesionales suelen ser el primer acercamiento que tienen lxs estudiantes para ingresar al mundo laboral. Representan una oportunidad para poner en práctica sus conocimientos, adquirir experiencia y sumergirse en nuevas dinámicas. A pesar de ser una etapa crucial para la formación y adaptación al entorno laboral, pueden convertirse en un desafío agotador dadas las cargas laborales que se deben asumir en las instituciones.

María Fernanda Arcos (2017) menciona que las nuevas dinámicas contemporáneas nos sumergen en una intensificación constante del trabajo, motivada por la competitividad, la necesidad de incrementar la productividad, la globalización y el desarrollo acelerado de las tecnologías. Esto ha dado lugar a la creación de modelos de negocios con esquemas 24/7, exponiendo a las personas a demandas y presiones para alcanzar objetivos, lo que resulta en sobrecarga laboral a las cuales lxs practicantes no son ajenxs.

“Me pareció importante que a nosotras nunca nos dieron el trato como estudiantes o practicantes, desde un inicio nos dijeron, sabemos que son estudiantes y vinieron a hacer su práctica institucional, pero ustedes acá no van a ser tratadas como estudiantes sino como profesionales y se les va a dar un lugar importante dentro de las decisiones que se tomen y que se lleven a cabo con las personas, y eso le abre a uno la perspectiva y le da alas para llevar a cabo su proceso como usted quiera, nos permitió aprender cosas.

Sin embargo, en la institución hubo tensiones y conflictos con personas porque había momentos donde nos sentíamos sobrecargadas con muchas cosas y siento que eran conflictos específicos con gente dentro de la fundación, por ejemplo, con la coordinadora a ella le mandaban correos pidiéndole informes, matrices, recolección de datos, un montón de cosas y ella lo que hacía, era copiar y pegar esos correos y mandárselos a mi compañera y a mí. Teníamos que responder por el trabajo de ella, el trabajo de nosotras y el trabajo de la universidad. ¡Jue madre! ¡no!, nos sentíamos sobrecargadas de muchas cosas. Llegamos a un punto que dijimos no más, hablamos incluso con las profesoras de la universidad y todas hicimos una reunión, expresamos cómo nos estábamos sintiendo, se llegaron a acuerdos y se

delegaron las funciones. Sin embargo, eso no me juro un 100% pasaría yo por mentirosa porque eso no fue así” (Luisa, Ex Practicante en fundación EdificaPaz, entrevista personal 2024)

“Nosotras al inicio como que nos parecía normal, entonces creíamos que era normal que la institución nos pusiera a hacer diferentes actividades y ellos eran como, no es que las niñas de familia tienen creatividad, las niñas de familia saben hacer esto y nos ponían a hacerles las carteleras, nos ponían a encargarnos de los juegos dinámicos y eso empezó a cansar, cuando nos tocaba llegar a trasnochar a continuar haciéndoles cosas creativas. Además de ello, nos tocó asumir responsabilidades que no eran nuestras, como tener que llevar a cabo presupuesto, coordinar la estadía de los pobladores, ir a cotizar y buscar los refrigerios, al igual que realizar metodologías y acompañamientos que no apostaban al trabajo que realizamos y yo para no perder eso lo ponía como anexo en mi trabajo de la universidad.

Llegó el momento en el que lo hablamos con las profesoras y ellas intentaron apaciguar el tema, nos dijeron que lo conversáramos con la coordinadora de línea y siempre eran como no es que ustedes son capaces y nosotras como, no profe, es que tenemos mucho trabajo. Ellas como profesoras no hablaron nunca en la institución el tema de la carga laboral, era como convérselo ustedes y llegó un punto que tuvimos demasiados problemas con la coordinadora de línea y le dijimos que ya sabíamos que a ella le correspondían unas responsabilidades y ella era como no, es que ustedes me deben ayudar”.

“No fuimos capaz con ella y fuimos y hablamos con la subdirectora técnica. Pero ellos tenían demasiado naturalizado el tema, entonces ya sabían que toda practicante que llegaba iba a tener el mismo inconveniente y ya tenían respuesta para eso, era como ténganle paciencia, ella es así, ya nos ha pasado varias veces, empezaron los comentarios de que la niña de la práctica anterior también lo había manifestado, entonces era muy naturalizado. En una oportunidad, donde teníamos que socializar los avances de la línea, comentamos la situación, pero eso fue lo peor que pudimos hacer. En el momento que presentamos la inconformidad sobre la sobrecarga laboral, de que nos sentíamos solas, sin acompañamiento, que no nos acompañaban en el trabajo de campo y demás. Todas las personas se quedaron calladas, nadie respondió nada. No nos dijeron que se iba a dialogar, que nos iban a ayudar, nada y a los tres días, incluso nos regañaron, diciendo que si teníamos la inconformidad ellos tenían el conducto regular y nosotras le dijimos que ya lo habíamos manifestado, pero no había sido escuchada” (Verónica, Ex Practicante en fundación EdificaPaz, entrevista personal 2024).

Si bien, esa libertad que se presenta y ese reconocimiento de la persona como profesional es un aspecto clave para poder emprender una práctica, también es cierto que esto se puede convertir en un factor que genera exigencias y sobrecargas en donde las personas son tratadas como profesionales, aspecto valioso, pero con múltiples responsabilidades y sin un pago digno ni reconocimiento por esto. En mi llegada a la fundación, me incorporé en una de sus líneas donde no contaba con una coordinadora designada. En su ausencia, la subdirectora, asumió esta responsabilidad, pero su acompañamiento no estaba enfocado a hacer acciones en la línea, sino más bien, en mirar cómo iban los procesos y acompañar las salidas cuando no tenía quien me acompañara ya que como practicante no podía viajar sola.

A pesar de que en el acta de inicio de práctica se establecieron los compromisos y actividades específicas, a lo largo de su desarrollo las responsabilidades en la institución aumentaron considerablemente. En un inicio quedó estipulado que mis aportes estarían orientados a:

➤ **Realizar mi trabajo con el proceso de equidad de género.**

- Elaborar una línea del tiempo para saber cómo se había transformado este proceso a través de los años y como guiar el proceso.
- Elaborar guiones metodológicos para los encuentros.
- Elaborar material para los encuentros.
- Construir la propuesta educativa que iba a enrutarse el proceso.
- Facilitar los encuentros con lxs pobladorxs de los diferentes territorios.
- Realizar encuentros virtuales.
- Dar asesoría a las personas sobre los proyectos que se esperaban llevar a cabo.
- Convocar personas, tomar fotografías, realizar el reporte del encuentro, llenar los datos de las personas en la plataforma para la asistencia.

- **Apoyar en compañía de la estudiante de trabajo social, el proceso de familia (Proceso que debí asumir sola).**
- **Apoyar la difusión y socialización de la comisión para el esclarecimiento de la verdad.**
 - Reunión para organizar logísticamente y metodológicamente los encuentros de socialización del informe de la comisión para el esclarecimiento de la verdad, volumen “no es un mal menor” con la otra institución que se tenía alianza.
 - Facilitar los espacios con las personas en donde se hiciera la Socialización y difusión del informe para el esclarecimiento de la verdad, volumen “no es un mal menor” (tres municipios).
 - Elaborar material para los encuentros.
 - Reunión para organizar logísticamente y metodológicamente los encuentros de socialización del informe de la comisión para el esclarecimiento de la verdad, volumen “mi cuerpo es la verdad” con la otra institución que se tenía alianza.
 - Facilitar los espacios con las personas en donde se haría la Socialización y difusión del informe para el esclarecimiento de la verdad, volumen “mi cuerpo es la verdad” (dos municipios).
 - Actualizar el guion metodológico para la socialización del informe de la comisión para el esclarecimiento de la verdad, capítulo “no es un mal menor” en el marco de la semana de la juventud.
 - Elaborar los guiones metodológicos de los encuentros.

- Elaborar los reportes de visita de los municipios.
 - Tomar fotografías, llenar los datos de las personas en la plataforma para la asistencia.
- **Realizar el desarrollo de la semana de equidad de género.**
- Se deja formulada toda una propuesta de cómo se puede llevar a cabo, pensada para tres días.

Para cumplir con estas funciones debía enfocarme en un proceso de contextualización institucional y caracterización poblacional, tenía que hacer revisión de bases de datos institucionales y de los procesos de la línea a través del tiempo para saber cómo articular y darle viabilidad al proceso. Aunque todo parecía claro, con el tiempo estas responsabilidades fueron aumentando, con las siguientes cargas que se exponen a continuación:

- Revisar el mapa de actores y matriz Dofa de la línea.
- Ajustar el plan estratégico.
- Elaborar los cronogramas mensuales de los procesos de acompañamiento.
- Elaborar matriz trimestral de seguimiento al plan estratégico.
- Elaborar talleres para los grupos reflexivos.
 - Pensar estrategias lúdicas y su respectiva reflexión de la importancia del trabajo en equipo.
 - Presentar los avances de la línea.
 - Elaborar el mapa de procesos de la fundación y exponerlo.
 - Preparar con las otras practicantes una exposición sobre mapa de actores, relaciones al interior de la institución y la comunicación no violenta.

- Acompañar transferencia metodológica de la UAM en el trabajo con familias, docentes y estudiantes.
 - Generar un documento que sintetizara los resultados de la transferencia metodológica.
 - Elaborar guion metodológico.
 - Elaborar el reporte de visita.
 - Tomar fotografías, llenar los datos de las personas en la plataforma para la asistencia.

- **Tener a cargo el proceso familia**
 - Elaborar una línea del tiempo para saber cómo se había transformado este proceso a través de los años y cómo guiar el proceso.
 - Elaborar guiones metodológicos para los encuentros.
 - Elaborar material para los encuentros.
 - Construir la propuesta educativa que iba a enrutarse el proceso.
 - Facilitar los encuentros en las escuelas familiares de los diferentes territorios (5 municipios).
 - Convocar personas, tomar fotografías, realizar el reporte del encuentro, llenar los datos de las personas en la plataforma para la asistencia.

- **Hacer un análisis de la caja de herramientas del proceso de familia y si era pertinente actualizarlo.**
 - Revisar los módulos de la caja de herramientas.
 - Hacer un oficio proponiendo qué hacer con esta caja de herramientas.

- **Realizar un diagnóstico rápido participativo para pensar unos talleres de formación política en paz y género a mujeres rurales.**
 - Relacionamiento institucional.
 - Elaborar guion metodológico.
 - Facilitar el encuentro.
 - Elaborar el material pedagógico para el encuentro.
 - Tomar fotografías, llenar los datos de las personas en la plataforma para la asistencia.
 - Elaborar el reporte de visita
- Realizar relacionamiento con la alcaldía de La Dorada para pensar qué hacer en la semana de la juventud.
- Elaborar conjuntamente el guion de la “bailatón” para la semana de la juventud.
- Participar de la reunión interinstitucional para pensar la semana de la juventud.
- Reunión con el enlace de la casa de la cultura para visibilizar la Casa Afro.
- Enviar la información para el boletín institucional, cada quince días.
- Reunión para ejecutar un nuevo proceso de familia en otro municipio.
- Buscar información para pensar cómo se podrían crear unos semilleros y observatorios en la fundación.
- Ir en representación de la fundación al comité técnico para la prevención de violencias.
- Hacer parte del comité de bienestar laboral.
 - Crear una encuesta para saber la percepción del equipo de trabajo frente al bienestar laboral.

- Elaborar guion metodológico para el primer encuentro del comité de bienestar laboral en donde se abordó la conciliación familiar.
- Comunicarme con las familias de lxs colaboradorxs para una actividad sorpresa.
- Crear un video.
- Facilitar el encuentro.

Al ingresar a la institución, demostré mi disposición para conocer, aprender y poner en práctica los conocimientos adquiridos. Sin embargo, con el paso del tiempo, esa disposición se convirtió en obligación, que me generaban una carga extra, dado que también tenía que responder con los trabajos que se debían entregar al programa de Desarrollo Familiar.

La práctica en este programa tiene una duración de un año. Durante este periodo, asumí funciones como si fuera una profesional más, como se evidenció anteriormente. Debía cumplir con un horario laboral de lunes a jueves de 8 a.m a 6 p.m y los viernes estaban designados como día académico, es decir, el día en que tenía encuentro con la asesora académica y de acuerdo con el programa era el momento para adelantar los trabajos que desde la universidad se exigían. Sin embargo, dada las dinámicas de acompañamiento que tiene la fundación con las poblaciones, cuando se tenía trabajo de campo se cumplían más horas laborales, dado que había municipios, corregimientos o veredas que quedaban lejos. Además de tener que laborar algunos viernes o sábados, que, aunque no eran muy frecuentes en mi caso, eran consensuados y compensados en otro día de la semana.

Con la asesora académica de Desarrollo familiar, se tenía reunión cada semana o cada quince días, en donde se presentaban avances de las acciones que se emprendían, lo que incluía: el envío de actas de reuniones, informes mensuales del progreso del proceso y registros de las

acciones realizadas. Además de ello, el primer nivel de práctica implicaba la elaboración de una la propuesta educativa que detallaba la introducción, contextualización a nivel macro, meso y micro, caracterización de la población, justificación de la propuesta, situación motivo de actuación, objetivos, marco teórico, fundamentación metodológica, ruta metodológica, apuesta profesional y referencias bibliográficas, al igual que la sustentación de esta propuesta.

El segundo nivel de práctica exigía la presentación de una propuesta de sistematización, que incluía su introducción, justificación, contextualización, enfoque de sistematización, perspectiva de sistematización, objeto y ejes de sistematización, preguntas generales y subsidiarias, objetivos, ruta metodológica, reconstrucción de la experiencia, los hallazgos y resultados, conclusiones y recomendaciones, así como referencias bibliográficas, finalizando con la sustentación final del proceso de práctica exponiendo la sistematización. Vale la pena destacar que, durante el proceso, también teníamos que presentar un artículo de investigación, pero se eliminó este requisito. Esta decisión se tomó debido a que según los rumores una docente intervino para que lo retiraran, ya que no figuraba en el plan institucional de la actividad académica (PIAA)

Lo anterior, demuestra que la carga laboral que se tuvo que asumir en la práctica fue desbordante, aun así no expresé quejas respecto a la carga laboral adicional, ya que en esos procesos adaptativos uno se ajusta a las dinámicas institucionales. Las situaciones que tuve que pasar en esta fundación me llevaron a reconsiderar mi postura. Con la docente de Antropología, llevamos a cabo una revisión para analizar las funciones acordadas inicialmente y determinar las responsabilidades adicionales que asumí a lo largo del tiempo.

Dada la situación vivida en la fundación, mi incomodidad y falta de seguridad en este entorno, expresé mi interés por finalizar mi práctica en este lugar. Con lo sucedido y la activación de ruta las docentes de Desarrollo Familiar respaldan la solicitud, enviando el oficio que ejemplifica la sobrecarga laboral experimentada y solicitando el reajuste de las labores que tenía o que si era necesario el retiro de la institución.

Si bien, en muchas ocasiones, lxs practicantes no comunicamos a tiempo las situaciones que acontecen dentro de las instituciones, esto en algunos casos se debe a la falta de gestión por parte de la universidad frente a los convenios. En el caso de Luisa y Verónica, vemos cómo al exponer la problemática a las docentes y a la institución, no obtuvieron una respuesta concreta, por lo cual tuvieron que seguir enfrentando y sacando adelante la situación.

En mi caso, desde el principio, la asesora del Programa de Desarrollo Familiar tenía conocimiento de la carga laboral que se avecinaba. En años anteriores enviaban dos practicantes de Desarrollo Familiar para llevar a cabo los procesos que a mí me encargaron, como pasó cuando estaban Luisa y Verónica. Para este año, me asignaron la responsabilidad a mi sola, lo que ilustra la carga laboral tan alta en la institución. En conversaciones que sostuve con colaboradoras de EdificaPaz, expresaban su sorpresa ante las exigencias de la práctica, considerando que debería ser una vivencia gratificante para adentrarse en el mundo laboral, que si bien implicaba esfuerzos no tenía por qué ser un entorno hostil para lxs practicantes, como se puede apreciar en el relato de Daniela y Lorena quienes llevaron a cabo su práctica en años anteriores, cuando estaba el anterior director.

“Todo empezó porque una profesional no hacía nada, ella era también practicante pero la coordinadora de la línea nos mandaba siempre con ella y cuando acabó la práctica la contrataron y era la profesional de apoyo. Desde que llegamos ella nos delegó todo el trabajo. Nos dijo: como ‘ustedes son las profesionales en familia háganlo todo’ y yo no le vi problema

por lo que tenía que hacer todo el proceso que pide la universidad, por lo que me dio igual. Yo siempre fui quien presentó todos los informes sobre familia y el director se dio cuenta y me preguntó que por qué era yo quien los presentaba y ella por salvarse dijo que todo el trabajo lo había escrito ella y que yo solo lo estaba ejecutando. Yo dije que no y eso se volvió una discusión y la coordinadora no sabía cómo mediar, porque era como definir quién está diciendo la verdad y entonces ahí llegó la subdirectora técnica y me dijo: ‘si usted dice algo en la universidad perdemos la oportunidad de la práctica, usted no puede decir nada de esto acá lo vamos a solucionar internamente’. De ahí, empezaron las presiones, empezaron a decirme que no, que así eso fuera mío que dijera que era de ella, que pensara en que ella ya era profesional y podía perder el trabajo y que yo no tenía nada que perder, que no le podía decir nada a el director, eran cosas súper pesadas. Entonces yo me la llevaba bien con todos, yo era normal, pero como ellos son un grupito un combito, entonces ellos ya ni me saludaban, se formó un ambiente muy pesado, pero yo me la llevaba bien con el director. Ya el último día, cuando uno sustenta el trabajo final, el director estaba muy raro y cuando yo terminé de sustentar él me dijo, pero entonces ¿eso es de quién? ¿suyo o de ella? Yo le dije que no, que el proyecto era mío, que si quería le preguntara a mi asesora académica y él quedó con la duda, quedó pensando, pero yo sentía que él le creía más a ella porque tenía el respaldo de todos.

Yo ya cansada, llorando pensé como, bueno yo ya salgo de aquí, ya acabé mi práctica, ya no me importa y me comunico con mi asesora académica y el día que ella fue, llamaron a la muchacha y todo. Mi asesora le dijo: ‘dígame en la cara que esa idea es suya y no mía’. Dado que mi asesora me dio la idea de la propuesta de los niños y yo la monté y ahí estaba el director y ella no fue capaz, entonces así fue como finalizó eso. El director nos pidió disculpas por lo que había pasado y en las disculpas hicieron que ella firmara un acta, más que todo simbólica y decía que si ella volvía hacer algo que afectara la integridad de los practicantes inmediatamente se le suspendía el contrato por lo que a ella no la podían echar, así como así porque era un contrato por todo el año y así finalizó todo” (Daniela, Ex Practicante en fundación EdificaPaz, entrevista personal 2024)

“La asesora institucional nos recargaba a nosotras con su trabajo, era una sobrecarga laboral impresionante y luego se tomaba el crédito de lo que realizamos como estudiantes en nuestros procesos, amenazando con hacernos perder la práctica” (Lorena, Ex Practicante en fundación EdificaPaz, entrevista personal 2024)

Esto permite apreciar, cómo la carga laboral no es el único desafío que deben enfrentar las personas; también deben lidiar con situaciones de violencia que están influenciadas por las mismas relaciones de poder presentes en las instituciones. Según Byung- Chul Han (2012), nuestra sociedad se caracteriza como una sociedad del rendimiento, donde el sujeto de rendimiento se define por su velocidad y productividad. En este contexto, la sobrecarga laboral se vincula estrechamente con lo que dice el autor, ya que existe una presión por el rendimiento que exige la sociedad actual, en donde las personas se ven sometidas a una constante exigencia, que conlleva a un agotamiento físico, mental y emocional.

En este sentido, la carga laboral emerge como fuerza determinante que contribuye de manera significativa al agotamiento generalizado, delineando así los contornos de lo que Byung- Chul Han (2012) denomina la sociedad del cansancio, ya que implica una presión constante para cumplir con las demandas de las instituciones que agota a las personas y su calidad de vida, así la depresión se manifiesta como una enfermedad intrínseca a una sociedad que sufre bajo el exceso de positividad y el rendimiento que esta exige, resultado de una vida acelerada. En mi experiencia, no había sido consciente de cómo mi cuerpo somatizaba la sobrecarga laboral que soportaba, al estar solo en función de la práctica, ignoraba cómo mi cuerpo pedía a gritos que parara, que dejara de ir tan acelerada, que no daba más, que ya estaba agotado.

Toda esta experiencia de práctica, me llevó a tomar terapia ya que no sabía qué más hacer. Fue durante una de estas sesiones de acompañamiento psicológico cuando tomé conciencia de un aspecto que había pasado desapercibido. Recordé un periodo en el que experimenté un tic en el ojo por un mes, como manifestación del estrés generado por la carga laboral y la situación en la fundación. Este síntoma fue solo el comienzo, ya que pronto se sumaría una fatiga y dolor de manos, así como de piernas, en donde la sensación de agotamiento era

constante y que, a lo último, estaba acompañado de dolores de cabeza persistentes que complicaba aún más mi día a día.

El desgaste físico, emocional y mental emerge como una realidad ineludible para aquellas personas que se ven inmersas en prácticas hostiles. Como se evidencia en los siguientes relatos.

“Las presiones fueron bastantes complicadas, afectaron mi salud ya que no podía dormir bien, mi dormir no ha sido bueno, pero el tener que asumir responsabilidades para las cuales no estaba contratado, me generó varias presiones y no podía dormir tranquilo porque sabía que sí o sí tenía que cumplir y eso me afectó mental y emocionalmente” (Luis, Ex profesional de apoyo en fundación EdificaPaz, entrevista personal 2024)

“Hubo mucho estrés, mucho tanto por la carga laboral, el estrés de la universidad, pero también uno tiene asuntos de la vida privada y en ese momento estuve pasando por un proceso muy fuerte y no tuve un respaldo ni de la universidad, ni de la institución. El respaldo de la institución fue más católico, como ve a un retiro, tomaste una aromática, hasta el punto de decir como si te sientes mal no vengas hoy y ya, pero ¿qué pasa realmente con el problema de salud mental que se puede generar? Yo supongo que, si yo hubiera estado más calmada, mi proceso personal lo hubiera podido tomar y manejar mucho mejor, pero se juntó todo, mi único respaldo era Laura en ese momento. En EdificaPaz sabían que yo estaba mal, al punto de llegar al colapso y llorar en la fundación, todos sabían que estaba mal, pero no hubo un apoyo psicológico ni nada, siempre eran conversaciones guiadas desde temas religiosos” (Verónica, Ex practicante en fundación EdificaPaz, entrevista personal 2024)

Durante mi tiempo en la fundación, el vínculo entre Laura y yo se volvió más fuerte, especialmente después de la decisión de Carol de no regresar. Quedamos solo nosotras dos, convirtiéndonos en un apoyo crucial para afrontar la travesía que teníamos adelante. Sin embargo, la partida de Carol marcó un punto de inflexión, ya que Laura, quien ya se encontraba al límite, se vio obligada a asumir casi toda la responsabilidad de su línea.

Laura somatizó a través de su cuerpo esta carga laboral, día tras día, era palpable el agotamiento que emanaba de su cuerpo. En la oficina, las conversaciones se reducían a susurros que expresaban: “Esa niña lo que tiene es estrés laboral”. La situación llegó al punto en que Laura se vio incapacitada debido a la inflamación de sus ganglios linfáticos, lo que llevó a comentarios tales como: “Antes aguantó mucho, eso es puro estrés laboral lo que tienen y cómo no con esas responsabilidades”. Las personas eran conscientes no solo de la sobrecarga laboral, sino que también se señalaba la falta de aportes por parte de su jefe inmediato. A pesar de esto, la institución parecía desentenderse de la situación y el único apoyo que brindaron fue pagar la cuenta médica y eso, porque ellos cometieron el error de dejarla sin seguridad social.

En la reunión entre Laura y el director de la fundación, se abordó el tema de la sobrecarga laboral que ella experimentó. Aunque la institución tenía conocimiento de esta problemática, la respuesta que le dio el director, fue que ella no puso un límite y no supo decir que no al trabajo que se le asignaba. Si bien es cierto que cada persona debe poner límites en su vida, la misma trayectoria de vida y las relaciones de poder que se dan en las organizaciones hacen que sea difícil lograrlo y desafiar a esa autoridad, que era algo a lo que Laura le temía, era algo que le costaba.

En esa conversación el director refiere que Laura era quien debía poner el límite de lo que podía o no hacer y que como ella siempre fue buena, él nunca vio la necesidad de que se le brindará un acompañamiento. Esta afirmación lo que hace es respaldar los actos cometidos, la falta de acompañamiento institucional y ver la sobrecarga laboral como algo normal que deben asumir lxs practicantes dado que en las instituciones se les permite realizar su práctica para que puedan optar por el título profesional.

“La cosa con las instituciones es que creen que ellos le están haciendo un favor a uno por abrirle las puertas y prestar la institución para que uno haga la práctica. Creen que tienen el derecho de vaciarle todo a uno y realmente no es así. Todo es muy recíproco, porque si ellos le están haciendo a uno un favor, uno también les está prestando un servicio a ellos y como digo las cosas deberían de ser muy recíprocas. Hay muchas cosas por mejorar allá en la fundación como esto que le estoy contando, porque las funciones de los practicantes se mezclan mucho con la vida profesional que hay allá realmente, con eso si tuvimos muchos conflictos, pero pues al menos se pudo finalizar el proceso” (Luisa, Ex practicante en fundación EdificaPaz, entrevista personal 2024)

Desde mi experiencia en la fundación, puedo corroborar lo planteado por Luisa. En los comités técnicos el director, expresaba que la Universidad de Caldas y la Universidad Autónoma de Manizales no aportaban a la fundación. Expresando que simplemente lo hacían con practicantes, dado que su interés estaba centrado en que las universidades dieran un aporte económico ya que estaban en la junta directiva. Esto permite interpretar cómo los esfuerzos de lxs practicantes no eran reconocidos, aun cuando es gracias a estas personas que se mantenían líneas de trabajo dentro de la corporación, ya que algunxs de sus profesionales recargaban todo su trabajo en lxs estudiantes, como era el caso de la línea en la que yo me encontraba que por varios años se ha mantenido gracias a lxs practicantes de Desarrollo Familiar y para el año 2023 la línea donde se encontraba Carol y Laura que se mantuvo gracias a las practicantes de Ciencia Política, gobierno y relaciones internacionales.

Cuando las instituciones permiten realizar las prácticas, no solo proporcionan un espacio físico, sino que también se benefician de los aportes significativos de lxs estudiantes, quienes motivadxs por una dedicación y respaldado por un bagaje conceptual y metodológico amplio, contribuyen a los procesos institucionales. Es por ello que resulta preocupante observar cómo a pesar de que las instituciones se benefician de estas prácticas, generan vulneraciones en lxs practicantes.

Las cargas laborales que hemos tenido que pasar lxs practicantes y profesionales en la fundación conllevan al síndrome de quemarse por el trabajo o síndrome burnout. De acuerdo con Pedro Gil y Juan Antonio García (2008) este síndrome se posiciona como uno de los principales riesgos psicosociales desencadenados por el estrés laboral, manifestándose a través de síntomas críticos que incluyen el agotamiento emocional, la despersonalización y la baja realización personal. Estos síntomas, a su vez, desencadenan consecuencias severas en la salud de quienes lo padecen, manifestándose en diversas formas de agotamiento, problemas de sueño, ansiedad, depresión e incluso enfermedades, al igual que los sentimientos que ha traído consigo la práctica, lo que hace que en algunos casos las personas decidan dejar estas prácticas, dado que no soportan las vulneraciones que en estos entornos se dan:

“Yo ya no quería estar allí, me sentía muy incómoda sentía que me estaba superando la idea de que yo no era suficiente de que yo no servía, entonces mejor decidí no continuar en la fundación a pesar de que se me plantearon todas las posibilidades para continuar por parte de la fundación y la universidad para continuar con mis prácticas profesionales allí.

El 20 de mayo salí de la fundación, salí bien, me fue muy bien, pero quedé con un sin sabor, no por el trabajo con la gente eso fue lo mejor, rescato eso, me llenó muchísimo me permitió dilucidar lo que quiero hacer. Pero también me enseñó muchísimo a cómo no ser con las personas a cómo no actuar, eso fue algo que me dejó marcada y eso fue algo difícil de tramitar en un tiempo, porque yo quedé con mucho miedo de esa experiencia laboral y también muy desilusionada, porque lo que uno piensa es ¿Cómo va a ser el resto? ¿Cómo van a ser las otras prácticas laborales? ¿Cómo va a ser mi vida laboral en su totalidad? entonces sí me dejó con miedo” (Carol, Ex practicante en fundación EdificaPaz, entrevista personal 2024)

En este sentido, la sociedad del rendimiento expresada en esa sobrecarga laboral, según lo planteado por Byung- Chul Han (2012) contribuye al agotamiento excesivo debido a las presiones a las que se ven sometidas. Este cansancio, más allá de sus implicaciones físicas,

las exigencias constantes y la productividad que se exige en las prácticas pueden tener como resultado un agotamiento que afecta la salud mental y emocional de la persona, la cual tiene impacto en la vida personal, familiar y social de la persona.

**CENTRO CONSTRUYENDO DESARROLLO⁴: EXPLORANDO UN NUEVO
ESCENARIO DE PRÁCTICA CON UNA MIRADA INSTITUCIONAL
PERMANENTE.**

Como se mencionaba anteriormente, gracias a que se activó la ruta contra la violencia de género pude salir de la fundación EdificaPaz. La noticia de que mi práctica continuaría en una institución en Manizales despertó una mezcla de emociones en mí. Este cambio representaba la apertura de una puerta hacia lo desconocido, en donde estaba ansiosa por descubrir los misterios que la nueva institución tenía para mí. El temor se hacía presente ante la idea de iniciar en un nuevo entorno laboral. Sin embargo, este miedo era contrarrestado por la motivación que tenía. La posibilidad de explorar el campo de la innovación social se mostraba como un desafío emocionante y lleno de oportunidades.

Dos estudiantes de Desarrollo Familiar, Sara y yo, llegamos a la institución con propósitos bien definidos. Sara se embarcaría en la tarea de sistematizar una herramienta metodológica que se llevaba a cabo con las poblaciones y a mí me correspondía sistematizar las estrategias novedosas que implementaban lxs agentes educativxs en los encuentros con poblaciones y así dejar los lineamientos para la construcción de una herramienta metodológica enfocada en la prevención de violencias.

⁴ Este es un nombre ficticio y no corresponde al nombre real de la institución

El día avanzaba y, en horas de la tarde, recibimos la noticia de que el director de la institución deseaba conversar con nosotras para conocernos mejor. El director, con su presencia, marcó el inicio de la conversación, contándonos primero sobre la institución. En medio de la conversación, nos lanza diversas preguntas, entre ellas: ¿Cómo se define la familia? Esta pregunta, se convirtió en el eje que guiaba la conversación. En respuesta, nos aventuramos a expresar que la familia es más que un conjunto de personas ligadas por afinidad. Lejos de la concepción tradicional, señalamos que la familia es una red compleja de relaciones que va más allá del vínculo consanguíneo, es un entramado de conexiones emocionales, afectivas y compartidas por elección, reconociendo que se debe hablar de manera plural al momento de hablar de las familias ya que son diversas. Además, afirmamos que la familia no es un nido de amor y protección como normalmente nos dicen, pues en esta también se dan relaciones de poder, desigualdad y violencia, dando lugar a diferentes comentarios.

La compañera, menciona cómo estas violencias, en ocasiones, se naturalizan en la sociedad, al igual que expresa que en estas se regulan los roles de género, llegando al punto de considerar que es el hombre quien en muchas ocasiones se reconoce como la figura de autoridad y poder. La respuesta del director fue “No, eso es respeto en cuanto a los roles”, afirmando con seguridad.

En un giro inesperado, el director dirigió su atención hacia el futuro, planteando la pregunta: ¿Ustedes piensan tener hijxs? A lo que respondimos que no. La siguiente pregunta fue, entonces: ¿Cómo se ven realizadas como mujeres? La compañera respondió con valentía, expresando que sus aspiraciones eran terminar la carrera, conseguir un buen trabajo y viajar. En este momento el director preguntó: ¿Teniendo pareja? A lo cual Sara le compartió que

tenía pareja, pero que no se imaginaba conformando lo que tradicionalmente proponen como familia, ya que no se veía casándose ni teniendo hijxs.

La pregunta que prosiguió fue: ¿Tú tienes una relación con un hombre? ¿Lo normal? A lo que ella responde que sí. A lo que expresa, que piensa Vanessa: ¿Te gusta tener compañero? En términos de lo natural: ¿Te gusta tener novio? a lo que le respondo que no. El director, expresa que le llama la atención cómo se dan las relaciones en la actualidad ya que se dan en otras lógicas en donde el reconocimiento del otro no es tan importante en la vida.

En el curso de la conversación, el director menciona que lxs jóvenes no quieren formar parejas para tener hijxs, ya que quieren es tener mascotas, lo que según él presagiaba un cambio en la estructura social, en donde esta decisión afectaba el tejido social y laboral, conduciendo al envejecimiento poblacional y a la falta de mano de obra. El discurso avanzó, explorando la diversidad de relaciones, mencionando cómo se encontraban ahora parejas del mismo sexo y la adopción, así como el alquiler de vientres, como una preocupación ya que consideraba que estas prácticas transgredían los procesos “naturales” y “el desarrollo humano”.

El director expresó que una cosa es lo natural y que, con lo mencionado anteriormente, él no tenía por qué adaptarse a eso, ya que tenía una cultura y formación por lo que no tenía por qué aceptarlo. En ese momento, yo hice hincapié en la complejidad de la discusión, ya que estábamos otorgando un sentido de “naturalidad” y negándoselo a otra. Puse de manifiesto la ambigüedad del discurso que se basa en etiquetar algo de “natural/normal” “antinatural/anómalo” lo que ha llevado a la generación de discursos que, en última instancia, atentan contra las personas y sus derechos.

En ese momento exalté cómo ciertas poblaciones han sido invisibilizadas, discriminadas y marginalizadas. Quise explicarle como desde la misma perspectiva religiosa se reproduce la idea de creer que “lo natural” son las relaciones entre hombres y mujeres. Al instante, el director intervino preguntando, con cierta incredulidad, “¿Cómo que se supone?” Expresando, “es que es así, por las mismas condiciones que tienen hombres y mujeres. Es lo natural y el reconocimiento parte de lo que somos desde nuestro nacimiento, si tu naces hombre lo eres o mujer, entonces es así”. La conversación da un giro cuando el director decide cambiar de tema, dirigiendo la atención hacia las expectativas que tiene para los procesos que se llevarán a cabo.

Lo conversado, hizo evidente la visión monolítica y disfuncional que tenía sobre la familia, además de ser notoriamente discriminatorio con la diversidad sexo-genérica. De acuerdo con María Cristina Palacios (2020) lo expresado por el director tienen relación con las ideas que se reproducen del mito de la partenogénesis o relato fundación. Este mito busca trascender a la estructuración de un orden social y familiar, ya que construye un relato destinado a explicar aspectos fundamentales del mundo, la vida cotidiana y la familia.

En este sentido, se observa que la sociedad presenta una estructura que no solo influye, sino que también configura las relaciones sociales. Se manifiesta como dispositivos de control que establecen un orden social persistente a lo largo del tiempo, el cual ejerce un impacto significativo en la construcción y reconocimiento de las personas. El mito, por ende, se revela como una estrategia sutil para justificar una realidad que se presenta como inmutable y eterna, lo cual tiene implicaciones antropológicas, éticas y ontológicas, que hacen evidente su utilidad política, al configurar un orden de vida, pensado desde la familia nuclear y donde la heterosexualidad es obligatoria (Palacios, 2020)

La reproducción de discursos de este tipo, plantean un desafío complejo que requiere un análisis profundo. A nivel institucional, se hizo evidente la reproducción de visiones tradicionales que limitan su perspectiva y su impacto en relación al trabajo realizado con las poblaciones. Esto genera una discrepancia entre el discurso institucional y la acción real, ya que la institución en el trabajo con las poblaciones se compromete a prevenir las violencias y prestar atención psicosocial desde un enfoque diferencial e interseccional, pero que se pierde al escuchar sus discursos.

Mi estancia en esta institución fue breve, apenas dos semanas, un lapso en el que me sumergí en la tarea de tener que empezar de cero. Tuve que realizar diversas actividades, iniciando por la contextualización micro, meso y macro del sitio de práctica, plasmar cuál es la apuesta profesional en este lugar, caracterizar la población y presentar un primer borrador de la propuesta de sistematización. En un tiempo tan reducido, la capacidad de asimilar la información, comprenderla y ponerla en la lógica de la propuesta era indispensable.

Al llegar al final de la primera semana, la asesora académica de Sara se hizo presente para formalizar el convenio de práctica de la estudiante. En un momento la docente se cruzó con el director, quien, se encontraba lavando un pocillo. En un tono jocoso, él expresó que ahora a los hombres “les tocaba colaborar”. Este comentario, aparentemente común, llevó a la reflexión sobre la importancia de la corresponsabilidad en el ámbito familiar y las desigualdades arraigadas a los roles de género.

Desde una postura tradicional, el director, manifestó que la historia ha demostrado cómo lo que se considera natural ha funcionado a lo largo del tiempo, en un tono de desconcierto. Expresó su falta de comprensión ante la idea de que las personas puedan considerar injusto algo que ha sido parte de lo natural y de la historia.

En aquel instante, el director, impulsado por un aire de preocupación, comenzó a abordar el tema de las nuevas generaciones. Planteó la idea de que ahora las personas no quieren tener hijxs, expresando que era no más preguntarnos a Sara y a mí, planteando que la visión que se tiene sobre el futuro social es desalentadora. En su opinión, esto es una negación al desarrollo, siendo así una responsabilidad que las personas evaden. La docente, interviene, señalando que el tema es un debate amplio, con muchos matices y profundidades. Expresándole que desde los procesos pedagógicos que emprenden diversas instituciones, se puede generar un impacto social y reflexiones significativas.

El director, persistente en sus argumentos, expresó su preocupación adicional sobre la familia como base de formación de las personas. Para él, la idea de que parejas del mismo sexo adopten niñxs representa el fin del concepto tradicional de familia, desafiando lo que considera el origen de esta institución fundamental.

La situación en la nueva institución era tan surreal que, durante una conversación con la coordinadora de práctica, me permití un comentario irónico. En un tono de broma, le expresé lo paradójico que resultaba el pasar de un lugar en el que había enfrentado discriminación a otro entorno con características similares. La docente, sorprendida por mis palabras, no podía creer lo que estaba aconteciendo. Comentó que parecía como si el destino estuviera conspirando para que enfrentará nuevamente circunstancias similares, como si se tratara de una lección que debía aprender.

El día en que debía presentar mi propuesta de sistematización, me encontraba acompañada por la que era mi nueva asesora académica de la práctica profesional en Desarrollo familiar. Durante este proceso, el director de la institución, como era costumbre, hizo gala de sus comentarios. En este espacio expresó su mirada monolítica y disfuncional de la familia,

expresando la necesidad de volver a lo “natural”. También manifestó que la estrategia metodológica resultado de mi trabajo, no debería abordar temas relacionados con género, ya que, según él, la universidad, no sabía por qué motivo, sólo promovía estos temas, en lugar de pensar en la condición “natural” y en lo “establecido”.

Ante lo mencionado, la docente encargada de mi práctica profesional decidió responder de manera respetuosa pero contundente. Le explicó al director cómo su visión de la familia era limitada, y con respecto al tema de género, le expresó que no era así, que ella por ejemplo desde su trabajo, buscaba generar procesos de reconocimiento y respeto a las personas sin imponer visiones restrictivas que inhibieran el desarrollo integral de las personas, por lo que la universidad no impone temas de género, por el contrario, comprende lo importante que es reconocer a los sujetos desde su diversidad. Esto es clave y más aún cuando hablamos de instituciones como estas que son operadores del ICBF y que trabajan con familias, niñas, niños y adolescentes. La conversación terminó siendo un reflejo de la lucha constante por promover la equidad e inclusión en entornos como estos que a menudo limitan a los sujetos y se resisten a los cambios.

Después de concluir mi exposición, todo parecía claro, mi tarea consistía en sistematizar las metodologías innovadoras que se implementan en el trabajo con población, con el propósito de proporcionar los lineamientos necesarios para la creación de una caja de herramientas sobre la prevención de violencias con el fin de que la institución las pudiera comercializar. Cuando la docente se preparaba para marcharse, me invitó a acompañarla. Pensé que tal vez me ofrecería algunas recomendaciones sobre cómo abordar los compromisos que tenía, pero lo que me dijo a continuación me dejó impactada.

La docente no podía comprender cómo, después de lo que había experimentado, me habían asignado a un lugar como este. Me expresó, que ella no estaba dispuesta a llevar a cabo el proceso que la institución deseaba, ya que pretendían aprovechar nuestros conocimientos para desarrollar una herramienta que luego comercializarían, sin otorgarnos ni siquiera el crédito por ello.

Indignada por lo sucedido, la profesora me ofreció la oportunidad de seguir mi práctica en otra institución. Me dijo que, si deseaba continuar con esta práctica ella no iba a aportar nada y esperaba que yo tampoco lo hiciera, ya que no le interesaba contribuir a una institución que solo buscaba beneficiarse económicamente más que tener una contribución con la sociedad.

Sin saber muy bien qué decir, le confesé a la docente que mi experiencia en esta institución también resultaba complicada, pero que yo lo único que quería a esta altura era poder culminar mi práctica. Ella me instó a reflexionar sobre la decisión y prometió comunicarse conmigo más tarde. Poco tiempo después, recibí una serie de mensajes de la docente. En ellos, expresaba que, después de hablar con la coordinadora de prácticas, se había llegado a la conclusión de que la tarea que me habían asignado no podía ser asumida por mí, dado que actuaba en nombre de la universidad como practicante. Señalando que, si fuera profesional, podría llevar a cabo la tarea, pero que, en mi situación, lo más conveniente era retirarme de la institución. A lo que le respondí que comprendía y que entonces estaría dispuesta a iniciar un nuevo proceso con otra institución.

Este mismo día, se da la noticia de mi salida repentina. Esto tomó por sorpresa a las personas de la institución. La confusión se apoderó del lugar y las personas querían entender cuál era la razón detrás de mi partida. Cuando mi jefa inmediata me preguntó por qué me iba, le transmití lo que la docente me había sugerido decir, expresándole que sentíamos que tal vez

no podíamos entregarles lo que esperaban en el tiempo previsto. Aunque en realidad lo que no se quería era dejar los lineamientos para que después la institución generará la caja de herramientas y la comercializara sin otorgar ningún crédito a la Universidad de Caldas.

Al día siguiente de mi abrupta despedida de la segunda institución, me sumergí en la inducción en el nuevo sitio de práctica. Mientras me encontraba en este espacio, me enteré de que la coordinadora de práctica y la asesora académica sostenían una reunión virtual con la institución de la cual acababan de retirarme. Rumores se esparcían en el ambiente, sugiriendo que el veredicto emitido era que yo había cancelado la práctica. No obstante, opté por no creer eso, ya que mi confianza se sustentaba en los diálogos sostenidos con la asesora académica.

Hubo comentarios, acciones que llevaron a confirmar la sospecha de los rumores sobre la reunión virtual. La noticia reveló una injusta carga sobre mis hombros, obligándome a asumir sola la responsabilidad de abandonar la práctica en ese lugar. Esta situación generó una narrativa distorsionada de lo ocurrido, destacando la falta de consideración de la coordinadora y la asesora académica hacia la verdad de los eventos y evidenciando su prioridad en la gestión de acuerdos institucionales por encima de mi integridad.

A pesar de la brevedad en esta institución, esta experiencia se convirtió en una fuente de frustración. Sentí que las docentes me responsabilizaban injustamente de mi salida, cuando mi interés, tras lo ocurrido en EdificaPaz, era terminar la práctica, sin importar dónde fuera. Estas dos experiencias de práctica, se vinculan con lo que propone Karl Popper (1945) al instarnos a reconocer que una sociedad tolerante no debe aceptar indiscriminadamente todo ya que hay acciones y comentarios que buscan destruir la tolerancia, tal y como aparece en varios comentarios de los que fui testigo en EdificaPaz y el centro construyendo desarrollo,

que socavan los principios de la tolerancia, respeto, reconocimiento y libertad. Popper argumenta, que ser tolerante con la intolerancia conduce a la desaparición de la tolerancia misma. Paradójicamente, para ser tolerantes, es necesario ser intolerantes con aquello que amenaza la tolerancia, lo que implica la necesidad de establecer límites, especialmente en relación con ideas, comentarios y acciones que respaldan o perpetúan la violencia.

Así, estas dos experiencias resaltan las violencias arraigadas en las instituciones que, lamentablemente, a menudo se naturalizan. La reflexión busca desafiar la aceptación pasiva de estas violencias y en este sentido, si son organizaciones como el EdificaPaz y el Centro de Desarrollo que buscan prevenir las violencias que lo hagan de manera crítica y comprometida con un verdadero proceso de tolerancia, justicia, reconocimiento, y reivindicación por las personas y no, desde las violencias y discriminaciones ya que irónicamente como me pasó a mí, terminé emprendiendo un proceso de prevención de violencias mientras me violentaban.

CENTRO DE ACOMPAÑAMIENTO A LAS FAMILIAS: UN NUEVO CAMINO, NUEVOS HORIZONTES.

Al salir del Centro construyendo Desarrollo, me comunicaron que la práctica la llevaría a cabo en el Centro de Acompañamiento a las Familias (CAF), de la Universidad de Caldas. Mi tarea consistía en sistematizar los diez años de trayectoria de este centro. Sin embargo, la fatiga y el desgaste emocional y mental producto de las experiencias anteriores, de situaciones personales y de tener que comenzar un nuevo proceso nublaban mi entusiasmo. La frustración se apoderaba de mí al recordar cómo había tenido que invertir dos semanas de tiempo, esfuerzo y dedicación, solo para sentir que todo había sido en vano.

El día de la inducción en el CAF, me encontré con quien sería mi jefa inmediata, la directora del centro, una docente a la que le tenía un gran cariño. Durante mi proceso formativo en Desarrollo Familiar, compartimos varias materias. A pesar de mi agotamiento, sus palabras resonaron en mí, llenándome de alegría y esperanza que me hacían sentir que esta experiencia sí sería diferente.

En el espacio, la profesora tomó la palabra y compartió que al enterarse de mi salida de EdificaPaz, había hablado para que me asignaran al CAF y que si bien, en su momento no me incorporaron allí, pues al menos ya me encontraba en este centro. Me expresó que lamentaba lo que había sucedido con estas experiencias, pero que le alegraba saber que por fin estaría con ella en este proceso. La profesora, confiada en lo que tenía por aportar, compartió las expectativas que tenía del proceso que íbamos a iniciar. Aunque una sensación de temor se apoderaba de mí al tener que enfrentar la magnitud de la tarea en el tiempo asignado, me sentía a gusto en este nuevo sitio. A pesar de los nervios, sabía que este era un espacio en el que me sentiría segura.

En horas de la tarde, me dirigí a la oficina, el escenario donde conocería a las personas con las cuales compartiría el resto de mi práctica. Al cruzar la puerta, encontré rostros conocidos y otros no tanto, en donde todxs ellxs me dieron una cálida y acogedora bienvenida.

Desde el CAF había una preocupación constante por mi bienestar, al punto de brindarme acompañamiento psicológico, además de contar con un equipo de trabajo caracterizado por relaciones horizontales y colaborativas. Paradójicamente, a pesar de encontrar un entorno laboral propicio, la acumulación de tensiones, la carga emocional y mental de las prácticas anteriores y las situaciones personales eran algo que me superaba, al punto de querer dejarlo

todo y renunciar a la práctica, yo sentía que física y mentalmente no tenía nada que ofrecer y no quería terminar haciendo un proceso que no fuera el que esperaban.

De acuerdo con Alejandra Apiquian (2007) lo que yo presentaba eran las consecuencias del síndrome de Burnout, en donde presentaba un agotamiento emocional, despersonalización al buscar aislarme y un sentimiento de baja realización profesional, que se expresaban en síntomas psicósomáticos (dolores de cabeza, dolores musculares, fatiga crónica) síntomas emocionales (irritabilidad, ansiedad, frustración, distanciamiento afectivo, impaciencia, sentimiento de soledad) y síntomas conductuales (Pesimismo, sarcasmo, hostilidad, dificultad de concentración, disminución del contacto con las personas, aislamiento). Sentía que las responsabilidades que se avecinaban eran demasiadas y que no podría sacar el proceso adelante, sin embargo, con el acompañamiento psicosocial pude ir controlando un poco mis emociones y sanando aquello que sentía que me superaba y no me dejaba continuar.

Gracias al apoyo recibido por el CAF, pude sacar adelante mi proceso en los cuatro meses que me restaban. En este periodo de tiempo llevé a cabo la contextualización del centro y de sus procesos y al mismo tiempo me dediqué a revisar un total de 62 informes de prácticas en Desarrollo familiar, Psicología y Trabajo social. Estos informes los condensé en una matriz de análisis de información, en donde cada dato, fue cuidadosamente ubicado, con el fin de trazar un mapa coherente que revelaba la esencia de cada práctica y su contribución en el Centro. Detrás de las líneas de estos informes, pude descubrir las voces y experiencias de aquellxs que, de diferentes maneras, habían dejado su huella en los procesos que emprendieron.

Posteriormente, se utilizó el software de análisis cualitativos Atlas.ti para identificar las categorías recurrentes y emergentes. Para profundizar en la comprensión de esta experiencia,

se realizaron 30 entrevistas, desde practicantes hasta profesionales, actores institucionales y población acompañada por el CAF. Cada una de estas voces fueron claves para la reconstrucción y recuperación de la experiencia. Por último, se llevó a cabo el análisis y la redacción del escrito final, tomando forma en una propuesta de sistematización denominada: “Una década de resonancias: experiencias tejidas en el centro de acompañamiento de familias”.

El día de la sustentación, la sala resonaba con la profundidad de las vivencias compartidas. Mi propuesta, que mostraba un trabajo minucioso y reflexivo, dejó impactadxs a lxs espectadorxs. Más allá de ser un documento riguroso, era un relato vivo que evidenciaba el impacto que ha tenido el CAF en su trabajo emprendido con diversos grupos de interés. Mostraba cómo su trabajo resonaba en la vida de quienes, de una forma u otra, se sumergían en esta experiencia (practicantes, actores institucionales, profesionales, contratistas, poblaciones).

Este trabajo mostró una forma alternativa, más humana y sensible con las realidades de las personas, partiendo desde lo más profundo de las vivencias y realidades de lxs actorxs, comprendiendo así que son ellxs lxs protagonistas. Este análisis revelaba cómo los procesos emprendidos por el CAF continúan resonando a lo largo del tiempo, dejando así ecos en la trayectoria de quienes han sido movilizados por los procesos. En este sentido, muestra una coherencia entre las acciones y las palabras, es un testimonio de que en esta institución no solo se habla de unos principios y valores, sino que se vive y se actúa de acuerdo a ellos. Es un centro que nos muestra un proceso que se hace de manera reflexiva, sensible y con amor para lograr el empoderamiento, la transformación familiar y social, el reconocimiento de las

personas, la democratización de las relaciones, el acompañamiento psicológico y la prevención de violencias.

ENTRE SOMBRAS ACADÉMICAS: EXPLORANDO EL ACOMPAÑAMIENTO EN LAS PRÁCTICAS PROFESIONALES.

Los procesos de acompañamiento son fundamentales, dada la adaptabilidad que deben enfrentar las personas en esta nueva etapa de sus vidas. Al iniciar nuestra práctica profesional, desde la Universidad de Caldas nos proporcionan unx asesorx académicx y en la institución unx asesorx institucional, que son las personas que se puede entender como jéfxs inmediatxs. Estas personas son quienes transitan con nosotras en esta nueva aventura.

El acompañamiento en la etapa de práctica profesional es fundamental, ya que permite que las personas sientan un apoyo para enfrentar entornos hostiles y desafiantes. En este contexto, la figura de asesorx se convierte en alguien en quien lxs practicantes confían para compartir las situaciones que atraviesan, desempeñando un papel crucial al orientar, planificar y acompañar a lxs estudiantes en las acciones que deben emprender (Gladys Ibeth Ariza y Héctor Balmes Ocampo, 2004).

Sin embargo, es relevante señalar que no siempre se ofrece un acompañamiento que asegure a lxs practicantes tranquilidad y respuestas a sus inquietudes y vivencias. En algunos casos, lxs asesorxs académicxs no responden adecuadamente a las necesidades de lxs practicantes, como se evidenció en la experiencia de Luisa y Verónica. A pesar de haber expuesto su situación de sobrecarga laboral, no recibieron ninguna respuesta. Incluso casos más preocupantes como el de Carol y Laura, ilustran la falta de un acompañamiento personalizado. En sus experiencias la Universidad Autónoma de Manizales solo les

proporcionó comités (inicial, avance y cierre) sin garantizar un apoyo individualizado para conocer sus vivencias en el lugar de práctica, guiarlas en las tareas o intervenir cuando fuera necesario.

La falta de un acompañamiento en este caso para Carol y Laura, las llevaba a tener que cargar con todo el peso de la situación que estaban viviendo. Consideraban que era un asunto que podían tramitar, sin embargo, al no contar con un respaldo y sentir que la situación superaba los límites de lo tolerable, decidieron exponer la situación con la carta que se mencionó anteriormente y a pesar de que se hizo la denuncia, las respuestas que les dieron fueron muy vagas y en donde el respaldo de la universidad se fue difuminando a medida que el tiempo pasaba.

“La universidad estuvo al tanto al final, cuando se expuso lo que había sucedido allí pero realmente no se pudo avanzar en nada. La universidad no fue muy juiciosa en el hecho de solicitarle a la fundación pedimos disculpas públicas, tampoco se nos dieron respuestas de las otras peticiones que se hicieron a pesar de que se redactaron unas denuncias ante la universidad. Lo único fue que se pausaron las plazas de esta práctica, pero no se hizo como una investigación profunda, cabe resaltar que no hubo acompañamiento psicológico ni tampoco de bienestar universitario, nada de eso” (Carol, Ex Practicante en fundación EdificaPaz, entrevista personal 2024)

Lo que expone Carol, nos permite apreciar cómo desde la universidad en la que ella llevó a cabo sus estudios profesionales, no brindaron un adecuado acompañamiento, ni se percataron en las repercusiones que esto tenía para la salud mental y emocional de las personas en cuestión. Como fue el caso de Laura, a quien esta situación le afectó de manera significativa en su vida.

En sus últimos días en La Dorada, Laura se vio sumergida en una tormenta de emociones abrumadoras que se expresaban en ataques de ansiedad, pesadillas y miedos profundos que

la acechaban. Temía que el resultado de su arduo trabajo no fuera reconocido por parte de la Universidad. El temor no se limitaba al ámbito académico, también se extendía a las citaciones que EdificaPaz le enviaba, exigiendo enfrentarse a su agresor y director de la institución, lo que constituía un factor de riesgo.

Aunque al principio la Universidad Autónoma mostró una preocupación aparente al enterarse de lo sucedido, esa preocupación se fue desvaneciendo con el transcurso del tiempo. No se les brindó un acompañamiento psicológico ni tampoco un apoyo para el esclarecimiento de lo sucedido, dejando a la deriva la esperanza de obtener una respuesta por parte de la fundación. Hasta el día de hoy, no ha recibido respuestas claras sobre lo ocurrido, ni se le han ofrecido disculpas por lo que tuvo que pasar. Lo único que le queda de esta experiencia es una herida profunda, el eco de sentirse utilizada y despojada de su dignidad. La frustración era abrumadora; había entregado lo mejor de ella a una institución donde la violentaron, invadieron su privacidad y afectaron su salud mental.

En noviembre del 2023, al no recibir ninguna respuesta, Laura tomó la decisión de utilizar las redes sociales como plataforma de denuncia para dar a conocer los incidentes ocurridos durante su práctica. Sin embargo, en lugar de obtener apoyo, solo recibió mensajes ofensivos por parte de quien fue su coordinadora de práctica en la UAM. La coordinadora, no comprendió el trasfondo de la denuncia, por lo que la atacó. Argumentó que la estudiante no había denunciado a tiempo, que no había seguido el proceso adecuado y que percibía malas intenciones en la publicación de su denuncia. Expresó su incredulidad ante la reacción de Laura, cuestionando cómo una politóloga podía actuar y reaccionar de esa manera.

Esos mensajes, evidenciaron una notable falta de empatía hacia la situación que Laura había vivido. Si bien es cierto que la estudiante no comunicó los incidentes a tiempo, también es

imperativo reconocer el escaso apoyo y respaldo proporcionado por la universidad. Esa falta de apoyo la sumió en una creciente frustración y desgaste emocional y los comentarios por parte de la coordinadora lo que hacía era desconocer la vivencia y la experiencia, de por sí dolorosa, que tuvo que pasar.

En mi experiencia, destaco el valioso acompañamiento que me brindaron mis asesoras académicas tanto de Antropología como Desarrollo familiar, quienes siempre estuvieron pendientes de mi bienestar emocional y de mi integridad. Gracias al apoyo de ellas y las acciones que emprendimos pude salir de esa fundación, al activar la ruta de equidad y no discriminación.

Sin embargo, percibo que la activación de la ruta y el respaldo que se debían proporcionar se fueron difuminando a lo largo del tiempo. La ruta de atención destinada a víctimas de violencias basadas en género, discriminación y/o prejuicio tiene como conducto: **1.** Pedir ayuda a la universidad **2.** Atención inicial: Diagnóstico de riesgo **3.** Acceso a sectores y servicios específicos según el caso **4.** Medidas de protección **5.** Seguimiento y cierre del caso. Aunque, esta ruta aseguró mis derechos y facilitó mi salida de la fundación EdificaPaz, parecía que el acompañamiento se limitaba solo a ese momento. Tras abandonar esta fundación, el psicólogo de la activación de ruta no se volvió a comunicar conmigo para hacer seguimiento del proceso, saber si necesitaba algún tipo de apoyo o si era el momento para cerrar el caso.

En el único comité que se tuvo con la fundación EdificaPaz, para hablar de esta situación, me pidieron narrar las vivencias y que expresara yo que quería del proceso, en ese momento expresé que yo tenía unas peticiones claras: **1.** Que me pidieran disculpas públicas por las situaciones que tuve que pasar **2.** Que se disculparan por poner en duda mis capacidades

profesionales al decir que “imponía ideología de género” 3. Que capacitaran al equipo de trabajo para garantizar la no repetición. Sin embargo, nunca se obtuvo una respuesta de si era posible o no y desde las instancias de la universidad como era la ruta de equidad y no discriminación, el programa de Desarrollo Familiar y la Coordinación de prácticas tampoco se hizo presión para esclarecer lo sucedido.

Dado que no recibí el acompañamiento esperado, a través de la ruta activada, decidí tomar la iniciativa y buscar apoyo por cuenta propia. En esta búsqueda, accedí al acompañamiento psicológico del CAF, con el objetivo de procesar mis sentimientos y emociones relacionadas con lo sucedido. Además, busqué asesoramiento jurídico a través del consultorio jurídico de la Universidad de Caldas, ya que sentía que, aunque me habían retirado de la institución, esto no era lo único que necesitaba.

En conversaciones con una docente del programa de Desarrollo Familiar, me alentó a *superar* la situación, argumentando que ya me habían retirado de la institución. Sentí que su mensaje de manera implícita decía que con eso tenía que ser suficiente. Me aconsejaba no nadar contra la corriente, olvidar y seguir adelante con mi vida. Aunque yo reconozco que sus palabras carecían de malas intenciones, también reflejaban una falta de comprensión y empatía hacia lo que yo sentía.

A menudo se recurre a la palabra “superar” como un consuelo aparente, pero es crucial entender que cada vivencia es única, al igual que los procesos de afrontamiento. La sanación no es lineal; por lo tanto, al insistir en “superar”, se ignoran las diversas respuestas emocionales y de recuperación que pueden surgir. Claramente quería retomar el curso de mi existencia, el agotamiento y la frustración resultantes de esas experiencias no me permitían

dar lo mejor de mí en la práctica y en mi relacionamiento cotidiano, viéndome sumida en un torbellino de emociones y sentimientos incontrolables.

Le expresé a la docente de Desarrollo Familiar que mi interés no solo se limitaba al retiro de la institución. Esperaba que en EdificaPaz reconociera sus actos de discriminación y, en un acto de respeto y dignidad, se disculparan por la experiencia que tuve que enfrentar y que dejó repercusiones en mi salud mental. Mi interés estaba claro y no estaba dispuesta a poner fin al proceso hasta que esta demanda de justicia se cumpliera.

Desde lo que plantea Freire (2005) me embarqué en la búsqueda de liberación la cual no llegaría por casualidad, sino a través de la necesidad de luchar por ella y que por la finalidad que se le daría, sería un acto de amor y reconocimiento. Para ello busqué apoyo en el consultorio jurídico de la Universidad de Caldas, instancia desde la cual elaboramos dos derechos de petición y una acción de tutela.

En este punto de la vivencia, la trama se enredaba en la maraña de lo burocrático y la resistencia institucional al dar respuestas. A pesar de que el asesoramiento legal inicialmente parecía un rayo de luz y de esperanza, su eficacia disminuía con cada día que pasaba. La institución, en su mutismo obstinado se resistía a ofrecer respuestas claras y a emprender acciones concretas sobre la situación que se presentaba.

En ese momento, mi interés se centraba en la necesidad de cerrar este capítulo en mi vida y solo deseaba poder terminar la práctica de una vez por todas. La trama se tejía entre la dualidad entre una lucha por el respeto, la dignidad, el reconocimiento y la justicia, y el desgaste emocional y mental que la acompañaba.

Si bien, yo adelanté un proceso jurídico, la fundación EdificaPaz se resistía a dar respuestas, al punto de tener que elaborar una acción de tutela, para que dieran respuesta al derecho de petición que se había mandado. Según la fundación, yo no tenía derecho de presentar una solicitud directa, ya que al ser un convenio tenía que ser por una instancia de la universidad, argumentando que, por tal motivo, ellos se entendían con la Universidad y no conmigo, aun cuando era a mí a quien habían violentado. A pesar de que sus respuestas no tenían bases, resultaba irónico que expresaran eso cuando el consultorio jurídico es una instancia de la universidad, por lo que su respuesta no tenía lógica alguna.

Días después de presentar la tutela, la coordinadora de prácticas de Desarrollo familiar se puso en contacto conmigo para concretar una reunión. En esta participó la abogada de la ruta de género y no discriminación, la directora del programa de Desarrollo Familiar y la coordinadora de práctica. Durante la reunión compartí las experiencias vividas y detalle como el acompañamiento que tuve, fue porque yo lo busqué. En un gesto de compromiso, se ofrecieron a presionar la fundación EdificaPaz para que me dieran una respuesta, por lo que, acordaron una citación para abordar lo sucedido.

Después de que la universidad y la fundación se reunieron, recibí dos oficios por parte de EdificaPaz. En uno de ellos, daban respuesta a la tutela, rechazando las peticiones y afirmando que habían aclarado los hechos y proporcionando respuestas adecuadas. En el otro oficio, ofrecían lo que consideraban “unas disculpas” por lo que había tenido que enfrentar. Este esfuerzo por tener una respuesta clara, reveló la resistencia de la institución a reconocer los problemas internos. El lapso del tiempo transcurrido desde que expuse la situación el 7 de agosto de 2023 hasta obtener respuesta el 7 de diciembre del mismo año evidencia la dilatación de los procesos debido a la resistencia institucional.

Dada esa respuesta y el desgaste emocional que esta situación me había causado, llegué a la conclusión de que era momento de detenerme. No quería tener más trato con esta fundación, y aunque inicialmente buscaba emprender un proceso de reparación, reconocimiento, justicia y reivindicación, entendí que persistir en algo que no llegaría solo resultaría en un retroceso en mis propios procesos de sanación.

CONCLUSIONES

Al reflexionar sobre este proceso, me enfrento a la dolorosa realidad en donde lo que debió ser una etapa de formación se ha convertido en un escenario violento, cargado de ambigüedades y también de aprendizajes profundos. Las universidades, especialmente las coordinaciones de prácticas, directorxs de programa y asesorxs académicos, desempeñan un papel importante como guías hacia el desarrollo profesional. Sin embargo, es desde la misma coordinación de prácticas, que nos envían a entornos hostiles y desafiantes, sin tener el respaldo adecuado. Nos dejan solxs para enfrentar situaciones difíciles, y en ocasiones, se justifica esa falta de apoyo argumentando que es una manera de forjar nuestro carácter. Detrás de esta retórica, se esconde la falta de organización y de acompañamiento en los procesos de práctica, revelando una carencia estructural que debe abordarse desde sus raíces.

Según Mariano Sánchez y María Elena Fonz (2021) Las universidades deberían ser el lugar ideal para generar, transformar y mejorar prácticas que fortalezcan el acompañamiento integral de lxs estudiantes. Esto tiene como interés potenciar tanto el desarrollo personal como profesional de quienes transitan su trayectoria formativa, contribuyendo así a la transformación a través de la reflexión y acción. Sin embargo, en algunos casos como el de Carol y Laura, no se les brinda un acompañamiento adecuado, pues las universidades las dejan solas en contextos totalmente desconocidos.

En mi caso, agradezco a la asesora de Antropología y de Desarrollo Familiar y a la coordinadora de prácticas que siempre velaron por mi bienestar e integridad. Sin embargo, considero que con las experiencias que acá se compartieron y algunas conversaciones que he tenido con otrxs practicantes de Desarrollo Familiar en diferentes escenarios. Es necesario, que la coordinación de práctica evalúe y analice los convenios que se tienen en marcha, con el fin de saber si estos aportan verdaderamente a nuestro programa académico, a nuestra agenda política y sobre todo a la formación profesional, como se presenta en los tantos relatos de practicantes quienes están en otras situaciones.

“En la institución no se tenía claro lo que iba a hacer. En una reunión la directora me expresó: ‘la verdad nosotras estábamos buscando una practicante y pensamos en comunicación social, pero no, después dijimos, mejor una practicante del área social que tenga el don de la gente y pensamos en desarrollo familiar. La verdad necesitamos que nos apoyen logísticamente porque algunas funcionarias estudian los sábados y no tenemos quien lo haga’. Yo quedé maluca con lo que me dijeron, porque no pensaron en Desarrollo Familiar por lo que podemos aportar, sino que necesitan es alguien que les haga el trabajo, por lo que el tiempo que duré allí mis funciones fueron logísticas y de archivo” (Mariana, Practicante Desarrollo Familiar, entrevista personal 2024)

“En la institución yo tuve funciones de más que no eran consensuadas, eran más una presión, porque uno está en la institución y allí hay unas relaciones de poder, entonces dígame, yo cómo le voy a decir a mi jefa ‘no, es que yo no puedo colaborarle con el bingo porque yo no estudié cinco años para eso’ entonces uno entraba en la lógica de colaborar... eran como venga mamita y nos ponían a organizar mercados, salir a comprar elementos, cotizar y así” (Juana, Practicante Desarrollo Familiar, Entrevista personal, 2024).

“Más que cumplir funciones de practicante yo cumplí funciones como profesional. Yo tenía a cargo seis programas, con un sinnfín de exigencias. Uno en la práctica se quema mucho porque son muchas responsabilidades y si bien, quizás como dirían muchas personas eso lo fortalece a uno, quizás muchas personas no tenemos las mismas capacidades de afrontamiento y sí se puede dar un choque que puede afectar la salud mental, porque es un constante estrés. Mi asesora sí intento hablar en la institución sobre la carga laboral, pero

pues la respuesta de la institución era que a mí me estaban dando una responsabilidad muy grande y de gran confianza, como era delegarme programas que eran a nivel legal, si yo no cumplía con eso a la empresa la multaban, entonces, era otra presión extra. Mi asesora siempre intentó hablar eso, pero la institución estaba muy marcada en su discurso y en que se tenía que cumplir, y al final yo siento que yo me acoplé a eso y por eso no se trascendió a nada.

“Yo empecé a desarrollar no quiero hablarlo tan clínicamente, pero yo sí creo que empecé a desarrollar ansiedad y depresión, porque cuando yo llegaba a la casa era a llorar yo no dormía bien, yo me despertaba desesperada y en lo poquito que dormía me soñaba en el mismo trabajo. Fue muy duro, si tú me preguntas cómo lo hice, yo no lo sé, yo simplemente iba haciendo, pero nunca tuve una estrategia. Tal vez trasnochar jajaja porque trasnoché mucho por eso ahora me cuesta, yo de allá salí muy agotada. La salud de uno también se veía comprometida. Empezaba a ver uno el cambio en muchas cosas, ósea llegó un punto en el que yo casi deserto de psicología yo ya no le veía el sentido. la verdad no sé cómo hice y mi familia también me veía tan presionada, que me decían como: ‘¡no! sálgase, miré usted ya como está, ¡sálgase!’ . Y mi novio era como: ‘no, usted es capaz’ era como una confrontación de que no, pues si todos le dicen que se salga yo no le puedo decir eso, entonces siempre me mostraba otra mirada y fue un apoyo fundamental” (Mujer, Ex practicante, entrevista personal 2024)

Lo anterior, se presenta como una invitación a pensar en la responsabilidad institucional que se tiene al momento de mandar a las personas a nuevos contextos e instituciones y en la necesidad de mejorar y optimizar de manera sustancial los procesos de seguimiento, de manera que esto aporte a que se generen entornos de práctica seguros y armonioso. Un espacio donde las personas puedan desplegar su potencial y habilidades sin tener que pasar por situaciones violentas como parte inevitable del proceso. Es una invitación a evaluar las instituciones a las que se envían practicantes, las condiciones que allí se tienen, conocer a fondo las responsabilidades que deben asumir y pensar en si lo que espera la institución se alinea con la agenda política del programa.

Como argumenta Escobar (2018) las instituciones de educación superior deben considerar protocolos de seguridad, instaurar comités de prácticas, proveer acompañamiento psicosocial y adoptar acciones y medidas que velen por la seguridad y bienestar, en donde su finalidad sea proteger la integridad física y emocional de quienes transitan esta etapa formativa, transformándola en una experiencia enriquecedora en lugar de un campo de batalla.

En el camino de la formación académica, se vislumbra la necesidad de un acompañamiento y orientación adecuadas por parte de las diferentes instancias de la universidad. Este escrito es un llamado para abordar las complejidades y desafíos inherentes en las prácticas profesionales. Es por ello que se hace necesario que se brinden acompañamientos por parte de la coordinación de práctica, las asesoras académicas y el mismo programa para que las personas puedan contar con actores institucionales que les apoyen si se llegan a presentar diversas vulneraciones que van desde la sobrecarga laboral, discriminación, chismes, acoso sexual, invasión a la privacidad, sentimientos de frustración, agotamiento, entre otras. Situaciones que brotan en el terreno de la práctica y encuentran su origen en la jerarquización de las relaciones de poder y la arraigada naturalización de la visión tradicional, hegemónica y heteronormativa en las instituciones.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez – Sánchez, Y. (2010). El poder y las relaciones de poder en las organizaciones. Algunas aproximaciones teóricas desde las perspectivas de Michael Foucault, Pierre Bourdieu y Max Weber. *Gest. Soc*, 4(1), 145-161. https://www.ses.unam.mx/docencia/2019I/Alvarez2010_EIPoderYLasRelacionesDePoder.pdf

- Andreozzi, M (2011) Las prácticas profesionales de formación como experiencias de pasaje y tránsito identitario [*En línea*] *archivos de ciencias de la educación*, 4^a época, 5(5).
- Apiquian – Guitart, A. (2007, 26 y 27 de abril) El síndrome de Burnout en las empresas [Congreso] *Tercer Congreso de Escuelas de Psicología de las Universidades Red Anáhuac*. <https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-30022/sindrome%20burnout.pdf>
- Arcos- Jaramillo, M. F. (2017). *La sobrecarga de trabajo y su efecto sobre el compromiso organizacional en la gerencia de negocios de una empresa de telecomunicaciones* [Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio uasb. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6057/1/T2551-MDTH-Arcos-La%20sobrecarga.pdf>
- Ariza – Ordoñez, G.I y Ocampo – Villegas, H.B. (2004). El acompañamiento tutorial como estrategia de la formación personal y profesional: Un estudio basado en la experiencia en una institución de educación superior. *Univ. Psychol*, 4(1), 31-141.
- Bermúdez, S. (1998). Género, violencia y construcción de paz, *Revista de estudios sociales*, 2.
- Bourdieu, P. (2000). *La dominación masculina*. Editorial Anagrama. (Original publicado en 1998)
- Butler, J. (2010) *Marcos de guerra las vidas lloradas*. (Moreno, B. Trad). Paidós. (originalmente publicado en 2009)
- Butler, J. (2007). *El género en disputa: el feminismo y la subversión de la identidad*. (Muñoz, M.A. Trad). Paidós. (originalmente publicado en 1999)

- Caballero – Badillo, M. C. (2003). El acoso sexual en el medio laboral y académico [Tesis doctoral]. Universidad de Salamanca.
- CEPAL. (1996). *Violencia de género: un problema de derechos humanos*. https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/5855/S9600674_es.pdf
- Escobar – García, N. (2018). ¡No es culpa mía! Enfrentando el acoso sexual y la violencia de género en el trabajo de campo. *Cuaderno de campo*, 27(1), 256-273.
- Espitia – Beltrán, I., Ojeda – Ojeda, D y Rivera – Amarillo, C. (2019). La “princesa antropóloga” disciplinamiento de cuerpos feminizados y método etnográfico. *Nómadas*, 51, 99-115. <https://dx.doi.org/10.30578/nomadas.n51a6>
- Flores – Martos, J. A. (2011), Violencias en la carne, emociones y “cuerpos” domésticos en Veracruz, México. En Y. Segovia y B. Nates- Cruz. (Comp). *Territorios, identidades y violencias* (19-42). Universidad de los Andes.
- Foucault, M. (1979). *Microfísica del poder* (J. Valera y F. Álvarez – Uría. (Trad), 2ª edición). La Piqueta, Madrid.
- Freire, P. (2005). *Pedagogía del oprimido* (J. Mellado, Trad). Siglo XXI.
- Gil – Montes, P. R y García – Juesas, J. A. (2008). Efectos de la sobrecarga laboral y la autoeficacia sobre el síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout). Un estudio longitudinal en enfermería. *Revista Mexicana de Psicología*, 25(2), 329-337.
- Guash, O. (2007). *La crisis de la heterosexualidad*. Editorial Laertes
- Han, Byung- Chul. (2012). *La sociedad del cansancio* (Arantzazu, S.A, trad). Herder
- Honneth, A. (1997) *La lucha por el reconocimiento por una gramática moral de los conflictos sociales* (Ballesteros, M, trad). Crítica
- Islas – Azaïs, H. (2005). Lenguaje y discriminación. *Cuadernos de la igualdad*

- Narváez – Medina, D. A y Castaño, Urdinola, J. T. (2020). Aproximación a una tipología de los territorios en conflicto: El caso del Oriente Caldense, colombiano . *Territorios*, (42), 1 -23. <https://revistas.urosario.edu.co/xml/357/35762653003/35762653003.pdf>
- Organización internacional del trabajo. (2022). *Violencia y acoso en el trabajo: Guía práctica para las empresas*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_862627.pdf
- Palacios – Valencia, M. C. (2020). Entre la nuclearización y la diversidad de las organizaciones familiares. *Trabajo social*, 22(2), 21-45. <http://www.scielo.org.co/pdf/traso/v22n2/2256-5493-traso-22-02-21.pdf/1000>
- Pérez – Del Rio, T. (2007). La violencia de género en el trabajo: el acoso sexual y el acoso moral por razones de género. *Temas laborales*, 91, 175- 203.
- Popper, K. R. (1945). *La sociedad abierta y sus enemigos* (A. Gómez – Rodríguez, Trad). Titivillus.
- Romero – Pérez, S. (2016). *La violencia contra la mujer en el contexto de pareja vista desde el trabajo social chileno*. Ediciones Universidad Tecnológica Metropolitana.
- Sánchez – Cuevas, M. S y Fonz – Cabrera, M. E. (2021). *Estrategias de acompañamiento integral para estudiantes universitarios*. Coordinación Editorial.
- Santamaria, B (Coord.), 2018, *Mujer y universidad (sin cifras): la violencia invisible*, Valencia, Asociación valenciana d'antropologia/ Neopatria.

- Scott. J. W.(1990). *El género: una categoría útil para el análisis histórico*. (James S. Amelang y Mary Nash eds y Eugenio y Marta Pórtela trad). Historia y género. (Originalmente publicado en 1986)
- Suarez – Restrepo, N, C y Restrepo – Ramírez, D. (2005). Teoría y práctica del Desarrollo Familiar en Colombia. En L. M. López – Montaña. (Ed), *Tres décadas de Desarrollo Familiar en Colombia* (253-281). Universidad de Caldas.
- Vallejo – Calle, O. (2011). Adaptación laboral: Factor clave para el rendimiento y la satisfacción en el trabajo. *Cultura, educación y sociedad*, 2(1), 171-176.
- Viruela – Royo, A.M. (2013). *El desarrollo de la personalidad: Estabilidad y cambio desde el inicio de la adolescencia al inicio de la etapa adulta* [Tesis doctoral, Universidad Jaume I].
<https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/124708/aviruela.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Viveros – Vigoya, M y Rodriguez – Rondón, M.A. (2017). Hacer y deshacer la ideología de género. *Revista latinoamericana sexualidad, salud y sociedad*, 27, 118 – 127. <http://dx.doi.org/10.1590/1984-6487.sess.2017.27.07.a>

