



FOTO DE HAFM JANSEN

# La conformación del equipo de investigación

**Los temas que se abordan en este capítulo son:**

¿Qué tiene de particular la investigación sobre la violencia basada en el género?

Conformación del equipo de investigación de campo

Capacitación del equipo de campo

Remuneración de las personas que hacen las entrevistas

**L**a conformación y capacitación del equipo de investigación reviste una particular importancia cuando se investiga la violencia contra las mujeres. No es posible poner suficiente énfasis en el valor de buenos trabajadores de campo, entrevistadores, transcriptores y procesadores de datos que hayan sido sensibilizados sobre el tema. Las experiencias a nivel mundial indican una y otra vez que la llave para obtener datos confiables, válidos y oportunos es asegurar una adecuada selección y capacitación del personal de campo.<sup>1</sup>

El proceso de selección y capacitación de las y los entrevistadores para la investigación sobre la violencia basada en el género es, en muchos aspectos, similar al de otros proyectos de investigación. Los talleres de capacitación están diseñados para mejorar las habilidades para las entrevistas, para explicar el protocolo de la investigación, para detallar los procedimientos de muestreo y para practicar la aplicación de los instrumentos de investigación. No obstante, son varios los aspectos que diferencian la investigación sobre violencia,

y el más notable de todos es la necesidad de lidiar explícitamente con la violencia y el tema de género durante el programa de capacitación, así como brindar apoyo emocional al personal del proyecto durante todo el proceso de investigación. En este capítulo se abordan los temas que son comunes para la mayoría de los proyectos de investigación, y los desafíos que son únicos para la investigación sobre la violencia basada en el género.

## **¿QUÉ TIENE DE ESPECIAL LA INVESTIGACIÓN SOBRE LA VIOLENCIA BASADA EN EL GÉNERO?**

Así como la investigación sobre la violencia plantea cuestiones particulares en torno a la seguridad de la persona entrevistada, la sensibilidad emocional del tema pone de manifiesto consideraciones especiales para la conformación y el sostenimiento del equipo de campo. Trabajar en un proyecto sobre violencia puede ser muy extenuante y es importante que por razones éticas y

**CUADRO 10.1 CONFORMACIÓN DE UN EQUIPO DE INVESTIGACIÓN**

- No escatime en el personal de campo. Busque capacidades que no se puedan enseñar: inteligencia, confiabilidad, imaginación, curiosidad y sensibilidad.
- Contrate personal que tenga un interés personal e intelectual en su tema de estudio. No contrate a personas que no estén comprometidas con el tema de la prevención de la violencia.
- Busque personal de campo por todas partes. No asuma que las personas que viven de realizar entrevistas pueden desempeñarse bien o incluso adecuadamente. Tampoco presuponga que las personas con poca o ninguna experiencia no tendrán un buen desempeño.
- No le pida a ningún miembro del personal de campo que realice más de 100 entrevistas estandarizadas (incluidas entrevistas piloto). La calidad de las entrevistas se deteriora rápidamente después de 100.
- Prevea una tasa considerable de pasantes que no completan la capacitación. Empiece las sesiones de capacitación con mucho más personal de campo que el que desea contratar.
- La conformación de un equipo de investigación debe ser la meta de la capacitación del personal de campo y no sólo transmitir información o capacidades. Explique el proyecto y sus metas como “nuestro” proyecto y “nuestras” metas; solicite activamente las opiniones de los miembros del equipo y utilice sus percepciones. En las sesiones de capacitación incorpore ejercicios y dinámicas de grupo que ayuden a crear un espíritu de equipo.
- Páguele bien al personal de campo; más de lo que usualmente recibe por un trabajo equivalente.
- Diferencie el pago que recibe el personal durante el período de capacitación, que apenas compensa por el tiempo, del pago que obtiene por realizar las entrevistas. Pague por el trabajo específico que produzca. Otorgue incentivos salariales por trabajo excepcional.
- Asegúrese de que el personal de campo sepa cuándo trabaja bien; cuando no sea así, no acepte su trabajo. No culpe a nadie cuando cometa algún error. Solucione los problemas de manera que enseñe nuevas destrezas.
- Haga todo lo posible por demostrarle a su personal de campo lo valioso que es. Organice cenas para el equipo. Celebre los cumpleaños o los hitos de la investigación.
- Cuando los miembros del personal de campo empiecen a recopilar datos, pase un día o medio día con cada uno. Vea los problemas que encuentren desde su perspectiva y soluciónelos.
- Informe a su personal de campo sobre los resultados. Solicite sus críticas. Prosiga las pistas que sugieran.

(Tomado de Handwerker, 2001).<sup>3</sup>

para asegurar la calidad de los datos, el equipo investigador tome medidas concretas para proteger el bienestar emocional de los miembros del equipo. Esto significa que en los planes y en los presupuestos para la investigación es necesario incluir medidas específicas para lidiar con las consecuencias emocionales de hacer investigación sobre violencia basada en el género. En el capítulo once se describe

con mucho más detalle la clase de cuestiones que deben abordarse para proteger la seguridad y el bienestar tanto de las personas entrevistadas como de quienes hacen las entrevistas durante el trabajo de campo.

Otra realidad que deben confrontar todos los proyectos sobre violencia, es el hecho de que muchos miembros del equipo de investigación pueden tener situaciones no resueltas en torno al abuso. La prevalencia mundial del abuso basado en el género significa que, casi sin excepción, en cualquier equipo de investigación habrá uno o más miembros que hayan sido víctimas directas de la violencia o que provengan de una familia donde la violencia era común. Algunos investigadores han planteado que esta historia personal dará un sesgo a la calidad de los datos y concluyen, por consiguiente, que las preguntas de selección para la contratación deben incluir historia previa de maltrato. Sin embargo, varias experiencias internacionales sugieren que cuando estos asuntos se abordan de manera apropiada, no tienen un efecto adverso sobre la calidad de los datos.<sup>1,2</sup>

La realidad de la historia personal de maltrato en el investigador o investigadora tiene varias implicaciones para la investigación basada en el género. En primer lugar, refuerza la importancia de brindar apoyo emocional a los miembros del equipo durante todo el estudio. En segundo lugar, tiene implicaciones para la capacitación de las entrevistadoras. Muchos investigadores han encontrado que es sumamente útil plantear este tema de manera explícita durante la capacitación de la entrevistadora y brindarles a las mujeres la oportunidad de admitir sus propias experiencias de abuso. La mayoría de las personas aprenden formas de lidiar con experiencias dolorosas del pasado y usualmente no suelen mantenerlas presentes en sus vidas cotidianas. Sin embargo, las dis-



cusiones sobre violencia durante las sesiones de capacitación pueden despertar imágenes o emociones perturbadoras. Para muchas de las participantes, el simple reconocimiento de que esas reacciones son normales y el brindarles oportunidades adecuadas para que las discutan, será suficiente para ayudarles a concluir su formación y a participar con éxito en el trabajo de campo. En aquellos casos raros en que los sentimientos se vuelven abrumadores, los pasantes tendrán la oportunidad de retirarse del proyecto.

Si bien las experiencias personales de abuso pueden resultar problemáticas para algunas mujeres, a otras les ayudará a *mejorar* sus habilidades y su empatía como entrevistadoras. De hecho, las mujeres que han vivido violencia en carne propia a menudo son muy buenas entrevistadoras. Con frecuencia, las mujeres encuentran que la participación en un proyecto de investigación sobre violencia puede empoderarlas y puede ser un importante camino hacia la superación. Una entrevistadora del estudio de León en Nicaragua, describió su experiencia de esta manera:

*... lo que más me ayudó [en mi propia vida] fue trabajar en este estudio. Me ayudó a ser lo que soy hoy porque he podido ayudar a otras personas. Sentí que podía ayudarles porque yo misma lo viví y no me gustó, y no me gustaría que ninguna persona jamás tuviera que vivir lo que yo viví. Y cuando una mujer contaba esas cosas, yo podía entender lo que ella estaba viviendo... Cuando estaba haciendo las entrevistas viví cada experiencia como si fuera la mía propia y yo les decía: "Si, yo también pasé por eso, yo sé lo que es".<sup>2</sup>*

## CONFORMACIÓN DEL EQUIPO DE CAMPO

La conformación de un buen equipo de campo implica encontrar a las personas adecuadas, prepararlas bien y apoyarlas

### CUADRO 10.2 ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO EN BRASIL

El equipo de investigación de Sao Paulo para el estudio de la OMS sobre VCM, contrató a 46 miembros para realizar y supervisar el trabajo de campo y el ingreso de datos de una encuesta llevada a cabo entre 1,500 mujeres.

Además de los tres investigadores principales, el equipo de investigación estaba integrado por los siguientes miembros:

#### **Equipo central**

- 1 coordinadora general de campo
- 3 editoras de oficina
- 3 consejeras

#### **Equipo para ingreso de datos**

- 1 coordinadora del ingreso de datos
- 2 mecanógrafas para el primer ingreso de datos (se utilizó doble ingreso)
- 1 mecanógrafa para el segundo ingreso

#### **Trabajo de campo**

- 4 equipos, cada uno integrado por 7 miembros:
  - 1 supervisora
  - 1 editora
  - 5 entrevistadoras

durante todo el proceso de investigación. Esto significa establecer relaciones tanto personales como profesionales con el personal de campo. Un equipo de investigación comprometido y leal es el elemento que asegura el éxito de un proyecto de investigación (véase en el cuadro 10.1 algunos de los consejos que da una persona experta en la conformación de un equipo).

### Tamaño y composición del equipo de campo

El número de trabajadores de campo que se necesita dependerá de varios factores, tales como cuántas entrevistas se tienen planeadas y de qué tipo, qué tan amplia es la extensión geográfica de la región del estudio, cuántos idiomas se necesitan, y si el trabajo de campo necesita concluirse en un cierto período de tiempo, por ejemplo antes de que inicien las lluvias.

Por lo general, los estudios que se basan en métodos de investigación cualitativos utilizan menos entrevistadoras que las



FOTO DE HAFM JANSSEN

### Capacitación en investigación en Namibia

encuestas. Para una encuesta basada en la población, probablemente se necesiten no menos de dos a tres equipos de campo con cuatro a seis entrevistadoras por equipo, así como un supervisor. Dependiendo de la extensión y complejidad del cuestionario, también podría ser necesario contratar a un editor de campo para que revise los cuestionarios a medida que se vayan llenando y detecte cualquier error. En muchos entornos, especialmente en áreas rurales donde no hay tanta disponibilidad de transporte, cada equipo también necesitará un conductor. Los conductores también podrán acompañar a las mujeres cuando vayan a hacer entrevistas en áreas peligrosas. Dependiendo de cómo se decida proceder con el seguimiento emocional para las personas entrevistadas y las que hacen las entrevistas, se podría agregar al equipo una psicóloga o una promotora de mujeres. En el cuadro 10.2 se da un ejemplo de la composición del equipo de investigación para una encuesta realizada en Brasil.

### La selección de las personas que harán las entrevistas

Son pocas las “reglas” que se pueden

aplicar para la selección de las personas que realizarán las entrevistas, excepto que, en términos generales, las mujeres deben entrevistar a las mujeres y los hombres deben entrevistar a los hombres. Una excepción a esta regla es cuando la restricción social de las mujeres impide que a las mujeres entrevistadoras se les vea en público. Cuando la investigación requiere entrevistadores bilingües y pocas mujeres del área de investigación lo son, también podría ser necesario utilizar hombres en las entrevistas a mujeres. Esta situación surge con frecuencia entre las poblaciones indígenas en las que las mujeres tienen pocas probabilidades de haber recibido educación en la lengua dominante.

Si las características de su estudio de población requieren la participación de hombres para entrevistar a mujeres, será necesario planificar capacitaciones adicionales y tiempo extra para que los hombres absorban la información y adquieran técnicas apropiadas para las entrevistas. Si por limitaciones de tiempo o de presupuesto no es posible realizar capacitaciones adicionales, se deberá reconsiderar seriamente la conducción de la investigación en esta población particular. Otros criterios, tales como si las personas entrevistadas confiarían más en individuos de la comunidad o de afuera, es mejor explorarlos durante la investigación formativa.

Por lo general, las y los entrevistadores para la investigación sobre violencia provienen de cuatro grupos: entrevistadoras profesionales, mujeres de la comunidad, trabajadores de la salud, y defensoras de los derechos de las mujeres. Cada grupo tiene fortalezas y desventajas que deben analizarse antes de hacer el taller. De ser posible, lo ideal sería que el equipo estuviera conformado por personas con diferentes conocimientos, de manera que puedan intercambiar experiencias, aprender entre sí y complementar sus respectivas habilidades.



**TABLA 10.1 ¿QUIÉNES SON MEJORES ENTREVISTADORES PARA LAS INVESTIGACIONES POR ENCUESTAS?**

<i>Tipo de experiencia</i>	<i>Ventajas</i>	<i>Desventajas</i>
Entrevistadoras profesionales	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Experiencia previa en conducción de entrevistas y utilización de cuestionarios.</li> <li>■ Habilidad para ganarse la confianza de las personas encuestadas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Podrían no estar disponibles para trabajar en zonas remotas.</li> <li>■ Podrían requerir honorarios más altos.</li> <li>■ Podrían mostrarse reuentes a utilizar procedimientos especiales para investigar sobre la violencia o colaborar con grupos de la comunidad.</li> </ul>
Mujeres de la comunidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Familiaridad con las costumbres y el idioma de la comunidad local.</li> <li>■ Pudieran contribuir a tener acceso a la comunidad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Las personas entrevistadas pudieran mostrarse reuentes a hablar con alguien de la comunidad por temor a chismes.</li> <li>■ Podrían no tener el nivel necesario de alfabetización o carecer de las habilidades para entrevistar.</li> </ul>
Trabajadoras de la salud (enfermeras, sicólogas, trabajadoras sociales)	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Habilidad para generar confianza y hacer preguntas; no le incomoda abordar temas delicados.</li> <li>■ Conocimientos de salud (de gran valor si el tema forma parte de las metas del estudio).</li> <li>■ Acostumbradas a lidiar con preocupaciones sobre la confidencialidad.</li> <li>■ Es probable que despierten más respeto en las personas encuestadas.</li> <li>■ Puede ser que tengan conocimiento de la comunidad local.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Podría serles difícil manejar la diferencia entre consejería e investigación.</li> <li>■ Es posible que tengan menos habilidades para codificar entrevistas.</li> </ul>
Defensoras de los derechos de la mujer	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Experiencia y conocimiento de temas relacionados con la violencia.</li> <li>■ Buenas relaciones con las personas encuestadas.</li> <li>■ Podrían tener buenos nexos con la comunidad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Podrían tener menos habilidad para entrevistar y codificar.</li> <li>■ Podrían enfrentar dificultades para manejar la diferencia entre consejería e investigación.</li> </ul>

En la tabla 10.1 se plantean algunas de las ventajas y desventajas que según experiencias anteriores, tienen las personas que hacen las entrevistas, y que podrían afectar el proceso de selección y el trabajo de campo. En el cuadro 10.3 se describe cómo se seleccionó al equipo de campo en el estudio de la OMS en el Perú.

## **CAPACITACIÓN DEL EQUIPO DE CAMPO**

Existen por lo menos tres importantes objetivos que es preciso lograr en las sesiones de capacitación del equipo de campo:

- Sensibilizar al equipo en torno a temas de género y violencia.
- Instruirles en el uso del protocolo de investigación y de las técnicas para las entrevistas.
- Crear un espíritu de equipo que motive al personal de campo.

Como mínimo se debe considerar la inclusión de los seis temas siguientes en las sesiones de capacitación: violencia basada en el género; manejo del estrés; estudio del protocolo de la investigación;

**CUADRO 10.3 SELECCIÓN DEL PERSONAL DE CAMPO EN PERÚ**

La selección de las entrevistadoras para el estudio de la OMS sobre VCM se llevó a cabo en dos etapas en Perú. Entre 100 mujeres candidatas para participar en el programa de capacitación, resultaron seleccionadas 27. Los criterios y puntos establecidos en la selección inicial fueron:

- Formación académica pertinente (0–3 puntos)
- Edad (entre 25 y 50 años) (0–3 puntos)
- Experiencia de entrevistadora (0–3 puntos)
- Experiencia en salud femenina (0–3 puntos)
- Experiencia en violencia basada en género (0–3 puntos)
- Experiencia / capacitación en cuestiones de género (0–3 puntos)
- Entrevista (0–10 puntos)

Durante las dos semanas del programa de capacitación, se calificó a las participantes por su desempeño en pruebas y entrevistas prácticas, así como en otras habilidades. Se solicitó a todas las participantes que designaran a tres personas que en su opinión serían buenas supervisoras y se tomaron en cuenta sus preferencias. Al final, se seleccionó a 18 mujeres para entrevistadoras y a seis para supervisoras / editoras de campo. Los criterios en los que se basó la selección final fueron los siguientes:

- Habilidades de comunicación (0–4 puntos)
- Comunicación no verbal (0–4 puntos)
- Apariencia (0–4 puntos)
- Sabe manejar (0–4 puntos)
- Trabaja bien bajo presión (0–2 puntos)
- Trabaja bien en equipo (0–3 puntos)
- Opiniones sobre violencia (0–3 puntos)
- Habla quechua
- Puntaje sobre su hoja de vida (0–10 puntos)
- Entrevista (0–10 puntos)

expectativas de empleo; técnicas de entrevista y la ética en la investigación sobre la violencia basada en el género.

En esta sección se esboza lo que debe cubrir cada tema. En el apéndice II de este manual se incluye un resumen del programa y de los ejercicios que se utilizaron en los talleres de capacitación de la OMS.

**Sensibilización en género y violencia**

Al inicio de la capacitación será necesario dedicar una cantidad considerable de tiempo a la sensibilización del equipo de investigación en torno a los temas de violencia basada en el género. Estos ejercicios son parte de la educación pública, parte

del trabajo de apoyo en grupo, y parte de la capacitación en intervención en situaciones de crisis. Es una buena idea invitar a organizaciones de mujeres locales para que presenten o faciliten estas sesiones.

Es necesario empezar con lo más básico. Defina el tema y discuta por qué es importante e incluya ejercicios que ayuden a revelar los sesgos culturales y las actitudes que comúnmente se observan hacia las víctimas de violación sexual o de maltrato doméstico. Discuta las ramificaciones físicas, psicológicas y sociales de las relaciones abusivas, así como las causas subyacentes. Hable sobre los mitos que rodean la victimización y las razones por las cuales las mujeres pueden estar renuentes a hablar o a buscar ayuda. El uso de ejercicios participativos alienta a las participantes a examinar sus propias experiencias y actitudes en torno a la violencia, aunque nunca debe ser un requisito que esta información se comparta abiertamente. Mencione que prácticamente todas las personas que participan en investigación sobre violencia han tenido alguna experiencia con maltrato, independientemente de su nacionalidad, etnia o antecedentes. Las entrevistadoras necesitan saber cómo sus historias personales y potenciales reacciones pueden afectar su trabajo.

Por último, se debe hacer una capacitación corta sobre técnicas de intervención en situaciones de crisis. Estas habilidades pueden utilizarse con las personas entrevistadas y con miembros del personal de investigación. Antes del taller, es importante elaborar un protocolo para lidiar con situaciones de crisis, el cual debe incluir una lista de los recursos comunitarios, reuniones estructuradas con el personal, y qué hacer en caso de que una mujer se encuentre en peligro inminente. Es preciso enfatizar que las entrevistadoras forman parte de un equipo de investigación y no de un equipo de consejeros, pero que de cualquier manera, tienen la obligación ética



de brindar ayuda cuando se requiera. Se deberán hacer juegos de roles sobre situaciones potenciales y tener discusiones en grupo para analizar la dinámica del abuso.

### Expectativas de empleo

Cuando inicie el proceso de contratación de las entrevistadoras o entrevistadores (y de otros miembros del equipo de investigación), se debe dar a las y los candidatos una descripción del cargo en el que se detallan las responsabilidades y la remuneración del personal de campo. Asimismo, la descripción del cargo debe incluir detalles de los criterios de evaluación que se utilizarán para seleccionar a los candidatos finales y para evaluar el desempeño.

Los y las pasantes deben entender que su participación en la capacitación no asegura su empleo con el proyecto. Después de la capacitación sólo se contratará a las entrevistadoras o entrevistadores más competentes. Sin embargo, se les deberá compensar por el tiempo que dedicaron a la capacitación, aunque no se les contrate para el proyecto. A las personas que se decidan contratar al final de la capacitación se les dará un contrato de empleo o términos de referencia. En el cuadro 10.4 se incluyen ejemplos de descripción de los cargos para entrevistadores, supervisores y editores de campo en encuestas.

### Estudio del protocolo y del instrumento de investigación

Uno de los principales objetivos de la capacitación es familiarizar a las personas



FOTO DE HARM JANSEN



FOTO DE HARM JANSEN

participantes con los principales elementos del protocolo de investigación. Cuando concluya la capacitación estas personas deberán conocer los contenidos del protocolo y saber utilizarlo como herramienta de referencia durante todo el trabajo de campo.

**Entrevistadores en Tailandia**

Al estudiar el protocolo es necesario subrayar la importancia de la exactitud y del rigor en la identificación y selección aleatoria de las entrevistadas, y en la recopilación de datos. Asimismo será necesario estudiar las estrategias para lidiar con fallas en el trabajo de campo. Por ejemplo, el equipo deberá elaborar estrategias sobre lo que hará en el muestreo de los hogares cuando no haya nadie en casa o si no hay una persona elegible para ser entrevistada.



FOTO DE M. EILSBERG

**Entrevistadoras en Etiopía**



### CUADRO 10.4 FUNCIONES DESEMPEÑADAS POR EL PERSONAL DE CAMPO EN EL ESTUDIO MULTICÉNTRICO DE LA OMS SOBRE LA SALUD DE LA MUJER Y LA VIOLENCIA DOMÉSTICA CONTRA LAS MUJERES

El estudio multicéntrico de la OMS sobre la salud de la mujer y la violencia doméstica contra las mujeres utilizó las siguientes descripciones de trabajo en la capacitación de entrevistadoras, supervisoras y editoras de campo.

#### **ENTREVISTADORA**

La entrevistadora desempeña un papel central en el estudio puesto que es quien recaba información de las personas encuestadas. De ahí que el éxito del estudio dependa de la calidad del trabajo de cada entrevistadora.

En general, las responsabilidades de la entrevistadora comprenden:

1. Localizar los hogares de la muestra que le sean asignados y completar el formulario de selección de hogares y el cuestionario de hogares.
2. Identificar a todas las mujeres en esos hogares.
3. Seleccionar al azar a una mujer elegible para la entrevista.
4. Entrevistar en privado a una mujer elegible en el hogar, utilizando el cuestionario individual.
5. Revisar las entrevistas completadas para asegurarse de haber planteado todas las preguntas y registrado todas las respuestas cuidadosamente y de manera legible.
6. Regresar a los hogares para entrevistar a las mujeres con quienes no pudo ponerse en contacto durante sus visitas iniciales.

#### **SUPERVISORAS DE CAMPO**

La supervisora es el miembro de mayor rango del equipo de campo. Ella es responsable del bienestar y seguridad de los miembros del equipo, así como de que se termine el trabajo asignado y de que se mantenga la calidad de los datos. La supervisora recibe la asignación de trabajo de la coordinadora de campo a quien debe reportar. Las responsabilidades específicas de la supervisora de campo son realizar los preparativos necesarios, organizar y dirigir el trabajo de campo y realizar verificaciones al azar de los datos recopilados por medio del cuestionario.

#### **Preparación para el trabajo de campo**

La preparación del trabajo de campo requiere que la supervisora de campo:

1. Obtenga listas o mapas de los hogares de muestra de cada zona en la que su equipo estará trabajando, y discuta cualquier problema especial con la coordinadora de campo.
2. Se familiarice con la zona en la que el equipo estará trabajando, y determine cuáles son los mejores preparativos para el viaje y el alojamiento.
3. Se ponga en contacto con las autoridades locales para informarles de la encuesta, y obtener su apoyo y cooperación.
4. Obtenga los adelantos monetarios, los suministros y el equipo necesario para que el equipo realice las entrevistas asignadas.

Es importante una preparación cuidadosa de parte de la supervisora para facilitar el trabajo del equipo en el campo, mantener la moral de las entrevistadoras y asegurar el contacto con la oficina central durante todo el trabajo de campo.

#### **Organización del trabajo de campo**

La organización del trabajo de campo requiere que la supervisora de campo:

1. Asigne trabajo a las entrevistadoras, tomando en cuenta la competencia lingüística de cada una, y se asegure de que la distribución del volumen de trabajo sea equitativa.

2. Mantenga hojas de control del trabajo de campo y se asegure de que se cumpla con las asignaciones.
3. Mantenga un diario del trabajo de campo y un registro de los principales acontecimientos y situaciones que surjan.
4. Envíe periódicamente los cuestionarios completados e informes de avance a la coordinadora de campo, y mantenga informada a la sede de la ubicación del equipo.
5. Comunique cualquier problema a la coordinadora de campo/directora de proyecto.
6. Se haga cargo del vehículo asignado al equipo y se asegure de que se mantenga en buenas condiciones y se utilice únicamente para el trabajo del proyecto.
7. Se responsabilice de coordinar la remisión o el apoyo para las personas entrevistadas a quienes en la encuesta se identificó como necesitadas de apoyo.
8. Administre las finanzas destinadas para cubrir los gastos del trabajo de campo y conserve todos los recibos de gastos.
9. Apoye a las entrevistadoras en el desempeño de su trabajo, lo cual incluye sostener diariamente reuniones de equipo con las entrevistadoras.
10. Trate de desarrollar un espíritu de equipo positivo. Un ambiente de trabajo agradable junto con una planificación cuidadosa de las actividades de campo, contribuyen a la calidad general de la encuesta.

#### **EDITORAS DE CAMPO**

Las obligaciones específicas de la editora de campo comprenden dar seguimiento al desempeño de las entrevistadoras. Es esencial mantener una estrecha supervisión de las entrevistadoras y editar las entrevistas terminadas para asegurarse de que los datos recopilados sean exactos y completos. Puesto que la recopilación de datos de calidad es crucial para el éxito de la encuesta, el estudio intentará encontrar a mujeres maduras y responsables para editoras de campo. Es importante que las personas seleccionadas lleven a cabo sus funciones con esmero y precisión, sobre todo en las fases iniciales del trabajo de campo cuando aún es posible corregir los errores de las entrevistadoras antes de que se conviertan en hábito.

Dar seguimiento al desempeño de las entrevistadoras requiere que la editora de campo:

1. Observe la primera parte de varias entrevistas todos los días.
2. Edite todos los cuestionarios completados en el terreno. La edición debe estar terminada antes de dejar la zona de la muestra. En la medida de lo posible, la supervisora de campo debe asistir a la editora en el desempeño de esta tarea, de manera que todas las entrevistas estén editadas en el terreno mientras aún se esté en la zona de la muestra.
3. Lleve a cabo periódicamente sesiones de revisión con las entrevistadoras y les informe de cualquier problema que haya encontrado en sus cuestionarios.
4. Ordene los cuestionarios completados y los formularios de seguimiento de una zona de muestra (conglomerado), y los empaque para enviarlos a la oficina central.

(Tomado de OMS, 2004).<sup>4</sup>



Otros temas de importancia son cómo abordar los hogares y cómo obtener consentimiento informado. En el cuadro 10.5 se dan ejemplos de ejercicios para establecer contacto con los hogares.

Dependiendo del grado de flexibilidad en el calendario de la investigación y el nivel de destreza de las personas que participan, el taller de capacitación podría usarse como una oportunidad para hacer una prueba piloto del instrumento de protocolo. Se puede pedir a los pasantes que den sus sugerencias y recomendaciones para mejorar el cuestionario, creando de esa manera un producto de investigación a partir de un esfuerzo de grupo.

### Práctica de entrevistas

Las cualidades de una buena entrevistadora o entrevistador deben incluir la capacidad para:

- Establecer una relación con la persona entrevistada en un corto periodo de tiempo.
- Comunicar ideas complejas de manera eficaz, directa y sencilla.
- Aplicar el instrumento de investigación de tal manera que parezca una conversación.
- Escuchar a la persona entrevistada sin juzgarla.
- Guiar a la persona entrevistada en el proceso de la entrevista sin presionarla o sin faltarle el respeto interrumpiendo o ignorando sus respuestas.

El acto de entrevistar es más un arte que una ciencia que requiere habilidad y, en cierta medida, un talento innato y empatía. El objetivo del taller de capacitación es realzar las destrezas y talentos naturales, mediante juegos de roles y pruebas piloto



FOTO DE HARFJANSEN

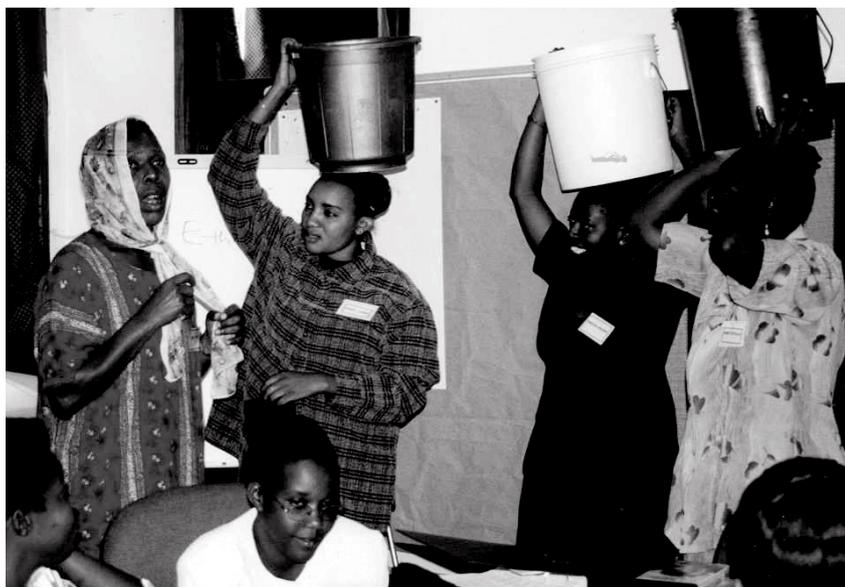


FOTO DE HARFJANSEN

de los instrumentos. En el cuadro 10.6 se incluyen algunas pautas para hacer entrevistas, las cuales se utilizaron en un estudio cualitativo sobre violencia en Sri Lanka.

Una vez que se haya estudiado el protocolo de investigación, se pasará a practicar la aplicación de los instrumentos de investigación mediante el uso de diferentes técnicas. Un ejercicio de gran utilidad es asignar a las y los participantes roles de entrevistadores y entrevistados. En el ejercicio, la persona que tiene el papel de entrevistada puede improvisar sus respuestas o se le puede dar un “guión” para que lo siga.

### Capacitación en Bangladesh y en Tanzania



FOTO DE HAFM JANSEN

### Práctica de entrevista en Bangladesh

También se pueden asignar roles para representar a otros miembros de la familia o permitir que otros pasantes observen el ejercicio. Es preciso asegurar que se da el suficiente tiempo para la entrevista desde el inicio hasta el final, además de tiempo para que todos los participantes evalúen el ejercicio con retroalimentación verbal. Cuando se estén utilizando instrumentos de sondeo, otro buen ejercicio es que una persona entreviste a una “encuestada”

mientras que una segunda persona observa la entrevista y también registra las respuestas a las preguntas. Posteriormente, todo el equipo examina las respuestas.

A medida que las y los participantes se van sintiendo más cómodos con el instrumento, podría ser útil practicar con personas ajenas al equipo de investigación, como por ejemplo, con miembros de la familia o amistades. Es de particular importancia incluir entrevistas con mujeres que han experimentado violencia. A menudo, los centros de mujeres pueden identificar a mujeres que han sido usuarias de los centros y que estarían dispuestas a ser entrevistadas.

Los y las participantes también pueden hacer pruebas piloto del instrumento bajo condiciones más realistas, visitando una comunidad con características similares a las de la comunidad de la investigación y aplicando el cuestionario u otro programa de entrevista, utilizando los mismos criterios para la selección de la muestra y de las entrevistadas que se usarán en el protocolo del estudio.

### CUADRO 10.5 EJERCICIOS DE CAPACITACIÓN PARA SABER COMO ENTRAR A UN HOGAR

Entrar a un hogar para realizar una entrevista puede constituir todo un reto. En este ejercicio se divide a los y las participantes en pequeños grupos y a cada grupo se le asigna una situación que el personal de campo podría encontrar, para que discutan en sus grupos cómo manejarían la situación y luego presenten sus conclusiones al plenario para una discusión general.

1er caso: María llega a un edificio grande de apartamentos donde se supone que realizará una entrevista. No hay portero así que utiliza el intercomunicador para hablarle a alguien de la casa. La persona que contesta dice que no desean que se les entreviste y rehúsa abrir la puerta.

2º caso: Elli necesita entrevistar a una mujer que vive en un complejo residencial, pero el portero le informa que no tiene autorización para dejarla entrar y no le puede brindar ninguna información sobre la familia que busca.

3er caso: Wasana acude a una pequeña casa en un vecindario pobre. Abre la puerta una mujer acompañada de varios niños pequeños. Mira a Wasana con desconfianza y en cuanto Wasana empieza a explicarle por qué está allí, la mujer la interrumpe y le dice que no tiene tiempo para hablar.

4º caso: Mieko toca la puerta de una casa y un hombre abre la puerta. Cuando empieza a explicarle el propósito de su visita, él la interrumpe y empieza a interrogarla con las siguientes preguntas:

- ¿Por qué está aquí?
- ¿De qué trata el estudio?
- ¿Quién la envió?
- ¿Qué quiere saber?
- ¿Qué va a hacer con los resultados?


**CUADRO 10.6 TÉCNICAS DE ENTREVISTA PARA INVESTIGACIONES CUALITATIVAS SOBRE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER**

(Notas para entrevistadores tomadas de un estudio cualitativo realizado en Sri Lanka)

En esta investigación se pide a las mujeres que hablen de un tema que les resulta embarazoso y doloroso. Su trabajo es:

- Crear un ambiente relajado y de apoyo.
- Recabar información de una manera imparcial.
- Hacer que la experiencia empodere tanto como sea posible a la mujer.

**Cree un ambiente relajado y de apoyo:**

Para ayudar a la mujer a relajarse, usted debe estar relajada y confiar en sí misma:

- Revise los preparativos: lista de control de la entrevista, cuaderno de notas y lapicero, una grabadora que funcione con cintas y baterías adicionales (así como una extensión por si hay electricidad) y un reloj para estar atenta al tiempo.
- Respire profundamente para calmarse, cuando sea necesario.
- Dedique unos momentos a recordar el objeto de la investigación y sus propias motivaciones personales.

**Organice el espacio:**

- Escoja un lugar donde tenga privacidad y no se le interrumpa.
- Siéntese frente a la mujer, a la misma altura.
- Coloque la grabadora entre usted y la persona encuestada, donde pueda verla, pero a un lado cuando sea posible, de manera que ella no la tenga directamente enfrente. **REALICE SIEMPRE UNA PRUEBA PARA ASEGURARSE DE QUE ESTÉ TAN CERCA COMO SEA NECESARIO PARA GRABAR SU VOZ CON CLARIDAD.**

**Comportamiento y apariencia:**

- Vístase de manera que se ajuste lo más posible a las normas conservadoras de la localidad. Asimismo, tenga en consideración cómo peinarse y maquillarse, y qué alhajas usar. Evite artículos caros o de moda, o cualquier cosa que sea transparente.
- Actúe respetuosamente: ella es la experta en el tema de discusión. Evite comportarse como si usted fuera una autoridad, aunque ella parezca esperar que sea así.
- Sonría cuando se reúnan por primera vez.
- No se apresure a empezar la entrevista. Tómese el tiempo de explicar el objeto de la investigación, por qué sus experiencias y opiniones son importantes, qué pasará durante la entrevista y lo que significa la confidencialidad.
- Responda todas las preguntas que ella pueda tener. (TENGA CUIDADO DE NO SUGERIR QUE ELLA RECIBIRÁ AYUDA PERSONAL DIRECTAMENTE PARA SU PROPIO CASO COMO RESULTADO DE LA ENTREVISTA).
- Pregúntele si desea participar en el estudio.
- Pídale permiso para empezar.

**Manera de hablar y preguntar:**

- Hable con calma y delicadeza, con un tono de voz agradable.
- Muestre interés en todo lo que ella diga; mantenga la mirada y la atención enfocadas en ella mientras habla.
- Utilice palabras de fácil comprensión.
- No juegue con el lapicero, golpee el piso con el pie, ni muestre nerviosismo.
- Escuche activamente:

1. Anímela a continuar hablando por medio de estímulos verbales y visuales (por ejemplo gestos de aprobación, decir "ajá", reflejar sus expresiones faciales).
2. Muéstrole que ha comprendido tanto el contenido como sus sentimientos reformulando lo que dijo ("así que sintió... porque...").
3. Observe sus expresiones faciales y lenguaje corporal para entender sus sentimientos.

**Recopile información de una manera imparcial:**

- Familiarícese por completo con las listas de control y utilícelas sistemáticamente.
- Utilice preguntas abiertas que alienten a la mujer a hablar en vez de preguntas cerradas que puedan responder con una palabra.
- Esté preparada para reformular la pregunta cuando sea necesario.
- No utilice preguntas que sugieran determinada respuesta.
- Evite plantear preguntas que empiecen con "por qué" pues tienden a hacer que las personas se pongan a la defensiva.
- Sea paciente; no tema los silencios.
- Evite mostrar con su tono de voz o expresión facial que le impacta o no aprueba algo que ella haya dicho.
- Nunca la interrumpa cuando esté hablando. Si necesita verificar información y piensa que podría olvidarse, anótelas en su cuaderno de notas mientras ella habla y pregúntele cuando termine.
- Si la mujer se aparta del tema, espere que haga una pausa y hágale una pregunta de la lista de control.
- No termine sus oraciones ni ponga palabras en su boca.
- No trate de "sensibilizar" durante la parte de la entrevista que sirve para recabar información. Incluso las observaciones destinadas a animarla, como "no merecía ese trato" puede sesgar sus respuestas a preguntas posteriores.

**Haga que la experiencia empodere a la mujer tanto como sea posible:**

- Anime a la mujer a contar su historia a su modo, aunque se repita muchas veces. A menudo, el proceso de contar su historia a alguien que escuche con simpatía trae alivio.
- Evite la tentación de darle consejos, aunque se los pida; sin embargo, puede ayudarla a encontrar sus propias soluciones cuando ella desee realmente que usted le brinde insumos.
- Asegúrese de que pueda responder de una manera que sea localmente pertinente cuando ella le solicite información (en vez de dar consejos).
- Si ella empieza a llorar durante la entrevista, no trate de detenerla. El llorar puede aliviarla. Reconozca su sufrimiento y exprese simpatía hacia sus sentimientos. No hay necesidad de terminar la entrevista hasta que ella lo pida.
- Después de la entrevista, agrádeczale y recuérdale que al compartir sus opiniones y experiencias ayuda a prevenir que otras mujeres tengan que sufrir como ella sufre/sufrió.

**¿Qué hacer después de la entrevista?**

- Revise mentalmente la sesión y escriba una lista de:
  1. Los problemas que surgieron o puntos que se omitieron.
  2. Nuevas percepciones.
  3. Asuntos a los que necesita darles seguimiento.
- Dedique algunos momentos a sus propios sentimientos. Si se siente alterada, no desestime lo que siente. Asegúrese de discutir sus sentimientos con sus colegas y supervisora.
- FELICÍTESE. Sus esfuerzos contribuyen a que su comunidad sea un lugar más seguro para las mujeres.

(Tomado de Bradley, 1999).<sup>5</sup>

**CUADRO 10.7 EN EL CAMPO: BELICE**

Un estudio cualitativo sobre mujeres maltratadas en Belice generó horas de registro al grabar 24 entrevistas detalladas y tres grupos focales. Se contrató a una persona para transcribir las entrevistas del estudio realizadas en tres idiomas (creole, español e inglés).

En las primeras semanas del trabajo de campo, el tiempo de respuesta de la transcrip-tora fue excelente y se procedió sin problemas a categorizar y a analizar los datos. Sin embargo, en la tercera semana, la transcrip-tora empezó a dar excusas por no terminar las grabaciones; a quejarse de no sentirse bien y en ocasiones no contestaba las llamadas telefónicas de la supervisora. Eventualmente, el retraso en las transcripciones empezó a entorpecer el avance de la investigación y la supervi-sora confrontó a la transcrip-tora. Ella confesó que las grabaciones de las entrevistas la afectaban profundamente, sobre todo cuando oía las voces de las mujeres describiendo los horrores de sus vidas de casada. Llorando sin control, muchas veces tenía que parar de transcribir y cada día le era más difícil encender la grabadora. A partir de esta experiencia, el equipo investigador se dio cuenta de la importancia de incluir a todos los miembros del equipo no sólo en la capaci-tación sobre violencia, sino también en actividades para el manejo del estrés.

(Tomado de Shrader, 2000).<sup>6</sup>

**La ética en la investigación de la violencia basada en el género**

Dado que los asuntos éticos surgen en cada etapa del proyecto de investigación, estos ameritan una sección específica en el taller de capacitación. Es importante destacar su importancia no sólo para la recopilación de datos sino también para la preparación del trabajo de campo, el análisis y la divulgación.

El protocolo de investigación debe incluir una sección sobre la ética de la investigación sobre la violencia basada en el género, donde se detallen las maneras específicas como el estudio abordará estos temas. Durante el taller de capacitación será necesario reiterar la importancia del consentimiento informado y de la confidencialidad, así como de los protocolos para lidiar con situaciones de crisis durante las entrevistas, los protocolos para abordar temas de seguridad/protección del equipo de campo y otras consideraciones éticas pertinentes.

**Manejo del estrés**

Es importante abordar los síntomas relacionados con el estrés que manifieste el equipo de campo y discutir mecanismos para que el personal de campo pueda hacerle frente al estrés.

Cuando se esté planeando el taller de capacitación se deben tener en cuenta las diversas fortalezas y necesidades de capacitación de los diferentes miembros del equipo de investigación. El equipo puede incluir entrevistadoras; transcrip-tores (en estudios cualitativos); supervisores de campo y personal administrativo y de apoyo, tales como conductores, traductores, intérpretes o representantes de instituciones colaboradoras. Cada cargo implica diferentes responsabilidades, destrezas y necesidades de capacitación. El taller de capacitación debe ser un esfuerzo de conformación de equipo en el que todos los participantes conozcan su función y la importancia de esta para el estudio.



FOTO DE M. ELSBERG

**Práctica de entrevistas en Etiopía**

Cuando los pasantes se vuelvan más hábiles con el escenario de la entrevista, es el momento de enfocar desafíos específicos que pueden surgir durante el trabajo de campo. Por ejemplo, se podrían hacer ejercicios con juego de roles en situaciones donde hay frecuentes interrupciones o donde la persona entrevistada no quiere seguir con la entrevista porque está llorando. Es importante subrayar la importancia de dejar suficiente tiempo durante la entrevista para satisfacer las necesidades de la persona entrevistada, al mismo tiempo que se mantiene el rigor en la metodología de la investigación.



Podría parecer que ciertos miembros del personal, tales como las personas que procesan o transcriben los datos, no necesitan capacitación o sensibilización en torno a los temas de la violencia basada en el género. Sin embargo, la experiencia ha demostrado que incluso aquellos miembros que están a uno o dos pasos de distancia en el contacto directo con las personas entrevistadas pueden verse profundamente afectados por el tema (véase el cuadro 10.7). El estrés puede manifestarse de diversas maneras, como son dolores de cabeza, malestar, renuencia a trabajar, relaciones conflictivas en el hogar, entre otros. Al igual que con el equipo de campo, las y los supervisores necesitan estar atentos a las señales de estrés entre el personal de investigación e intervenir como lo amerite cada caso. Si los recursos lo permiten, el taller ideal capacitaría a todos los miembros del equipo de investigación, al menos en los aspectos básicos de la violencia contra las mujeres, manejo del estrés, y los aportes de la acción investigativa en la prevención de la violencia.

## REMUNERACIÓN DE LAS PERSONAS QUE HACEN LAS ENTREVISTAS

El sistema para remunerar al personal de campo puede tener importantes implicaciones no sólo para el presupuesto de investigación, sino también para la calidad de los datos. Los enfoques de uso más común son el pago por cada entrevista realizada y el pago por tiempo.

### Por entrevista realizada

Con este sistema a las personas que realizan las entrevistas se les paga una cantidad fija por cada cuestionario o conjunto de notas que entreguen completo. Este enfoque tiende a maximizar el número de cuestionarios que se entregan y crea un incentivo para reducir la duración del tra-



FOTO DE M. ELLSBERG

bajo de campo. Sin embargo, también puede crear un incentivo para entregar cuestionarios incompletos o de mala calidad. Más preocupante aún es que puede conducir a que empleados inescrupulosos falsifiquen los datos de la entrevista. Debido a que usualmente toma mucho más tiempo entrevistar a mujeres que han sido maltratadas, el sistema de pago por entrevista corre el riesgo de crear una situación en la que las entrevistadoras conscientes o inconcientemente desalientan la revelación de la información.

### Tasa diaria o semanal

Esta estrategia implica remunerar a las entrevistadoras por el tiempo trabajado en lugar de por producto entregado. Dado que este sistema no incorpora un incentivo

**Trabajadores de campo en Etiopía organizaron una ceremonia tradicional del café para celebrar la conclusión del taller de capacitación**

**Pasantes en Tanzania visitaron el refugio local para mujeres maltratadas con el fin de aprender sobre violencia en sus comunidades**

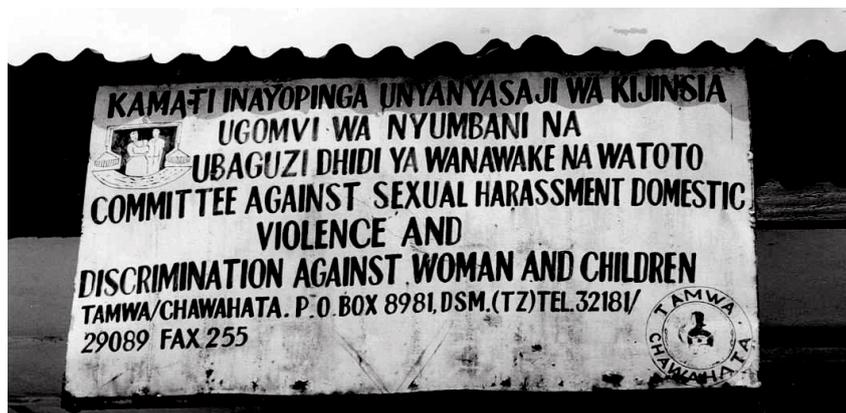


FOTO DE HAFM JANSSEN



para trabajar rápido, las entrevistadoras toman el tiempo necesario para realizar entrevistas de calidad. Esto es de particular importancia en los estudios en que se recopilan datos sobre temas sensibles. La principal desventaja de este sistema es que hay mayores probabilidades de excederse en el presupuesto y en el tiempo. Una manera de contrarrestar ese riesgo es ofrecer incentivos individuales o de grupo para que se cumplan los plazos de tiempo del proyecto y se premie un trabajo bien hecho.

En base a nuestras experiencias de campo, se recomienda que a las entrevistadoras se les pague diario o semanal, con incentivos monetarios para el trabajo de calidad. Asimismo, se debería considerar la creación de mecanismos para el reconocimiento público de un trabajo bien hecho a fin de asegurar que las entrevistadoras se sientan valoradas.

1. Jansen HAFM, Watts C, Ellsberg M, Heise L, García-Moreno C. Interviewer training in the WHO Multi-country Study on Women's Health and Domestic Violence. *Violence against Women*. 2004;10(7):831-849.
2. Ellsberg M, Heise L, Peña R, Agurto S, Winkvist A. Researching domestic violence against women: Methodological and ethical considerations. *Studies in Family Planning*. 2001;32(1):1-16.
3. Handwerker WP. *Quick Ethnography: A Guide to Rapid Multi-Method Research*. Lanham, MD: Altamira Press; 2001.
4. World Health Organization. *WHO Multi-country Study on Women's Health and Domestic Violence: Study Protocol*. Geneva, Switzerland: World Health Organization; 2004.
5. Bradley C. Interviewing Techniques for Qualitative Research on Violence against Women. Personal Communication. Washington, DC; 1999.
6. Shrader E. Personal Communication. Washington, DC; 2000.

