



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL

**EMPODERAMIENTO DE LAS LIDERESAS DE LA JUNTA DIRECTIVA
DE LA RED DE MUJERES DE SAN MARCOS LA LAGUNA, SOLOLÁ**

SISTEMATIZACIÓN

**Presentada a la Dirección de la
Escuela de Trabajo Social de la Universidad de
San Carlos de Guatemala**

POR

Sandra Jeannette Jerez Díaz

Previo a conferírsele el título de

TRABAJADORA SOCIAL

En el grado académico de

LICENCIADA

Guatemala, agosto de 2012

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL**

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

Rector
Secretario

Lic. Carlos Estuardo Gálvez Barrios
Dr. Carlos Alvarado Cerezo

AUTORIDADES DE LA ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL

Directora
Secretaria

Mtra. Mirna Aracely Bojórquez de Grajeda
M.A. María del Rosario Casanova de Rosado

CONSEJO DIRECTIVO

REPRESENTANTES DOCENTES

Maestra
Licenciado

Ada Priscila del Cid García
Cuautemoc Barreno Citalán

REPRESENTANTE DE LOS PROFESIONALES

Licenciada

Alicia Catalina Herrera Larios

REPRESENTANTES ESTUDIANTILES

Estudiante
Estudiante

Lenin Federico Paniagua González
Jacqueline Arlett Estrada Reyes

TRIBUNAL EXAMINADOR

Directora
Secretaria
Coordinadora IIETS
Tutora
Secretaria Académica

Mtra. Mirna Aracely Bojórquez de Grajeda
M.A. María del Rosario Casanova de Rosado
Mtra. Ada Priscila del Cid García
Licda. Blanca Mercedes Aroche
Licda. Celita Chacón de Prera

Artículo 11

Del Reglamento del Consejo Editorial de la
Universidad de San Carlos de Guatemala.

“Los Autores serán los responsables de las
opiniones y criterios expresados en sus
obras”.

ACTO QUE DEDICO

A DIOS

Mi fortaleza y refugio en quien confío.

A LA VIRGEN MARIA

Por ser mi intercesora y acompañarme en todo momento.

A MI PADRE

Con cariño que en paz descanse.

A MI MADRE

Con amor, agradecimiento por sus esfuerzos y ser parte de mi inspiración para lograr este éxito.

A MIS HERMANOS

Jessica y Javier con cariño.

A MIS SOBRINOS

Gabriela y Bryan por ser dos seres maravillosos a quienes amo.

A LA FAMILIA

Chacón Pérez y López Carias, gracias por su apoyo incondicional y por permitirme ser parte de su familia.

A MIS AMIGAS

Isabel Monterroso, Johana Guzmán, Febe López, Rocío Vásquez, Sandra Batres, Jenny Velásquez, Marta Solloy, Merlín Noj, Lizbeth Pérez y Nory Molina. Gracias por su cariño, confianza y apoyo incondicional

A

Licda. Ingrid Arreaga, gracias por la oportunidad y confianza para dar mis primeros pasos en la profesión.

AGRADECIMIENTOS

A: La Universidad de San Carlos de Guatemala

A: La Escuela de Trabajo Social

A MI TUTORA: Licda. Blanca Mercedes Aroche
Por su apoyo y orientación.

A MI REVISORA: MSc. Rosaura Gramajo de Arévalo
Por sus acertadas orientaciones

A MI ASESORA DE EPS: Mtra. Mercedes Magaña
Por su apoyo y motivación.

A MIS CATEDRÁTICOS

EN GENERAL: Gracias por los conocimientos transmitidos.

A: La comunidad de San Marcos La Laguna, Sololá.
En especial a la mujer márquense por brindarme
la oportunidad de trabajar con ellas.

A: Usted por compartir con migo este triunfo.

ÍNDICE

	Pág.
INTRODUCCIÓN	I
CAPÍTULO 1	
ANTECEDENTES DE LA EXPERIENCIA	1
CAPÍTULO 2	
CONTEXTO DONDE SE DESARROLLÓ LA EXPERIENCIA	5
2.1 Contexto nacional	5
2.2 Contexto local	8
CAPÍTULO 3	
DELIMITACIÓN TEÓRICA	14
CAPÍTULO 4	
RECONSTRUCCIÓN DE LA EXPERIENCIA	22
4.1 Metodología	22
4.2 Objetivos de la sistematización	26
4.3 ¿Qué experiencia queremos sistematizar?	27
4.4 ¿Qué aspectos centrales de la experiencia nos interesa sistematizar?	27
4.5 Reconstrucción de la experiencia	28
CAPÍTULO 5	48
REFLEXIONES DE FONDO	
5.1 ¿Cuál fue la Metodología utilizada en el proceso de conformación y fortalecimiento de la red con su junta directiva?	48
5.2 ¿Qué motivó el empoderamiento de las líderes de San Marcos La Laguna, Sololá?	49

5.3	¿Qué cambios se han suscitado en las lideresas, en el proceso de empoderamiento?	51
5.4	¿Qué factores positivos y negativos han influido en el empoderamiento de las integrantes de la junta directiva?	52
	CAPÍTULO 6	
	LECCIONES APRENDIDAS	56
	CAPÍTULO 7	
	PROPUESTA DE CAMBIO	61
7.1	Introducción	61
7.2	Justificación	62
7.3	Objetivo general	63
7.4	Objetivos específicos	63
7.5	Población beneficiaria	64
7.6	Tiempo de duración	64
7.7	Recursos	64
7.8	Metodología	65
7.9	Evaluación	65
7.10	Desarrollo de estrategias	66
	CONCLUSIONES	76
	BIBLIOGRAFÍA	77
	ANEXOS	80

INTRODUCCIÓN

El presente informe describe la experiencia vivenciada desde la perspectiva profesional de Trabajo Social. La forma aislada e individual en la que las lideresas han luchado por tener presencia sin perseguir los mismos objetivos que les permitieran beneficio individual y familiar. Siendo importante propiciar herramientas que incentiven a la democracia y la motivación de tareas conjuntas para el desarrollo comunitario, apartando estereotipos que ubican y reducen a la mujer en la esfera del hogar.

La Escuela de Trabajo Social de la Universidad de San Carlos de Guatemala, en coordinación con el programa EPSUM (Ejercicio Profesional Supervisado Multiprofesional), en el año 2010, acordaron asignar una estudiante de Trabajo Social, para efectuar el Ejercicio Profesional Supervisado (EPS) en el Municipio de San Marcos La Laguna Sololá, lugar donde la estudiante ejecutó el proyecto de conformación y fortalecimiento de la red de mujeres marquenses.

El proceso de capacitación de la red de mujeres con su junta directiva fue fundamental en el empoderamiento de las integrantes de la red de mujeres, con retrocesos y avances por la cultura machista y el desconocimiento de los cargos que ocupaban las miembros de la red en los diferentes ámbitos de toma de decisión. Se fueron rompiendo paradigmas en la medida que avanzaban las capacitaciones, se promovió la unificación de esfuerzos, los mismos objetivos, el desarrollo de habilidades y destrezas; por medio de nuevas estrategias de trabajo con igualdad y equidad en las relaciones entre mujeres y hombres en los diferentes espacios de participación comunitaria.

Este proceso de empoderamiento de las lideresas, llamo la atención de la estudiante porque rompieron lazos de opresión y cambiaron patrones culturales por medio de su participación en los diferentes ámbitos de la localidad, lucha constante para ser escuchadas y aceptadas.

El objeto es el empoderamiento de las lideresas de la junta directiva de la red de San Marcos La Laguna, Sololá realizado de marzo a octubre 2010.

El eje es el Liderazgo y acciones asumidas por las líderes de la junta directiva de la red en los cuatro momentos de la experiencia:

1. Celebración del día internacional de la Mujer 8 de marzo
2. Conformación y legalización de la junta directiva de la red
3. Elaboración y aprobación del plan de trabajo de la red de mujeres
4. Participación de las lideresas de la red de mujeres en la feria de San Pedro La Laguna

La Metodología utilizada en el proceso de capacitación fue la Educación Popular, por medio de talleres socioeducativos informales, con técnicas participativas que permitieron que las lideresas interactuaran y aportaran conocimientos respecto al empoderamiento adquirido en el proceso de fortalecimiento de la junta directiva de la red.

El Trabajo Social como una disciplina de las ciencias sociales, en su intervención aplica el siguiente proceso que permite investigar, diagnosticar, planificar, ejecutar y evaluar el proceso de capacitación en todo momento.

Se realizó un análisis de la etapa en que se encontraba el grupo, concluyendo que se encuentra en la etapa de formación y organización, debido a que las cuatro juntas directivas de los grupos: Mujeres artesas, Mujeres maya caqchiquel, Mujeres marquensitas y Luna Caqchiquel, habían trabajado previamente en juntas directivas divididas, al conformar la junta directiva unificaron esfuerzos y objetivos de trabajo; identificándose el sentido de pertinencia, liderazgo, organización espontánea y comunicación entre las miembros de la junta directiva de la red de mujeres.

Para registrar esta sistematización, se utilizó la metodología propuesta por Oscar Jara, quien plantea que se registre la sistematización en cinco tiempos, identificados de la siguiente forma: un punto de partida, el planteamiento de preguntas iniciales, recuperación del proceso vivido, reflexiones de fondo, los puntos de llegada que permiten formular una propuesta de cambio.

El objetivo general de la sistematización, consiste en analizar el proceso de empoderamiento de las lideresas de la junta directiva de la red de mujeres. Los objetivos específicos se describen a continuación:

- Conocer las dificultades y logros que las lideresas de la junta directiva de la red enfrentaron, en el proceso de empoderamiento para sugerir alternativas de solución.
- Analizar las acciones de liderazgo desarrolladas por las lideresas, durante la conformación y capacitación de la junta directiva de la red.

A continuación se presenta de forma detallada los aspectos del informe de sistematización:

El capítulo 1. Relata los acontecimientos y hechos que originaron la conformación y organización de la red de mujeres con su junta directiva. y el procedimiento de conformación.

Capítulo 2. Refiere los aspectos contextuales del país y de San Marcos La Laguna, tomando en cuenta lo demográfico, económico y social.

Capítulo 3. Describe la metodología y el proceso de empoderamiento de las lideresas de la red comunitaria en cuatro momentos.

Capítulo 4. Mencionan las preguntas, reflexiones, factores negativos, alcances y

limitantes más relevantes del proceso de empoderamiento de la miembras de la red.

Capítulo 5. Presenta el aporte profesional del Trabajador Social, conclusiones generales de la investigación y las fuentes bibliográficas consultadas.

Los problemas que se enfrentaron para iniciar acciones de trabajo con las lideresas fueron rechazo en la participación, debido a que estaban acostumbradas a recibir algo a cambio por participar en las capacitaciones.

No manejar el idioma Caqchiquel, limitó la comunicación entre las integrantes de la junta directiva de la red, a pesar que se contaba con la ayuda de la coordinadora de la Oficina Municipal de la Mujer, quien traducía las reuniones al idioma Caqchiquel y español, porque las traducciones en algunas ocasiones no tenían sentido.

El sistematizar el empoderamiento de la red de mujeres con su junta directiva, es para dar a conocer, que el machismo y patrones culturales negativos, se pueden cambiar en beneficio de hombres y mujeres que desean trabajar por un mundo mejor y beneficiarse de forma individual, familiar y comunitaria.

También se pretende que este trabajo de investigación, sea una herramienta de consulta para futuras (os) profesionales en su intervención con grupos comunitarios.

CAPÍTULO 1

ANTECEDENTES DE LA EXPERIENCIA

En este capítulo se mencionan los antecedentes del proceso de organización y conformación de la red de mujeres con su junta directiva, realizada por la estudiante del Ejercicio Profesional Supervisado.

La Escuela de Trabajo Social de la Universidad de San Carlos de Guatemala, en coordinación con el programa EPSUM (Ejercicio Profesional Supervisado Multiprofesional), en el año 2010, acordó asignar una estudiante de Trabajo Social, para que realizara el Ejercicio Profesional Supervisado (EPS) en la municipalidad del Municipio de San Marcos La Laguna Sololá. Permitiendo desarrollar el proyecto de fortalecimiento y organización de la junta directiva de la red de mujeres de San Marcos La Laguna, Sololá, realizado con lideresas de los cuatro grupos de trabajo de la comunidad. En este proceso nace la inquietud de sistematizar “El Empoderamiento de las Lideresas de la Junta Directiva de la Red de San Marcos La Laguna, Sololá, de marzo a octubre 2010”.

Se realizaron entrevistas no estructuradas con autoridades locales, coordinadores de organizaciones locales, líderes y dirigentes comunitarios, entre otros, para identificar necesidades y problemáticas de la comunidad y definir acciones de trabajo a desempeñar por la estudiante.

Este proceso permitió la interacción con cuatro grupos de mujeres marquenses y organizaciones locales. Surgiendo la necesidad de conformar una junta directiva de la red de Mujeres de San Marcos La Laguna, que desarrollará acciones de trabajo en beneficio de la mujer máquense, persiguiendo los mismos objetivos de trabajo y empoderar a las miembros de las juntas directivas de la comunidad para participar activamente en los diferentes ámbitos de toma de decisión.

A continuación se describe brevemente la conformación de la junta directiva de la red de mujeres de San Marcos La Laguna, Sololá.

La Oficina Municipal de la Mujer de San Marcos La Laguna, Sololá ha efectuado proyectos de desarrollo económico local, con cuatro grupos de mujeres denominados: Mujeres Mayas Caqchiquel (20 integrantes), Luna Caqchiquel (25 mujeres), Mujeres Marquensitas (18 líderes) y Mujeres Artesanas (17 haciendo un total de 80 miembros), brindándoles capacitación técnica en tinte natural, cocina, técnicas de tejido, repostería, corte y confección. A solicitud de las miembros cada grupo ha recibido las mismas capacitaciones.

Las lideresas de la comunidad trabajaban por separado elaborando güipiles, fajas, pelotitas, servilletas, bufandas, chalinas entre otras artesanías. Sin embargo la comercialización de estos productos ha sido difícil para cada grupo. Algunas participaban en el Comité de la Oficina Municipal de la Mujer, COCODES y COMUDE, sin embargo no tenían voz y voto, solo era de forma representativa. Esta situación era preocupante según mencionaron en una de las reuniones, pero no sabían como incidir y promover cambios culturales arraigados en los comunitarios.

El grupo sobresaliente de San Marcos La Laguna es Luna Caqchiquel, quienes han trabajado con la ONG África 70 capacitación técnica, desde hace ocho años. La organización les ha proporcionado algunos instrumentos de trabajo como maquinas de coser, un telar de pie y dos urdidores. El grupo también cuenta con una tienda ubicada en el centro de la comunidad y una sede donde se reúnen a realizar artesanía.

El equipo conformado por una representante del Centro de Servicio para el Empoderamiento de la Mujer CSEM y una estudiante de Trabajo Social de la Universidad de San Carlos de Guatemala, quien efectuó el ejercicio profesional en el año 2010, identificaron que la oficina Municipal invertía más recursos al trabajar las capacitaciones con cada grupo, cuando podrían unificarlas y trabajar con todas las

lideresas; en la cuarta reunión de equipos multidisciplinarios realizada en el primer semestre del corriente año, surgió la propuesta de implementar una junta directiva de la red de mujeres de San Marcos La Laguna, con el objetivo de promover el empoderamiento de las mismas a nivel local.

Para ello se promovieron asambleas para sensibilizar a las lideresas, sobre la importancia de crear una junta directiva, conformada por representantes de los cuatro grupos de mujeres, tomando como referencia el trabajo de redes de mujeres de San Pedro y San Pablo La Laguna; debido a que estas dos comunidades han logrado el empoderamiento de la mujer a nivel local.

Para la organización de la junta directiva de la red, se gestionó apoyo económico y capacitación técnica a instituciones como la Municipalidad de San Marcos La Laguna, Mancomunidad, Centro de Servicio para el Empoderamiento de la Mujer CSEM, Vivamos Mejor, Defensoría de la Mujer Indígena DEMI, Prorural, y Tzununijá.

Los cuatro grupos de mujeres realizaron varias reuniones para proponer a las personas que integrarían la Junta Directiva. Socializando cada uno de los aspectos en el idioma Español y Caqchiquel, logrando que escogieran a siete personas para conformar la junta directiva y cada grupo tuviera presencia en la misma.

El proceso consistió en explicar a las lideresas cuales son los cargos que conforman la junta directiva: Coordinadora, Subcoordinadora, Secretaria, Tesorera y Tres Vocales; así mismo, las funciones que deben desempeñar en cada cargo y proponer a las líderes que las representaran por cada grupo.

Para la elección se procedió a proponer a las candidatas que integrarían cada uno de los puestos mencionados anteriormente. Luego acordaron previamente que la persona que tuviera, mayor número de votos sería la coordinadora, la que le sigue en punteo la subcoordinadora, hasta llegar a la vocal III. Concluyendo que la junta directiva de la red estuviera conformada de la siguiente forma:

Cargo	Grupo
Coordinadora	Luna Cachiquel
Subcoordinadora	Mujeres Marquensitas
Tesorera	Mujeres Artesanas
Secretaria	Mujeres Artesanas
Vocal I	Mujeres Marquensitas
Vocal II	Luna Cachiquel
Vocal III	Mujeres Maya Cachiqueles

Las líderes acordaron que los puestos a desempeñar por la junta directiva tuvieran una duración de un año, comprometiéndose a desempeñarlos con responsabilidad y compromiso, a través de la práctica de principios y valores que permitieran enlazar esfuerzos, para la representatividad de la mujer en el municipio y promover proyectos de desarrollo comunitario.

En cada reunión estuvieron presentes Juliana Chávez quien trabaja el área turística de la Manclalaguna, Lilian López del Movimiento de Mujeres Tzununijá quien trabaja la Incidencia Política y Participación Ciudadana, Ingrid Villaseñor Centro de Servicio para la Mujer, Berta Petzey Coordinadora de la Oficina Municipal de la Mujer y Sandra Jerez estudiante del Ejercicio Profesional Supervisado de Trabajo Social, de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

La ausencia de la mujer en el ámbito público, especialmente en los espacios de toma de decisión, fue lo que motivó a la estudiante del ejercicio profesional supervisado a sistematizar esta experiencia; donde la opinión de la mujer no era válida y su participación por representación.

CAPÍTULO 2

CONTEXTO DONDE SE DESARROLLÓ LA EXPERIENCIA

En este capítulo, se da a conocer el contexto nacional y local, identificando aspectos relevantes de la situación de la mujer a nivel comunitario, con el fin de establecer líneas de acción, que promuevan el mejoramiento de la calidad de vida de la mujer, familia y su entorno comunitario.

2.1 Contexto nacional

“Guatemala está ubicada en la región centroamericana. Su población alcanza los 11 millones de personas. El 51.7 por ciento son mujeres. La mitad de la población es indígena, un porcentaje pequeño es garífuna y un dos por ciento criollos con una alta concentración de poder político y económico. El resto son mestizos o ladinos.

El 56.7 por ciento de la población vive en condiciones de pobreza. La extrema pobreza alcanza el 25.5 por ciento, lo cual no permite su incorporación activa y plena al proceso de desarrollo del país. Por otro lado, el país carece de políticas claras y coherentes que fortalezcan y promuevan a las mujeres, quienes conviven en la práctica cotidiana con la discriminación en las relaciones hombre-mujer. Las oportunidades y espacios de participación para las mujeres son claramente inferiores y están vinculados a los espacios privados y tradicionales”.¹

La mujer a pesar de las limitaciones y lucha constante de patrones culturales transmitidos de generación en generación, actualmente desarrolla un cuádruple trabajo, labores domésticas, el cuidado de los niños, esposa y alguna actividad económica dentro o fuera del hogar. Las ocupaciones que la mujer desarrolla en el

¹ López, Alma. Tejedoras del Desarrollo desde el Poder Local de lo Privado a lo Público: Un Reto Histórico. Quetzaltenango 2002. Agencia Española de Cooperación Internacional AECI. s. n. p. 14, 15.

hogar, no tienen en la sociedad una remuneración, a pesar de ser un trabajo duro, desgastante y de tiempo completo.

“Las familias afectadas por la pobreza no pueden satisfacer sus necesidades básicas de alimentación, lo cual se refleja en los niveles de desnutrición que afecta principalmente a los niños, niñas y mujeres; tampoco pueden satisfacer otras necesidades básicas como vivienda, vestuario y recreación, ni tienen acceso a servicios básicos de salud y educación. La población rural y la población indígena han sido excluidas del acceso a la salud, educación y a las posibilidades de desarrollo general. La desnutrición, las enfermedades diarreicas y respiratorias, la falta de vivienda adecuada y de servicios básicos afecta a miles de familias pobres, tanto rurales como urbanas. El nivel promedio de escolaridad del país supera los 4.3 años de educación, el analfabetismo afecta al 31.7% de la población mayor de 14 años, principalmente a las mujeres indígenas”.²

La situación de la mujer esta estereotipada culturalmente en nuestro país, limitando la participación de la mujer en el área laboral, educativa y de toma de decisión; lo cual promueve acciones no equitativas entre hombres y mujeres.

El acceso a la salud es preocupante, por la falta de respuesta a políticas públicas en salud, debido a que fueron creadas de forma idealista y sin una base situacional para conocer las necesidades del país. Actualmente la población del área rural solo recibe un servicio de salud paliativo, debido a que no cuentan con hospitales. Solamente con centros de salud, que carecen de los servicios básicos, por lo que las personas se ven en la necesidad de viajar a la ciudad para obtener el servicio que necesitan; si posee los medios necesarios para viajar y obtener el servicio.

“El analfabetismo entre mujeres indígenas es del 51.5%, y de acuerdo al Ministerio de Educación, la deserción escolar de las niñas alcanza el 81.5% en el área rural y el

² ENCOVI. Encuesta Nacional de Condiciones de Vida. c 2000-2001. s. n. p. 180, 181.

50% en la urbana; 17 de cada cien niñas completa la escuela primaria y en las zonas rurales el 66% la abandona antes de concluir el tercer grado”.³

La deserción escolar se presenta todos los años, afectando a la niña en mayores proporciones por el poco apoyo de los padres de familia, culturalmente se cree que los varones son los que deben tener mayores oportunidades de estudio y la mujer esta destinada a la maternidad y quehaceres del hogar. Por lo que la mujer se ve en la necesidad de quedarse en casa relegada a realizar los oficios domésticos. Quienes tienen suerte terminan la primaria, esperando seguir la secundaria, pero este sueño implica esfuerzo y trabajo, lo que para algunas es imposible; olvidando llenar sus expectativas escolares, debido a que desde muy joven se ve en la necesidad de trabajar para sufragar las necesidades familiares.

Es importante mencionar que después de la firma de los Acuerdos de Paz se generaron distintos espacios de participación para la mujer indígena. Así mismo “el fortalecimiento y surgimiento de varias organizaciones de mujeres que se han constituido en la plataforma política de acción de las mujeres mayas, así como el hecho de que las mujeres han liderado ámbitos de defensa de los derechos humanos, ocupando diputaciones, puestos en el Estado, y otros espacios como la Coordinadora de Mujeres Desarraigadas y Retornadas, participando ampliamente en el proceso de consulta del Foro de la Mujer. También han jugado un rol importante en la creación de la Defensoría de la Mujer Indígena, la creación de el grupo de mujeres Mayas Kaq’la y de la Asociación de Mujeres Políticas Mayas Moloj, a nivel nacional”.⁴

Después de este momento importante en la historia guatemalteca, la mujer se ve obligada a asumir roles que no estaba acostumbrada a desarrollar en el contexto cultural y social, para defender sus derechos. Por lo que iniciaron a movilizarse

³ Naciones Unidas. Los desafíos para la participación de las mujeres guatemaltecas: Informe de Verificación en Guatemala. Marzo 2001. s. n. p. 80.

⁴ Caal Cu, Cleotilde. “Derechos Específicos de las Mujeres Indígenas”: Defensoría de la Mujer Indígena. Guatemala 2009. p. 30, 31.

grupos de mujeres indígenas y no indígenas por una lucha de identidad de género y pertenencia étnica. Esta incorporación surgió a consecuencia de la crisis económica y política que vivió la región centroamericana causada por la guerra y represión.

Paulatinamente la situación de la mujer ha ido cambiando, podemos visualizar representación femenina en diferentes ámbitos de la sociedad, sin embargo hay mucho por hacer por lo que es importante que las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales apoyen, facilitando y promoviendo la participación de la mujer, para que sea protagonista del proceso de una nueva identidad cultural, propositiva con nuevas estrategias de trabajo, con igualdad y equidad en las relaciones entre mujeres y hombres en los diferentes espacios de participación para un beneficio individual, familiar y comunitario.

2.2 Contexto local

“El Municipio de San Marcos La Laguna esta ubicado en el Km. 172 de la ciudad capital y a 50 Km. de la cabecera departamental. Tiene una extensión de 12 Km², representando el 1.13 % del territorio departamental, dato que lo coloca, como uno de los más pequeños de los 19 municipios que conforman el departamento de Sololá”.⁵

Esta en la categoría de pueblo, no cuenta con otros poblados, caseríos, colonias, aldeas. El municipio lo constituye únicamente el casco de la cabecera municipal y su territorio se divide en cuatro barrios; barrio I y II localizados al Sur del municipio, el barrio III a orillas del Lago Atitlán y Barrio Nuevo Chulemà localizado al Oeste del municipio.

Por su “ubicación geográfica el municipio de San Marcos La Laguna tiene las siguientes colindancias: San Marcos La Laguna colinda al Norte con Santa Lucia

⁵ Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Informe de Desarrollo Humano. Guatemala 2005. s. n. p. 303.

Utatlán; al Sur con el Lago Atitlán; al Este con Santa Cruz La Laguna y al Oeste con San Pablo La Laguna. En relación a la composición étnica, se indica que el 95.4% de la población del municipio de San Marcos La Laguna son Indígenas, pertenecientes al grupo maya Kaqchiquel, el 4.6% restante habitan personas de diferentes nacionalidades”.⁶

Los habitantes de San Marcos La Laguna han intercambiado costumbres y tradiciones con los extranjeros que residen en la orilla del Lago de Atitlán, quienes a su vez han generado fuentes de empleo e incrementando el turismo en la comunidad, promoviendo la transculturación.

Según los datos del INE del año 2,002, reporta un total de 517 viviendas, la densidad poblacional se eleva a 186 personas por kilómetro cuadrado. Las viviendas están construidas por paredes de varas de bambú, lámina, adobe o block; los techos son de láminas de Zinc o terraza. La mayor parte de la población posee vivienda propia.

“Cuando necesitan asistencia médica visitan el Servicio de Salud, si la enfermedad es grave se dirigen al Hospital de Sololá. Normalmente solicitan asistencia en salud, cuando los problemas de salud están avanzados debido a que sus creencias y costumbres los limitan a buscar ayuda especializada para obtener mejoras en la salud.

Entre las principales enfermedades que padece la población márkense se encuentran: Resfriado común e infecciones respiratorias, diarrea con deshidratación, dermatosis de la piel, parasitismo intestinal, sarcopiosis e infección urinaria.

El municipio de San Marcos La Laguna cuenta con tres áreas educativas: Escuela Oficial de Párvulos Caracol, la cual inició como un trabajo de hogar comunitario asistiendo a 18 niños y 22 niñas de la localidad, se fundó en el año 2,000. No

⁶ Municipalidad de San Marcos La Laguna. Plan de Desarrollo Municipal: Oficina Municipal de Planificación. 2008. p. 44.

cuentan con una infraestructura propia, por lo que los alumnos reciben sus clases en uno de los locales del Proyecto de Vivamos Mejor.

La Escuela de Educación Primaria fue fundada el 1 de abril de 1994, según certificación No. 108-2009. El mobiliario y equipo de la escuela fue proporcionado por FONAPAZ.

En 1999 se fundó el Instituto de Educación Básica por Cooperativa (IMEBC), El municipio de San Marcos La Laguna, cuenta con la ayuda de Escuelas Abiertas los días sábado y domingo, en la Escuela Primaria Dr. Pedro Molina, con el Apoyo del Consejo Interinstitucional de Cohesión Social del Gobierno de la Republica de Guatemala. Los establecimientos mencionados anteriormente proporcionan educación bilingüe (idioma materno Caqchiquel y español).

La fiesta titular de San Marcos La Laguna, se celebra del 20 al 27 de abril, siendo el día principal el 25, dedicado al patrono del pueblo San Marcos, fecha en la cual la iglesia conmemora al Evangelista San Marcos. En los días de fiesta realizan actividades culturales, sociales y deportivas, como los bailes folclóricos de la Conquista, El Venado y Los Toritos; coronación e investidura de la reina y señorita de deportes, desfiles alegóricos de las autoridades locales y carrozas; procesión religiosa, conciertos musicales entre otros.

La organización comunitaria de San Marcos La Laguna, esta constituida por: una iglesia católica que cuenta con 32 grupos divididos en grupos de mujeres, hombres y jóvenes, los cuales participan activamente. Así mismo las cuatro iglesias evangélicas tienen grupos organizados para el servicio de los mismos feligreses.

Un COCODE y COMUDE que presenta poco interés en participar en las actividades, no visualizan la importancia de la participación civil".⁷

⁷Jerez Díaz, Sandra Jerez. Diagnóstico Municipal San Marcos La Laguna. Abril 2010. p. 32

La comunidad cuenta con cuatro grupos de mujeres: Mujeres Mayas Caqchiquel, Luna Caqchiquel, Mujeres Marquensitas y Mujeres Artesanas, quienes se dedican a la realización y comercialización de artesanía. No poseen normas para trabajar y la impuntualidad afecta los deseos de trabajo de algunas integrantes. Ven como prioridad recibir refacción o víveres para participar, sin visualizar los beneficios que obtienen al asistir a las capacitaciones.

Las condiciones que actualmente vive la mujer, se atribuyen a razones histórico sociales que limitan su desarrollo integral. Las mujeres comparten unas con otras, tomando en cuenta que la opresión es diferente según clases sociales y grupos étnicos, de la misma forma que la historia patriarcal ha dividido y diferenciado a la humanidad según la clase y la raza. Es lamentable que la mujer indígena sea discriminada de los diferentes ámbitos de toma de decisión por ser mujer, indígena y pobre.

Municipalidad de San Marcos La Laguna, Sololá

La Municipalidad de San Marcos La Laguna, se localiza en el Barrio I de la comunidad.

Naturaleza de la Institución

La institución es de carácter Autónomo, basado en el marco legal que denomina la Constitución Política de la República de Guatemala y en la Ley de Descentralización, así como el Código Municipal.

Misión

“Es el ente autónomo que fundamenta su servicio en el beneficio social, promoviendo el desarrollo integral de la comunidad, organizando y dándole participación de sus soluciones, a través de planes de desarrollo, buscando la

construcción de un municipio prospero mediante la unidad y la adecuada utilización de los recursos humanos, naturales y financieros existentes.

Visión

Promueve el desarrollo a través de la investigación, diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación de programas y proyectos que permitan la satisfacción de las necesidades básicas de la población.

Trabajando en pro del bienestar común, y velando con las autoridades correspondientes, por ampliar las normas que garanticen el adecuado uso, protección y desarrollo de todas las riquezas del municipio.

Programas Municipales 2010

Programa	Institución
Recreación Mejoramiento Cancha Polideportiva Barrio III	Consejo de Desarrollo Departamental, Municipalidad y Población
Infraestructura Construcción del Muelle Municipal Barrio III	INGUAT
Alumbrado Eléctrico Barrio Nuevo Chulemá	Municipalidad de San Marcos La Laguna
Construcción de un Hotel en el Barrio III.	Arquitecto Edwin Tobías
Mitigación de Riesgos Implementando obras de bioingeniería	Asociación Vivamos Mejor
Saneamiento del Agua y limpieza del Lago de Atitlán	Municipalidad de San Marcos La Laguna
Reforestación	Asociación Vivamos Mejor y Mancomunidad ⁸ .

⁸ Consultores Integrados. Ordenamiento Territorial Municipio de San Marcos La Laguna Caracterización y Diagnóstico. s. n. 2004. p. 5.

San Marcos La Laguna cuenta con varias instituciones gubernamentales y no gubernamentales como: Maclaguna, Zunini`a, Defensoria de la Mujer Indígena DEMI, Centro para el Empoderamiento de la Mujer CSEM y Vivamos Mejor. Estos entes realizan acciones de trabajo enfocados a la mujer, para el desarrollo de habilidades de trabajo y de representatividad a nivel comunitario, proporcionando talleres que le permita a la mujer desarrollar habilidades y destrezas como: cocina, repostería, bisutería y corte y confección.

El objetivo de esta sistematización es dar a conocer el proceso de fortalecimiento de la junta directiva de la red de mujeres, en donde se detectó el empoderamiento que las lideresas fueron adquiriendo, en la toma de conciencia, autonomía, participación, liderazgo, logros y limitantes en cada una de las acciones de trabajo.

Lo cual fue causando polémica con las autoridades locales, quienes han trabajado de forma machista priorizando proyectos de infraestructura, sin tomar en cuenta las necesidades de la mujer.

Por lo que las lideresas en el proceso de fortalecimiento de la junta directiva, tomaron conciencia sobre los aspectos que la mujer debe trabajar para desarrollar habilidades, que les permita obtener participación en los diferentes espacios de toma de decisión.

Creándoles una conciencia crítica de las diferentes problemática que ellas han enfrentado, procedieron a promover la inclusión y participación de la mujer en los diferentes ámbitos de la comunidad para ser escuchadas y aceptadas.

CAPÍTULO 3

DELIMITACIÓN TEÓRICA

El propósito de este capítulo es enunciar el marco conceptual que permitió profundizar el proceso de conformación y fortalecimiento de la junta directiva de la red de mujeres y su empoderamiento.

Empoderamiento “termino acuñado por los movimientos feministas y de mujeres para describir el proceso de toma de conciencia de género, su consecuente toma de posición con respecto al poder ejercido por las sociedades patriarcales y de accionar personal y colectivo para apropiarse, asumir el ejercicio del poder, reconstruyendo sus formas actuales y la búsqueda de formas alternativas para su concepción y ejercicio”.⁹

Empoderamiento “proceso por el cual las mujeres incrementan su capacidad de configurar sus propias vidas y su entorno, una evolución en la concientización de las mujeres sobre si mismas, en su estatus y en su eficacia en las interacciones sociales, el empoderamiento implica:

1. Toma de conciencia sobre su subordinación y en si misma (poder propio).
2. Autonomía para decidir sobre sus vidas (poder con).
3. Movilización para identificar sus intereses y transformar sus relaciones, estructuras e instituciones que les limitan y perpetúan su situación de subordinación (poder para)”.¹⁰

El empoderamiento de las lideresas marquenses fue un proceso emprendedor, debido a que ellas mejoraron capacidades, durante la conformación y capacitación de la junta directiva. Tomaron conciencia de los cambios que debían realizar en los

⁹ Grupo Consultivo en Género del MAGA Guatemala; Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia Costa Rica. Glosario de Términos sobre Género. s.n.t. p. 9.

¹⁰www/nterelaciones.com/empoderamiento/index.html

diferentes ámbitos de toma de decisión, participando activamente para hacer valer su voz y voto; y desarrollando habilidades para liderar acciones en pro de transformar el entorno familiar y social. Mostraron perseverancia y deseos de superación empleando tiempo extra en el aprendizaje, permitiéndoles ampliar sus conocimientos, confianza en si mismas, visión y protagonismo como grupo social. Fueron transformando las relaciones desiguales de poder entre hombres y mujeres marquenses que violaban sus derechos por el hecho de ser mujeres, adquiriendo control sobre sus vidas.

“La **conciencia** se define en general como el conocimiento que un ser tiene de sí mismo y de su entorno, se refiere a la moral o bien a la recepción normal de los estímulos del interior y el exterior.

Conciencia “representaciones, conceptos, opiniones, imágenes e ideas que se producen en la conciencia de los seres humanos e influye cognitiva, que es una forma de pensamiento y una conciencia de si, que es la forma en que el espíritu humano se conoce reflexivamente y adquiere conocimiento de su propia existencia, de sus estados y sus actos. Es la forma que permite darse cuenta de si mismo.”¹¹

Las lideresas al tomar conciencia de la importancia de trabajar en condiciones equitativas, promovieron acciones que permitieron trabajar con democracia para el desarrollo de la comunidad. Esto fue un proceso difícil debido a que culturalmente la mujer estaba relegada a desarrollar quehaceres del hogar y artesanía, para no descuidar a sus hijos. Este pensar no solo estaba arraigado en el hombre comunitario, también lo compartían la mayor parte de lideresas marquenses.

Autonomía “condición y estado del individuo, comunidad o pueblo con independencia y capacidad de autogobierno: la educación debe conseguir la autonomía del individuo. Potestad de ciertos entes territoriales para regirse con

¹¹ Ander Egg, Ezequiel. Diccionario del Trabajo Social. 2da. Edición. Buenos Aires Argentina. Editorial Lumen. p. 65.

órganos y normas propias, en el marco de un Estado mayor: los Estados federales garantizan la autonomía de sus miembros”.¹²

Autonomía “estado y condición de la persona o del grupo de personas que no dependen de otros en determinados aspectos: podremos trabajar con total autonomía, sin dar cuentas a nadie”.¹³

Las lideresas al conformar la red de mujeres con su junta directiva, tomaron decisiones partiendo del reconocimiento de su identidad, de sus potencialidades y limitaciones para definir proyectos de desarrollo comunitario. Promoviendo el proceso de empoderamiento de las integrantes de la red de mujeres, debido a que factores históricos y sociales impedían la construcción y desarrollo de la autonomía. Los estereotipos y roles de género, determinaban en la comunidad el comportamiento de la mujer máquense. Por lo que crearon acciones para la legalización de la red de mujeres, desarrollaron un plan de trabajo y gestionaron los recursos económicos y capacitación técnica para su ejecución.

Movilización “poner en actividad o movimiento grupos, partidos políticos, capitales, etc. Poner en práctica un recurso para conseguir un fin”.¹⁴

Movilización “cuando cualquiera de las formas de intervención social se alude a la movilización de la gente, se hace referencia a situaciones a donde la misma gente, ya sea por iniciativa propia o por intervención de agentes externos, o lo que es más frecuente por una combinación de ambos factores, adquiere una cierta capacidad de comportamientos deliberativos y de acción social, conducen a nuevos niveles de posibilidades de intervención en la vida social, cultural y política, en cuanto acciones colectivas dirigidas a producir cambios sociales o cambios culturales”.¹⁵

¹² <http://es.thefreedictionary.com/autonomia>

¹³ <http://es.wikipedia.org/wiki/autonomia>

¹⁴ <http://www.infpaorg.bo./conceptos>

¹⁵ <http://www.dicc.hegoa.ehu.es/listar/mostrar/86>

La movilización se realizó por influencia de actores externos que incentivaron la participación y unificación de esfuerzos de cuatro grupos de mujeres artesanas de San Marcos La Laguna. La baja escolaridad, el cuidado de los niños y los quehaceres del hogar no limitó la movilización de las miembros de la red; realizarán varias gestiones para lograr sus objetivos, participaron en diferentes ámbitos de toma de decisión, asambleas comunitarias, diálogos con las autoridades municipales y gestionaron de recursos en ONG's.

El **poder** “dominio, facultad y judirección para mandar, definir, controlar y decidir sobre algo o alguien. Los poderes de dominio son sociales, grupales y personales, permiten enajenar, explotar y oprimir a otros, as. Se concretan en procesos concatenados de formas de intervenir en la vida de otras u otros, desde un rango de superioridad, valor, jerarquía, poderío. Los poderes de dominio son el conjunto de capacidades que permiten controlar la vida de otra/o, de expropiarle bienes, subordinarle, y dirigir su existencia. La dominación implica las capacidades de juicio, de castigo y finalmente de perdón”.¹⁶

Poder “el término es masculino, y su primera acepción indica dominio, imperio facultad y judirección que uno tiene para mandar o ejecutar una cosa. Sólo en segundo lugar hay la referencia de poder como facultad de potencia. El poder como capacidad, de pensar y obrar sin que dicha capacidad se utilice para hacer que otras/os hagan lo que si no se les fuerza a hacer o harían, también en un bien circulante en la sociedad, pero al que mucho mas raramente se le llama poder. La otra clase de poder, aquel que ejerce sobre alguien o sobre los demás, es estructural e indica dominación”¹⁷.

Lograr los objetivos propuestos por las miembros de la red de mujeres fue un proceso difícil, por las condiciones sociales donde la mujer comunitaria es excluida y

¹⁶ www.pal-watc.org. Liderazgo para la Toma de Decisiones: Manual de Entrenamiento para en Liderazgo para Mujeres. FODEM- Cenzontle.

¹⁷ Sau, Victoria. Diccionario Ideológico Feminista. España diciembre 1981. Icaria Editorial, S. A. p 23.

sus opiniones no son respetadas. En cuanto a la situación económica la mujer comunitaria es mal remunerada, aun ejerciendo los mismos cargos de trabajo que el género opuesto. Luchar contra los aspectos mencionados anteriormente fue un reto para las lideresas, quienes se fueron empoderando paulatinamente hasta obtener resultados positivos y promover desarrollo individual familiar y comunitario.

Participación política “La política es un concepto generalizado porque establece su importancia crucial y su poder público – las razones de su autoridad superior y el hecho de la misma, precisamente en la exclusión de las mujeres en ese ámbito. La participación política está íntimamente ligada al concepto de poder, que es utilizado como mecanismo de discriminación de los grupos marginados, y entre éstos, las mujeres”.

La **participación política** “establece su importancia crucial y su poder público a razones de autoridad superior y el hecho de la misma, precisamente en la exclusión de las mujeres en ese ámbito. La participación política, no solamente, alude al ejercicio electoral y a la incidencia en la política gubernamental, sino también, al desarrollo de acciones dirigidas a transformar la sociedad, la constitución, el fortalecimiento de individuos y empoderamiento de grupos. La participación política es la capacidad e iniciativa de promover una acción colectiva en busca de transformaciones en el marco del poder social”.¹⁸

Las lideresas de la red de mujeres iniciaron acciones dirigidas a transformar la comunidad con la conformación de la red, por medio de asambleas comunitarias democráticas para socializar los objetivos de organización. Así mismo la legalización de la red de mujeres, por medio de la apertura de diálogos con autoridades municipales fue un arduo trabajo, para la aceptación de una red de mujeres a nivel comunitario, porque las autoridades no estaban de acuerdo. Después de un estudio y análisis de las autoridades municipales terminaron aceptando las demandas de la

¹⁸ <http://dicc.hegpa.ehu.es/listar/mostrar/86>

red de mujeres, esto permitió la organización y fortalecimiento para el empoderamiento de las lideresas.

El **liderazgo** “es el conjunto de acciones, de relaciones y comunicaciones interpersonales, que permiten a una persona ejercer diversos niveles de influencia en el comportamiento de los miembros de un grupo determinado, consiguiendo que este grupo defina y alcance de manera voluntaria y eficaz sus objetivos. Consecuentemente una o un líder democrático debe orientar su esfuerzo y capacidades en:

1. Facilitar el diálogo y el convencimiento antes que la imposición.
2. Sabe escuchar a los/as otros/as.
3. Motivar a las personas y reconocer sus capacidades y sus logros.
4. Posibilita el desarrollo de hombres y mujeres, a cada quien según sus especificidades y necesidades.
5. Promover el conocimiento de la organización o institución de su misión y visión”.¹⁹

Liderazgo “designa la jefatura, en ciertos casos con ribetes carismáticos de la persona que dirige a un grupo o a los miembros de una organización. Existen diferentes formas de liderazgo según situaciones y tareas; una persona puede ser líder en grupo y seguidor de otro. Se puede ejercer influencia en un determinado campo o para la realización de una tarea, y, no ejercer ninguna influencia en otros ámbitos de actuación”.²⁰

La desigualdad de género es una condición histórica por medio de las costumbres, religión y relaciones económicas, es el producto de una multiplicidad de causas, que limita a la mujer a desarrollar sus potencialidades. Las lideresas están concientes que la situación que deben enfrentar a demás de ser una ardua tarea para la

¹⁹ <http://www.unfpa.org.bo/liderazgo>

²⁰ http://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/human_rights/WEPs/WEPS_SPA

reconstrucción de un nuevo orden social. Es importante generar relaciones de género justas e igualitarias que promuevan la participación de la mujer en las diferentes esferas de la sociedad pública y privada, a través de una amplia e igualitaria responsabilidad en la toma de decisiones económicas, culturales y políticas.

Una **red social** “conjunto de interacciones que establece de manera natural y espontánea las personas, grupos y familias, fortifica sus recursos a través de intercambios entre sus integrantes y otros grupos sociales. Actualmente como sostén frente a situaciones de alarma como monitor de la salud de sus miembros, sugiriendo y actuando cuidados y controles; generan entornos de contención y apoyo, favorecen actividades personales. Operan como uno de los recursos básicos de supervivencia de las familias en condiciones de precariedad. Son como los mecanismos importantes de la movilidad social y aprovechamiento de las oportunidades. Crea o incrementa los recursos mediante la construcción de enlaces novedosos. Las relaciones del individuo no se limitan a la familia nuclear o extensa si no que también incluyen todos sus vínculos interpersonales: familia, amigos relaciones laborales, de estudio, de inserción comunitaria y otros espacios de participación social”.²¹

Según Paulo Freire y Margaret Shuler empoderamiento es “un proceso por medio del cual las mujeres incrementan su capacidad de configurar sus propias vidas y su entorno, una evolución en la concientización de las mujeres sobre sí mismas, en su estatus y en su eficacia en las interacciones sociales. El proceso de empoderamiento permite que las personas fortalezcan sus capacidades, confianza, visión y protagonismo como grupo social, para impulsar cambios positivos en las situaciones que vive”.

²¹ Tagre Dubón, Marta Lidia. Glosario sobre Terminología de Género Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación. Guatemala 2003. Litografía Watcha. s. n. p. 120.

La organización y conformación de una red de mujeres con su junta directiva, facilitó a las lideresas expresar sus necesidades, estrategias y objetivos de trabajo para promover programas y proyectos que beneficien a la mujer, actualmente a nivel municipal no se posee ningún programa o proyecto enfocado a la mujer márquense. Este es solo un granito de arena para empoderar a la mujer marquenses, iniciar una lucha de aceptación y trabajo conjunto entre hombres y mujeres comunitarios. Por medio de la educación social, económica, y política para mejorar las vida de la mujer comunitaria.

CAPÍTULO 4

RECONSTRUCCIÓN DE LA EXPERIENCIA

Este capítulo está constituido por dos momentos que son: la metodología utilizada que permitió profundizar en el proceso de empoderamiento de la mujer márkense y la descripción de la experiencia.

4.1 Metodología

La estudiante del Ejercicio Profesional Supervisado, utilizó como referencia el Trabajo Social Comunitario del autor Ezequiel Ander Egg, el cual es “ un proceso de trabajo que se realiza con la ayuda de los individuos de una comunidad para satisfacer las necesidades sociales, para enfrentar los problemas de una manera conjunta donde los mismos miembros de la comunidad buscan la solución a las problemáticas, buscando soluciones por medio de la organización comunitaria, entidades públicas y privadas.

La estructura de Trabajo Social de Grupos, esta integrado en cuatro fases, investigación, programación, ejecución y evaluación”²² que se describen a continuación:

- Investigación permite conocer aspectos de la realidad sobre la que se desea interactuar, para la elaboración de un diagnóstico, que contendrá información y datos sobre los problemas y necesidades del grupo, que permitirán definir las estrategias de acción profesional.
- Programación es donde se planifica el trabajo, que responderá a las necesidades y problemas, en ella se formulan objetivos y metas, justificación, calendarización de actividades, metodología, recursos, presupuesto, financiamiento y evaluación.

²² Ander-Egg, Ezequiel. “Introducción al Trabajo Social”. Argentina 1996. 2ª. Edición. s. n. p. 169, 181.

- Ejecución consiste en llevar a la práctica las acciones programadas.
- Evaluación consiste en valorar los resultados de las acciones efectuadas en la programación, para analizar y reflexionar sobre los logros y limitantes con el propósito de buscar alternativas de solución.

También se utilizó como referencia las etapas de desarrollo de un grupo y se mencionan a continuación:

- “Investigación: consistente en efectuar un estudio de la comunidad donde se ubica el grupo, identificar los recursos humanos e institucionales, conocer los objetivos para el funcionamiento del grupo y sus antecedentes, si funciono anteriormente.
- Formación se caracteriza por la inestabilidad en el número de miembros del grupo, no hay sentido de pertenencia, el grupo es dependiente del Trabajador Social, surgen sub grupos e inicia el establecimiento de normas grupales.
- Etapa de organización, se inicia la auto dirección del grupo, se consolida su estructura y está definido el liderazgo, hay identificación entre los miembros del grupo apareciendo el sentido de nosotros.
- La declinación o muerte de un grupo se puede suscitar por varios factores como, desinterés de los miembros en seguir participando, cambio de vivienda o trabajo, disminución de los integrantes del grupos, etc”.²³

Lo mencionado anteriormente se tomo como referencia para el análisis de la etapa en que se encontraba el grupo, concluyendo que se encuentra en la etapa de Formación y Organización, debido a que las cuatro juntas directivas de los grupos:

²³ Departamento de Trabajo Social de Grupos. Escuela de Trabajo Social. “Etapas del proceso de desarrollo del grupo”, Versión corregida 2005, p.11.

Mujeres Artesas, Mujeres Maya Caqchiquel, Mujeres Marquensitas y Luna Caqchiquel de San Marcos La Laguna, habían trabajado previamente en juntas directivas divididas. Por lo que al conformar la junta directiva se unificaron esfuerzos y objetivos de trabajo; identificándose el sentido de pertinencia, liderazgo, organización espontánea y comunicación entre las miembras de la junta directiva de la red de mujeres, así mismo, estabilidad de las miembras del grupo y las normas.

La Metodología utilizada en el proceso de capacitación fue la Educación Popular, por medio de talleres socioeducativos informales, con técnicas participativas porque la técnica promueve la acción e interacción del grupo, es un medio para organizar y desarrollar actividades, con la finalidad de beneficiar a los miembros y el logro de objetivos.

Permitiendo que las lideresas interactuaran y aportaran conocimientos respecto al empoderamiento adquirido en el proceso de fortalecimiento de la junta directiva de la red. Así mismo, promover acciones que den respuesta a las necesidades de la mujer y a la elaboración de perfiles de proyectos, con el fin de ser más productivas en su entorno comunitario, mediante la implementación de proyectos que las beneficien.

Para la sistematización del empoderamiento de las miembras de la junta directiva de la red de San Marcos La Laguna Sololá, desarrollada de marzo a octubre 2010, se aplicó la metodología del autor: Oscar Jara, la cual consta de cinco pasos descritos de la siguiente manera:

Punto de partida

El punto de partida consta de dos tiempos:

1. Haber participado en la experiencia

La estudiante del Ejercicio Profesional Supervisado fue parte del proceso, el cual se realizó de febrero a octubre del año 2010, permitiendo sistematizar la propia experiencia de forma paralela a la práctica. La estudiante participó en la identificación de necesidades a través de un FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Habilidades) con las líderes de la junta directiva de la red, para la clasificación y jerarquización de las mismas, también se realizaron acciones de planificación, ejecución y evaluación del proceso de capacitación.

2. Tener Registros de la experiencia

Se cuenta con instrumentos de registros, los cuales permiten ir directamente a los acontecimientos que se llevaron a cabo en la experiencia; así mismo, reconstruir los hechos tal como ocurrieron en el proceso de empoderamiento de las integrantes de la junta directiva de la red de San Marcos La Laguna, los cuales se mencionan a continuación:

- Cuaderno diario
- El proyecto de capacitación desarrollado con la junta directiva de la red de San Marcos La Laguna.
- Informes mensuales
- Listados de asistencia
- Matrices de registro de la información del proceso
- Fotografías
- Agendas
- Fotocopias de actas donde se describen algunas reuniones de la junta directiva de la red de mujeres de San Marcos La Laguna.

Para el registro de cada una de las acciones realizadas en el proceso de capacitación, se ejecutaron las siguientes actividades:

Actividades de gabinete

- Lectura y análisis de documentos sobre empoderamiento, liderazgo, redes y mujer.
- Revisión y análisis de la bibliografía de la metodología de Oscar Jara para el registro de la experiencia.
- Lectura y reflexión sobre la sistematización de experiencias de otros autores.

Preguntas iniciales

Para iniciar la elaboración de la sistematización es importante tomar en cuenta tres aspectos importantes, que se describen a continuación:

1. ¿Para qué queremos sistematizar el proceso de empoderamiento de las lideresas de la junta directiva de la Red de Mujeres?

4.2 Objetivos de la sistematización

a) Objetivo general

Analizar el proceso de empoderamiento de las lideresas de la junta directivas dentro de la red de mujeres.

b) Objetivos específicos

- Conocer las dificultades y logros que las lideresas de la junta directiva de la red enfrentaron, en el proceso de empoderamiento para sugerir alternativas de solución.
- Analizar las acciones de liderazgo desarrolladas por las lideresas, durante la conformación y capacitación de la junta directiva de la red.

4.3 ¿Qué experiencia queremos sistematizar?

Proceso de Empoderamiento de las Lideresas de la Junta Directiva de la Red de San Marcos La Laguna, Sololá, de marzo a octubre 2010.

4.4 ¿Qué aspectos centrales de la experiencia nos interesa sistematizar?

Liderazgo y acciones asumidas por las líderes de la junta directiva de la red en cuatro momentos de la experiencia:

1. La celebración del Día Internacional de la Mujer 8 de marzo
2. Conformación y legalización de la junta directiva de la red
3. Elaboración y aprobación del plan de trabajo de La Red de Mujeres
4. Participación de las lideresas de la red de mujeres en la Feria de San Pedro La Laguna

Al clasificar cada uno de los acontecimientos mencionados anteriormente se obtiene una visión global del proceso del empoderamiento de las integrantes de la junta directiva de la red, permitiendo obtener aspectos importantes de la experiencia.

Para la clasificación y reconstrucción de la experiencia:

Es indispensable realizar una matriz de cuaderno diario, que permita obtener una visión general del proceso de empoderamiento de las lideresas de la junta directiva, así mismo la matriz de análisis de contexto; donde se caracteriza el contexto nacional y local, para el desarrollo de la experiencia, análisis, síntesis y reflexión.

La matriz de concentración de información, describe los hallazgos detectados por la estudiante de Trabajo Social, durante el Ejercicio Profesional Supervisado del Proceso de Empoderamiento de las lideresas de la junta directiva de la red.

También se realizó una matriz de operacionalización de preguntas y de actores de la experiencia estructuradas por la estudiante, para la recopilación de la información a nivel institucional y comunitario.

4.5 Reconstrucción de la experiencia

Con el objetivo de conocer aspectos relevantes de los cuatro grupos de trabajo de la comunidad de San Marcos La Laguna, se realiza una breve caracterización de cada uno de ellos.

El grupo de **Mujeres Mayas Caqchiquel**, integrado por veinte lideresas, cuatro de ellas lograron terminar la educación básica, diez de ellas poseen una educación primaria y seis solo cursaron segundo primaria. Casadas con vivienda propia.

Elaboran güipiles, perrajes y bufandas; para obtener la materia prima, tiñen el hilo el cual utilizan para la realización de artesanía que comercializan en la comunidad. Se especializa en la realización de hilos de varios colores.

Luna Caqchiquel, confeccionan diferentes prendas de vestir como: blusas, güipiles, fajas, pantalones y rebozos; así mismo cultivan legumbres y verduras que comercializan en la comunidad.

Es el grupo que ha sobresalido de los demás por su organización e innovación en prendas de vestir. En el 2001 legalizaron al grupo a nivel comunitario, lo cual les permitió abrir una tienda ubicada en el centro de la comunidad y una sede en la que se reúnen cada ocho días. La ONG África 70, les proporcionó instrumentos de trabajo como maquinas de coser, un telar de pie y dos urdidores.

Es el grupo que posee mayor número de integrantes, debido a que cuenta con veinticinco lideresas cinco de ellas poseen una carrera a nivel medio, doce terminaron la secundaria y ocho la primaria por madurez. Dos integrantes del grupo son solteras y las demás casadas con vivienda propia.

Mujeres Marquensitas, la artesanía que ellas realizan son pelotitas, llaveros, monederos, centros de mesa y servilletas lo cual les permite generar ingresos económicos.

Es el grupo ligado políticamente a las autoridades municipales, tiene dieciocho miembros que cuentan con una educación primaria, en su mayoría son adultas mayores. Tres de ellas viudas, cuatro madres solteras, once casadas. Cuentan con vivienda propia.

Mujeres Artesanas, realiza bisutería y bordan güipiles, fajas, cortes y pantalones; han participado en capacitaciones de cocina y repostería. El grupo consta de diecisiete lideresas, dos de ellas poseen una educación media, cinco educación secundaria y diez educación primaria. Casadas con vivienda propia.

Cada una de las miembros de la red de mujeres se caracteriza por ser personas comprometidas con la comunidad y con deseos de superar sus limitantes y promover el desarrollo comunitario.

A continuación se describen los cuatro momentos del proceso de empoderamiento de la junta directiva de la red de mujeres de San Marcos La Laguna, Sololá.

Primer Momento de la experiencia:

1. La celebración del Día Internacional de la Mujer 8 de marzo

Se realizaron varias actividades previas para la celebración del "Día Internacional de

la Mujer 8 de Marzo”, en las que participaron las lideresas, la coordinadora de la Oficina Municipal de la Mujer y la estudiante del Ejercicio Profesional Supervisado.

El propósito de la actividad fue promover la **participación** de la mujer márkense, darle a conocer la reseña histórica del día Internacional de la Mujer y sensibilizarlas sobre sus derechos.

Las integrantes de la red de mujeres, procedieron a realizar **acciones** de trabajo como: reuniones de coordinación con las miembras de la junta directiva; lo cual fue un reto: porque las juntas directivas de los cuatro grupos estaban en desacuerdo en realizar la actividad, actuaban negativamente, argumentando que no se contaba con los medios económicos y el no saber como gestionarlo, las mortificaba.

Por lo que las lideresas y la estudiante sensibilizaron a las cuatro juntas directivas, dándoles a conocer la importancia de la actividad y la forma en que se gestionaran los recursos económicos, además se mencionó que se contaba con el apoyo de la coordinadora de la Oficina Municipal de la Mujer.

La junta directiva de la red de mujeres promovió la organización, **participación**, **autonomía** y la **toma conciencia** de las lideresas, aportando ideas para la primera celebración del día internacional de la mujer a nivel comunitario.

Se acordó visitar instituciones y redactar algunas cartas de solicitud de apoyo, así mismo, reuniones con las autoridades de la Municipalidad de San Marcos La Laguna para solicitar recursos económicos.

Concluyeron los puntos de la agenda, los cuales fueron: la importancia de sensibilizar a la mujer márkense sobre sus derechos como mujer, breve historia del ¿por qué?, se celebra el día internacional de la mujer. Así mismo, confirmaron que el mayor deseo es la **participación** de mujer márkense, y que solo se lograría con una marcha por las calles principales de la comunidad, lo cual también fue incluido

en la agenda.

Las integrantes de la junta directiva de la red, procedieron a conformar 5 comisiones de trabajo para llevar a cabo la actividad, las cuales se mencionan a continuación:

- Gestión de recursos
- Elaboración de material didáctico
- Maestra de ceremonia
- Disciplina y limpieza
- Encargadas de la refacción

Se **logró** realizar la actividad con recursos económicos municipales, lo cual permitió la elaboración de material didáctico, para adornar el salón municipal y carteles, que se portaron en la caminata. Cada una de las comisiones mencionadas anteriormente se organizó para realizar la actividad sin inconvenientes.

Para promover la **participación** de la mujer márkense, se solicitó al párroco de la iglesia católica realizar una invitación en la misa dominical; al pastor de las dos iglesias evangélicas y la municipalidad anuncio por alto parlante en varias ocasiones la celebración del día Internacional de la Mujer.

El ocho de marzo del 2010, fue histórico para la comunidad de San Marcos La Laguna, debido a que a las diez de la mañana inició la caminata con sesenta lideresas, por las calles principales de la comunidad con carteles y altoparlante dando a conocer los derechos de la mujer, así mismo se invitaba a la mujer márkense a participar.

La caminata concluyó en el salón municipal, reuniendo a trescientas mujeres, quienes fueron sensibilizadas sobre sus derechos como mujeres y el ¿por qué?, se celebra el 8 de marzo. Después se proporcionó un espacio en el cual, la mujer

márquense dio a conocer sus inquietudes y agradecimientos por la **participación** de la mujer comunitaria, quien escasamente es parte de actividades importantes; por lo que incentivaron a las miembras de la red a seguir promoviendo acciones que permitan que la mujer márquense participe y conozca sus derechos y obligaciones. Para finalizar el evento se les invitó a una refacción a todas las asistentes.

En esta actividad **participaron** las integrantes de los cuatro grupos de trabajo, quienes a su vez demostraron solidaridad, organización y unificación de esfuerzos para llevar a cabo la actividad. No habían tenido una experiencia semejante, por lo que quedaron asombradas de lo que habían logrado realizar.

Las lideresas evaluaron la actividad, comentando que estaban satisfechas con la misma, debido a que nunca pensaron obtener la participación de 300 mujeres de la comunidad; **lograr** la participación y colaboración de las integrantes de los cuatro grupos de trabajo, así mismo, gestionar los recursos económicos de la municipalidad. Comentaban con asombro los logros obtenidos.

También reconocieron algunas **limitantes** como no perseguir los mismos objetivos de trabajo, querer sobresalir unas de otras, no proponer alternativas de solución, no promover la participación de las demás integrantes en el grupo. Con lo propuesto anteriormente concluyeron ser un mal ejemplo para la comunidad que necesita ser incluida en acciones de trabajo que den respuesta a sus necesidades.

Por lo que intervino la estudiante comentando que era importante reconocer los logros y limitantes que se obtuvieron en la actividad, debido a que estas acciones las hacen crecer como personas, grupo y comunidad.

Agradecieron el apoyo y asesoría de la estudiante y coordinadora de la Oficina Municipal del a Mujer, concluyendo que estaban orgullosas de ser pioneras de la celebración del Día Internacional de la Mujer “8 de Marzo”.

FOTOGRAFÍAS DE LA CELEBRACIÓN DEL DIA INTERNACIONAL DE LA MUJER



Fotografía 1

Caminata por las principales calles de la comunidad



Fotografía 2

Celebración del “8 de marzo” con la mujer márquense

Segundo momento de la experiencia

2. Conformación y legalización de la junta directiva de la red

La conformación de la red de mujeres con su junta directiva, nace en una de las reuniones interinstitucionales con un equipo multidisciplinario de la comunidad,

detectando la duplicación de esfuerzos de trabajo y gastos excesivos sin un beneficio para ningún grupo de trabajo.

Para la conformación de la junta directiva de la red de mujeres, las lideresas realizaron varias **acciones** de trabajo, entre ellas la sensibilización de las miembras sobre la importancia de la conformación de una red de mujeres con su junta directiva, para luego promover la legalización de la red, ante las autoridades municipales.

Las integrantes de la red de mujeres **tomaron conciencia** de unificar esfuerzos de trabajo, procediendo a organizarse y solicitar asesoría profesional para capacitarse y lograr conformar una red de mujeres con su junta directiva. Convocaron asambleas, promoviendo la democracia para la elección de las representantes de la junta directiva de la red.

En asamblea se concluyó que se elegirían a dos integrantes de cada grupo para conformar la junta directiva de la red, con los siguientes cargos a desempeñar: Coordinadora, Subcoordinadora, Secretaria, Tesorera y Tres Vocales, y las funciones que deben desempeñar en cada cargo. Las cuales se desempeñarían en forma horizontal, generando confianza y acercamiento de las demás integrantes de la red de mujeres.

Para elegir las se procedió a proponer a las candidatas que integrarían cada uno de los puestos mencionados anteriormente. Luego realizaron un proceso de elección, acordando previamente que la persona que tuviera, mayor número de votos sería la coordinadora, la que le sigue en punteo sería la subcoordinadora, hasta llegar a la vocal III. Llegando al acuerdo que la junta directiva de la red fuera conformada por las siguientes representantes:

Cargo	Grupo
Coordinadora	Luna Caqchiquel
Subcoordinadora	Mujeres Marquensitas
Tesorera	Mujeres Artesanas
Secretaria	Mujeres Artesanas
Vocal I	Mujeres Marquensitas
Vocal II	Luna Caqchiquel
Vocal III	Mujeres Maya Caqchiqueles

Luego de la conformación de la junta directiva de la red de mujeres, se realizó un FODA para detectar las Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Habilidades del grupo de trabajo para desarrollar acciones que den respuesta a las necesidades manifestadas por las lideresas.

En el proceso de capacitación de la red de mujeres con su junta directiva, surge la necesidad de legalizarla, procediendo a solicitar audiencias con autoridades municipales, para dar a conocer el trabajo realizado con la finalidad de recibir apoyo económico. Así mismo participar en las reuniones locales y departamentales que les permita obtener recursos económicos, para promover proyectos técnicos y de capacitación para la mujer márquense.

Las integrantes de la red de mujeres desarrollaron las primeras acciones de **participación política**, solicitando audiencia con las autoridades locales para la legalización de la red de mujeres de San Marcos, La Laguna. Procedieron a gestionar audiencia con el Alcalde y Corporación Municipal para darles a conocer los objetivos de trabajo de la red de mujeres con su junta directiva. Las autoridades municipales no prestaban atención a la solicitud de las lideresas, por lo que algunas integrantes de los grupos manifestaron varios **conflictos** como: negatividad, falta de interés y divisionismo entre los grupos, porque no deseaban darle seguimiento a la

solicitud. Sin embargo, las miembros de la junta directiva de la red se caracterizaron por ser pacientes en la espera de una respuesta de las autoridades municipales. Quienes estaban renuentes a no aceptar la solicitud de la junta directiva, por lo que después de varias solicitudes accedieron a realizar la reunión la próxima semana.

Las lideresas, procedieron a convocar a las tres instituciones que las han apoyado técnicamente: Zuninijá, Centro de Servicio para el Empoderamiento de la Mujer y la Defensoría de la Mujer Indígena, por ser entes importantes en el proceso de empoderamiento de las lideresas. También promovieron **acciones** como: estudio, análisis y memorización de los ejes del plan operativo, para responder los cuestionamientos y sensibilizar a las autoridades municipales sobre la necesidad de legalizar a la junta directiva de la red, ya que ellas representarían a la mujer márquense, para promover alternativas de solución a la problemática que presente la mujer a nivel individual, familiar y comunitario.

Después de la preparación y organización de las integrantes de la red, llegó el día del diálogo con las autoridades. Las miembros de la junta directiva, actuaron con **liderazgo y autonomía** en la reunión, con la lectura de la agenda para la ejecución de la reunión, expusieron y analizaron el plan de trabajo con el Alcalde Municipal y entes invitados, quien antes de finalizar la reunión, accedió a estudiar la propuesta de trabajo de la red de mujeres y su legalización, acordando dar una respuesta después de una semana.

Al llegar la fecha de la audiencia con las autoridades municipales, ellos comentaron no tener una respuesta aún, por lo que prolongaron la reunión quince días después de la última reunión. Las lideresas agradecieron a las instituciones invitadas a la reunión, quienes comentaron estar en la disposición de apoyarlas en las orientaciones necesarias para las acciones de trabajo que deben realizar como representantes de la comunidad.

Quince días después, se discutió de nuevo el trabajo a realizar por la junta directiva

de la red de mujeres con el Alcalde Municipal, quien accedió a la petición de las lideresas, **logrando** que el alcalde municipal firmara el acta, en la cual aceptaba el trabajo que ellas realizarán, en pro del bienestar de la mujer márquense.

En esta actividad **participaron** algunas integrantes de los cuatro grupos de trabajo, quienes a su vez demostraron que con la unificación de esfuerzos, perseverancia y organización **lograron** la legalización de la red con su junta directiva.

Las miembras de la junta directiva de la red mostraron perseverancia, en el proceso de legalización, el cual fue largo y tenso, por que no aceptaban la legalización y organización de una red de mujeres con su junta directiva. Argumentando que no había necesidad de una red de mujeres que promoviera proyectos enfocados a la mujer, por ser más importante invertir en proyectos de infraestructura. La junta directiva de la red manifestó tolerancia, respeto y paciencia a pesar de los comentarios machistas de las autoridades.

Entre las **limitantes** que enfrentó la junta directiva de la red de mujeres, fue la negatividad de los grupos de trabajo, quienes comentaban: no lograr el apoyo que se solicitaba, que se estaba perdiendo el tiempo y que nunca se llegarían a acuerdos por la falta de interés de las autoridades en las demandas de la mujer comunitaria, así mismo la falta de tiempo por los quehaceres del hogar.

Se evaluó el proceso de conformación y legalización de la junta directiva de la red de mujeres, quienes a su vez mostraron **liderazgo** en cada una de las acciones que se desarrollaron para la legalización de la red. A pesar de la negatividad de algunas integrantes de la red de mujeres. Quienes al enterarse de lo sucedido, ofrecieron disculpas y celebraron el logro obtenido.

Las lideresas **lograron** los objetivos propuestos, unificando esfuerzos entre los cuatro grupos comunitarios y el apoyo de las instituciones gubernamentales y no gubernamentales de San Marcos La Laguna. Las lideresas estaban conscientes del

compromiso que ellas habían tomado y en la disposición de promover la participación de la mujer márquense.

FOTOGRAFÍAS DE LA CONFORMACIÓN Y LEGALIZACIÓN DE LA JUNTA DIRECTIVA DE LA RED



Fotografía 3

Taller sobre la importancia de conformar una red de mujeres comunitaria



Fotografía 4

Asamblea comunitaria para la elección de lideresas que integraran la junta directiva de la red

Tercer momento de la experiencia

3. Elaboración y aprobación del plan de trabajo de La Red de Mujeres

Para la realización del plan de trabajo de la red de mujeres, se solicitó asesoría técnica a la Defensoría de la Mujer Indígena (DEMI) y Centro de Servicio para el Empoderamiento de la Mujer (CSEM).

Las instituciones mencionadas anteriormente, accedieron a la solicitud de la estudiante del Ejercicio Profesional Supervisado, la Oficina Municipal de la Mujer y lideresas, quienes se comprometieron a asistir a cada uno de los talleres de capacitación para elaborar el plan de trabajo de la red de mujeres.

Después del compromiso adquirido, se iniciaron las capacitaciones. Las integrantes de la junta directiva de la red presentaron **limitantes** para la asistencia a los talleres, por las diferentes responsabilidades del hogar como: los oficios domésticos, el cuidado de los niños, las reuniones escolares y la artesanía que elaboraran en sus domicilios para generar ingresos económicos al hogar.

A pesar de los problemas enfrentados por las integrantes de la junta directiva se le suma las dificultades de comprensión, por la baja escolaridad, de los diferentes términos para la realización del "plan de trabajo". Las miembros de la junta directiva de la red de mujeres hicieron **conciencia** y mostraron interés en superar las dificultades, empleando más tiempo de lo solicitado, para entender y elaborar el plan de trabajo. Para dar respuesta a las necesidades de la mujer márkense, solicitaron apoyo a las cuatro juntas directivas: Mujeres Artesas, Mujeres Maya Caqchiquel, Mujeres Marquensitas y Luna Caqchiquel, quienes promovieron, la **participación** de la mujer márkense, por medio de asambleas para detectar las necesidades de la comunidad y dar respuesta a las mismas en los proyectos del plan.

Por lo que el plan de trabajo, fue desarrollado, modificado y evaluado por las lideresas de la red de mujeres en coordinación con el equipo multidisciplinario conformado por CSEM, DEMI y Municipalidad de San Marcos, quienes revisaron cada uno de los proyectos, antes de darlo a conocer a las autoridades municipales para su autorización.

El equipo multidisciplinario procedió a preparar a las integrantes de la junta directiva de la red para la socialización del plan trabajo. Así mismo, se hizo llegar al alcalde y corporación municipal una solicitud de audiencia, la cual fue aceptada por las autoridades.

En la reunión con las autoridades municipales, instituciones y miembros de la junta directiva de la red se expuso cada uno de los ejes del plan trabajo que se mencionan a continuación:

- PARTICIPACIÓN SOCIOPOLÍTICA
- ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER EN SAN MARCOS LA LAGUNA, SOLOLÁ.
- DESARROLLO ECONÓMICO Y PRODUCCIÓN CON EQUIDAD
- EQUIDAD EDUCATIVA CON PERTINENCIA CULTURAL
- EQUIDAD DE LA SALUD INTEGRAL CON PERTINENCIA CULTURAL
- FORTALECIMIENTO A LA OMM (MECANISMO INTERINSTITUCIONAL)

Las autoridades municipales solicitaron tiempo para estudiar el plan de trabajo, por lo que al terminar la reunión se entregó el documento al alcalde municipal, quien se comprometió a evaluar la propuesta.

De nuevo las lideresas promueven la **participación política** realizando acciones dirigidas a transformar la sociedad, el fortalecimiento de individuos y empoderamiento de la mujer márkense, por medio de la "elaboración y aprobación del plan de trabajo de la red de mujeres".

En lo que respecta al apoyo económico municipal, se **logró** la probación del cincuenta por ciento y se gestionó el apoyo de la otra mitad a instituciones que apoyan a la comunidad de San Marcos La Laguna. Para la ejecución del plan de trabajo de la red de mujeres con su junta directiva el cual se ejecutó de enero a diciembre del 2011.

Durante el proceso de capacitación y elaboración del plan de trabajo las lideresas, presentaron limitantes que se mencionaron anteriormente, sin embargo por los grandes deseos de superación y lucha por los objetivos propuestos, **lograron** elaborar un plan de trabajo con seis ejes de desarrollo integral enfocada a la mujer márquense.

En los acontecimientos mencionados anteriormente la junta directiva de la red desarrolló **acciones de trabajo** con **liderazgo** y responsabilidad, debido a que ellas fueron las actoras principales de la elaboración del plan operativo de la red y promover la autorización y gestión de recursos económicos para la ejecución del mismo.

A pesar de la baja escolaridad que presentó la mayor parte de las integrantes de la red de mujeres, **tomaron conciencia** que debían emplear más tiempo para entender los conceptos para desarrollar el plan operativo de la red. Por lo que al terminar las reuniones con los asesores técnicos, ellas tomaban tiempo extra para repasar y hacer conclusiones de las capacitaciones recibidas.

Entre los **logros** obtenidos por las miembras de la junta directiva de la red están: la ejecución de asambleas comunitarias en coordinación con las juntas directivas de los cuatro grupos, quienes mostraron negatividad y conflictos para el desarrollo de las actividades; lo cual fue un reto para las integrantes de la junta directiva, debido a que motivaron a las lideresas a visualizar las potencialidades que cada una de ellas posee para la organización y ejecución de la actividad.

También elaboraron el plan de trabajo de la red y gestionaron el recurso económico, a pesar de las limitantes que ellas presentaron, se esforzaron y proporcionaron más tiempo, aunque esto implicó dejar a su familia y quehaceres del hogar.

Las miembras de la junta directiva de la red realizaron acciones de trabajo con entusiasmo y responsabilidad, demostrando ser personas comprometidas con la comunidad. Cada acción desarrollada en este proceso, les permitió empoderarse de los diferentes ámbitos.

FOTOGRAFÍAS DE LA ELABORACIÓN Y APROBACIÓN DEL PLAN DE TRABAJO DE LA RED DE MUJERES



Fotografía 5

Taller de priorización de necesidades para elaborar el plan de trabajo.



Fotografía 6

Presentación del plan de trabajo por la junta directiva de la red de mujeres.

Cuarto momento de la experiencia

4. Participación de las lideresas de la red de mujeres en la Feria de San Pedro La Laguna

En el proceso de **empoderamiento** de la red de mujeres, surge la idea de participar en la Feria de San Pedro La Laguna. Con el objetivo de dar a conocer los productos que se elaboran en la comunidad de San Marcos La Laguna.

Por lo que las integrantes de la red de mujeres, procedieron a organizarse en equipos de trabajo para la recaudación de la artesanía y acordar los precios de la mercadería; definiendo horarios de entrega y elaboración de instrumentos para el control de los artículos recibidos.

Después de obtener los artículos de cada grupo, seleccionaron las prendas de vestir como: bufandas, güipiles, perrajes, chalinas, cortes, colas, mañaneras, diademas, pelotitas y llaveros. En la clasificación participaron las lideresas que se encargaron

de colocar la mercadería y promover las ventas de la misma por turnos previamente establecidos en la Feria de San Pedro La Laguna.

La junta directiva de la red de mujeres se encargó de gestionar el traslado de la mercadería, toldos y muebles para la presentación de los productos; la colocación de precios y horarios de venta de la mercadería. Cada una de estas acciones promovió la división del trabajo, **liderazgo y participación** de las integrantes de la red; toma de decisión y responsabilidades para promover el trabajo en equipo que debe caracterizar a la red de mujeres marquenses.

La Manclalaguna patrocinó el transporte, muebles para colocar la mercadería y viáticos para las líderes que apoyaron la venta de los productos.

Para la apertura del evento, se llevo a cabo una reunión en la calle principal de San Pedro La Laguna, con autoridades municipales de los municipios de San Pablo, San Pedro y San Marcos La Laguna. Donde se discutió la importancia de la **participación** de la mujer artesana de los tres municipios mencionados anteriormente.

Luego de la inauguración de la Feria de San Pedro La Laguna las autoridades locales e invitados dieron un paseo por los toldos, donde se exhibía los diferentes artículos de cada localidad.

Las integrantes de la red de mujeres **lograron** promover los productos por tres días, trabajaron en equipos para colocar y vender la artesanía; así mismo, el retorno de la mercadería a la comunidad y respectivamente a cada grupo de trabajo que contribuyó a aportar diferentes prendas de vestir.

Luego se convocó a reunión, a la red de mujeres para ser pública la entrega del aporte económico que cada grupo obtuvo por la venta de sus productos. La Maclaguna consideró positiva la **participación** de la red de mujeres en la Feria de

San Pedro, porque les permitió abrir espacios para vender la artesanía que ellas elaboran.

Comentaron estar orgullosas de pertenecer a una red de mujeres que trabaja para el bienestar de la mujer márquense, que a pesar de los **conflictos** como: falta de entusiasmo, líderes negativas, divisiones del grupo y desacuerdos enfrentados se llevó a cabo la actividad, logrando los objetivos propuestos.

La junta directiva de la red de San Marcos La Laguna, además de evaluar los aspectos **negativos y positivos**, dio las gracias a las integrantes de la red de mujeres, quienes aportaron ideas, mano de obra y tiempo extra; además del positivismo y perseverancia para llevar a cabo la actividad.

También manifestaron estar satisfechas y emocionadas por los **logros** obtenidos por medio de la unificación de esfuerzos, lo que a creado **autonomía** en cada una de las integrantes de la red para desarrollar las comisiones de trabajo; ser pioneras en promover los artículos que elaboran en la comunidad a nivel municipio, porque obtendrán beneficios individuales, grupales y comunitarios.

Las integrantes de la red con su junta directiva, han adquirido **conciencia** del trabajo que han desarrollado y la apertura de los diferentes ámbitos de toma de decisión, por ejemplo: reuniones con autoridades municipales, COCODES y COMUDE, donde anteriormente no tenían voz ni voto, **logrando** ser parte de cada uno de ellos con respeto.

Los cuatro momentos mencionados anteriormente dan a conocer el proceso de empoderamiento de las lideresas de la junta directiva de la red de mujeres. Quienes fueron desarrollándose con mayor seguridad, conforme fueron conociendo las habilidades que poseían y las herramientas que se les fueron proporcionando. Además del empeño que cada una de ellas mostraba para superar sus debilidades,

aportando más tiempo de lo solicitado para la ejecución de las actividades y capacitaciones.

Después de conocer los problemas y obstáculos que enfrentaba la mujer márquense se dieron a la tarea de dar respuestas positivas a todas esas necesidades expuestas por la asamblea de mujeres, por medio de la elaboración del plan de trabajo de la red de mujeres y el gestionamiento del recurso económico para ejecutarlo.

Las lideresas lograron abrir espacios de discusión para que sus demandas fueran escuchadas por las autoridades municipales. Así mismo, se ganaron la confianza del Alcalde Municipal por medio de las acciones de trabajo que realizaron.

Poco a poco las miembras de la red de mujeres, fueron eliminando los miedos de participar en los cuatro momentos mencionados anteriormente como: la baja escolaridad y el idioma. Lo cual era un obstáculo que limitaba el trabajo, sin embargo esas barreras se fueron eliminando paulatinamente en el proceso de aprendizaje y crecimiento personal de las integrantes de la junta directiva de la red.

La participación política fue evidenciada por la junta directiva de la red de mujeres marquenses en cada momento, promoviendo acciones de transformación de forma individual, familiar y comunitaria; especialmente en los espacios de toma de decisión, donde no era respetada y valorada la opinión de la mujer. Así mismo, el empoderamiento de las lideresas que fueron obteniendo, a través de capacitaciones de: Auditoria Social, Derechos, Obligaciones, Autoestima, entre otras.

FOTOGRAFÍAS DE LA PARTICIPACIÓN DE LAS LIDERESAS DE LA RED DE MUJERES EN LA FERIA DE SAN PEDRO LA LAGUNA



Fotografía 7

Lideresas de la red márquense en los preparativos de exhibición de la artesanía.



Fotografía 8

Presentación de la red de mujeres de San Pedro, San Pablo y San Marcos La Laguna, Sololá

CAPÍTULO 5

REFLEXIONES DE FONDO

Con el propósito de dar a conocer el análisis y reflexión del empoderamiento de la mujer márquense, se presenta este capítulo que contiene preguntas de análisis relacionadas con los alcances, limitantes y factores negativos que incidieron en el proceso de empoderamiento de las lideresas.

Se realizaron preguntas que surgieron durante el proceso de capacitación grupal y la elaboración de la sistematización de experiencias.

A continuación se describen las preguntas y reflexiones más relevantes del proceso de sistematización:

5.1 ¿Cuál fue la Metodología utilizada en el proceso de conformación y fortalecimiento de la red con su junta directiva?

Por la dinámica de la red de mujeres con su junta directiva, se utilizó el Método de Trabajo Social de grupos, el cual está integrado por cuatro fases que son: investigación-diagnóstica, programación de actividades, ejecución de acciones de trabajo y evaluación. El método mencionado anteriormente se caracteriza por ser dialéctica e ideal para el trabajo con grupos comunitarios, se menciona cada fase por separado, pero en la realidad se aplican de forma interdependiente.

Se utilizó la educación popular en el proceso de empoderamiento de la red de mujeres, con técnicas participativas que permitieron desarrollar acciones de trabajo efectivas y fortalecedoras para la red de lideresas marquenses, porque permitieron lograr los objetivos propuestos a pesar de las diferentes problemáticas enfrentadas.

5.2 ¿Qué motivó el empoderamiento de las líderes de San Marcos La Laguna, Sololá?

Después de analizar y reflexionar sobre la problemática que enfrentaron las líderes marqueses, llegando a la conclusión de:

- Para la conformación y legalización de la junta directiva de la red, se realizaron varias solicitudes de audiencia a las autoridades municipales, porque estaban en desacuerdo y no deseaban apoyar a las lideresas. Se optó por solicitar a las instituciones que apoyan a la mujer, Zununijá, Defensoría de la Mujer Indígena y Centro de Servicio para el Empoderamiento de la Mujer el acompañamiento. La movilización, toma de conciencia de las integrantes de la junta directiva de la red, asesoría y apoyo de las instituciones mencionadas anteriormente; permitió no duplicar acciones de trabajo y a ahorrar recursos económicos.
- Las lideresas de la red de mujeres de San Marcos La Laguna, no deseaban participar en los diferentes ámbitos de toma de decisión, porque solo han desempeñado un papel representativo, esta situación es incomoda porque no son escuchadas sus opiniones y demandas, por el desinterés de las autoridades municipales, que solo les interesa realizar proyectos de infraestructura, sin tomar en cuenta proyectos enfocados a la mujer márquense. Se optó por sensibilizar a las lideresas sobre la importancia de participar activamente en estos espacios, los cuales son puertas para el desarrollo de la mujer, familia y comunidad.
- Cada grupo trabajaba por separado, no le interesaba unificar esfuerzos, creaban competencia entre grupos, algunas se percibían como enemigas. Al llevar a la reflexión a las lideresas sobre la importancia de trabajar en conjunto para lograr un impacto más amplio del que podrían alcanzar si desarrollan acciones de trabajo por separado, se logró promover asambleas comunitarias para la organización de la junta directiva de la red, concluyendo que fuera

conformado por ocho representantes de los cuatro grupos comunitarios, Mujeres Artesas, Mujeres Maya Caqchiquel, Mujeres Marquensitas y Luna Caqchiquel.

Enfrentando varios retos debido a que estaban acostumbradas a trabajar proyectos impuestos por las instituciones gubernamentales y no gubernamentales. Lo que provocaba un trabajo desgastante y sin un futuro para cada grupo.

Por lo que al integrarse la junta directiva de la red de mujeres, se promovieron asambleas de trabajo, para detectar las necesidades y consensuar objetivos de trabajo para seguir los mismos lineamientos.

Lo cual fue un reto porque los cuatro grupos comunitarios, Mujeres Artesas, Mujeres Maya Caqchiquel, Mujeres Marquensitas y Luna Caqchiquel, tenían miedo de perder autoridad, causando conflictos y división entre ellas; por lo que se procedió a darles a conocer el trabajo que realizaría la junta directiva de la red, y explicarles que no afectaba el trabajo de cada grupo. Al contrario en la unificación de esfuerzos obtenían beneficios para todas.

Haciendo énfasis que cada grupo formaba parte de la red de mujeres y que era importante su participación para la ejecución de las acciones de trabajo, especialmente en la apertura de espacios para la mujer en los diferentes ámbitos de toma de decisión.

A pesar que todas las lideres se conocían entre si, por el trabajo que realizaban en la comunidad, había cierto recelo de unas con otras, lo cual fue disminuyendo en el proceso de empoderamiento de las lideres de la comunidad.

El discernimiento de la necesidad de trabajar los mismos objetivos, permitió a las miembros de la junta directiva de mujeres de San Marcos La Laguna empoderarse y lograr los objetivos propuestos y acciones de trabajo. Abriendo espacios de diálogo

con las autoridades municipales, para la organización y legalización y de la red de mujeres con su junta directiva. Así mismo, la participación política por medio de la aprobación y apoyo económico para la ejecución del plan de trabajo de la red de mujeres.

5.3 ¿Qué cambios se han suscitado en las lideresas, en el proceso de empoderamiento?

Ser pioneras en la toma de decisión en los diferentes ámbitos de la comunidad, así mismo, participar en actividades como: la celebración del “8 de marzo día internacional de la mujer” a nivel comunitario. En la Feria de San Pedro La Laguna promoviendo la venta de la artesanía local.

- Ser líderes en las acciones de trabajo a ejecutarse en beneficio de la mujer márkense y promover la democracia, tomando decisiones en asambleas comunitarias para que conjuntamente se eligiera a las integrantes de la junta directiva y conformar la red de mujeres.
- Fomentar la unificación de esfuerzos, debido a que estaban divididas en cuatro grupos comunitarios acostumbradas competir unas con otras. El trabajar los mismos objetivos ayudo a unir a la red de mujeres, a visualizarse como un solo grupo y a desarrollar acciones para lograrlos.
- Ser actoras concientes de las responsabilidades que debían enfrentar, las acciones machistas de las autoridades municipales en especial, quienes estuvieron en contra de todos los cambios de las lideresas restringiendo audiencias y resistiéndose a la conformación y legalización de la red. Así mismo, la responsabilidad que cada una desarrollaba según su cargo y el esfuerzo que ellas realizaban constantemente por su baja escolaridad, proporcionando tiempo extra para el desarrollo de instrumentos de trabajo.

- Superaron estigmas sobre el papel que debe desempeñar la mujer y los roles de trabajo, según patrones culturales transmitidos de generación en generación. Lo cual no fue nada fácil, dejar al esposo o algún familiar al cuidado de los hijos y quehaceres del hogar para emplear más tiempo a las acciones de trabajo. Algunos esposos no estaban de acuerdo, argumentando que perdían el tiempo, sin embargo conforme se fueron suscitando cambios por el empoderamiento de las lideresas en los diferentes ámbitos de trabajo, reflexionaron y apoyaron a las esposas.

Crecieron intelectualmente y como personas en la toma de decisiones y ejecución de acciones de trabajo. Se dividían el trabajo, porque cada vez eran mayores los compromisos a cubrir. La red de mujeres se reunía un día a la por semana para dividirse el trabajo y proporcionar una reseña de resultados obtenidos tanto buenos como malos, se centralizaban en las malas decisiones que tomaban para mejorar en futuras intervenciones.

A pesar de los obstáculos que enfrentaron en el proceso de empoderamiento las lideresas, perseveraron y dieron lo mejor en cada una de las acciones de trabajo. Aportando ideas, tiempo y perseverancia para lograr los objetivos propuestos.

5.4 ¿Qué factores positivos y negativos han influido en el empoderamiento de las integrantes de la junta directiva?

Entre los aspectos positivos para el empoderamiento de las lideresas se encuentra:

- Entusiasmo y fuerza de voluntad de las integrantes de la red de mujeres para superar sus debilidades. Ser líderes de una red de mujeres no es fácil, debido a que se luchaba constantemente con malos hábitos como: llegar tarde y no respetar las opiniones de las demás. Este fue un problema porque en las reuniones todas deseaban hablar al mismo tiempo, no se llegaba a acuerdos, por lo que se procedió a realizar normas de trabajo, las cuales se debían respetar y

practicar. Después de un largo proceso de trabajo se logró que se respetara el horario y opiniones de las demás.

- La junta directiva de la red de mujeres tomó nota de las necesidades de la asamblea, las cuales fueron priorizando y consensuaron alternativas de solución con la red, para la elaboración de un plan de trabajo de la red de mujeres marquenses. Con el apoyo de Zununijá, Defensoría de la Mujer Indígena, Centro de Servicio para el Empoderamiento de la Mujer y estudiante del ejercicio profesional supervisado.
- El idioma es un factor determinante debido a que la mayor parte de las miembros de la red no hablan el español y lo entienden muy poco. La estudiante del ejercicio profesional supervisado solicitó a la coordinadora de la Oficina Municipal de la Mujer, ser interprete de las lideresas para que los mensajes llegaran con mayor claridad a los receptores. A pesar de las barreras del idioma superaron deficiencias para la ejecución del trabajo.
- Autoconfianza y positivismo ante los problemas enfrentados. A pesar de la negatividad de las autoridades municipales, la junta directiva de la red persiguió los objetivos propuestos y promovió la participación de la mujer márquense por medio de convocatorias y asambleas comunitarias. Así mismo, participar en la Feria de San Pedro La Laguna, que les permitió dar a conocer su artesanía y generar ingresos económicos. Ser pioneras en la celebración del Día Internacional de la Mujer, conformar y legalizar las acciones de trabajo de la red y la elaboración del plan de trabajo de la red que beneficiara a la mujer comunitaria, También realizar variedad de gestiones para la ejecución de cada una de las acciones mencionadas anteriormente.

Los factores negativos son:

- La mayor parte de la población márquense no habla el idioma español, especialmente la mujer, esta situación limitaba la comprensión del trabajo a

realizar con las lideresas porque no llegaba con claridad el mensaje por las barreras del idioma. También la baja escolaridad no les permitía una comprensión inmediata de los conceptos, permitiendo a las lideresas buscar alternativas de solución para las limitantes que presentaban.

- Durante el proceso de conformación y legalización de la red, algunas lideresas con opiniones negativas creaban conflictos en el grupo, creando división y negatividad para la realización del trabajo. Cuando se les informaba la negatividad de las autoridades locales para la legalización de la red, ellas comentaban “que la mujer no tenía la capacidad para desarrollar un trabajo que solo los hombres de la comunidad desarrollaban“. Estos comentarios dividían a los cuatro grupos comunitarios, que creían en las fortalezas de la mujer y en cambiar los patrones de crianza que algunas de ellas tenían arraigados y no las dejaba ver lo que pueden lograr con esfuerzo y trabajo. Esta negatividad no les permite visualizar la importancia de la participación de la mujer a nivel comunitario.
- Las miembros de la junta directiva de la Red de Mujeres, en las primeras reuniones de trabajo no se comunicaban entre si, afectando los compromisos y asambleas de trabajo donde se proporcionaba un resumen del trabajo que realizaban durante la semana. Así mismo, no hubo presencia de ellas en reuniones importantes con instituciones que apoyan a la mujer. Afectando las acciones de trabajo por no darles seguimiento y no involucrar a las demás lideresas.
- Otro factor negativo es la impuntualidad, que provocaban molestias entre las lideresas que llegaban tarde sin justificación. Las lideresas que llegaban puntual proseguía dejando a un lado a las que llegaban tarde provocando un trabajo individualizado. Dando a conocer la inmadurez del grupo y falta de compromiso.

Los aspectos mencionados anteriormente fueron mejorando en el proceso de empoderamiento de las lideresas, debido a que estos conflictos ayudaron a crecer a las líderes de la junta directiva de la red. A pesar que la junta directiva de la red de mujeres iniciaba su trabajo, se logró la integración de los cuatro grupos de la comunidad. La participación de la mujer en los diferentes ámbitos de toma de decisión. Así mismo, las acciones propuestas para el empoderamiento de la mujer.

CAPÍTULO 6

LECCIONES APRENDIDAS

Este capítulo relata las conclusiones de los aprendizajes del proceso de sistematización. Tomando como referencia el eje de sistematización propuesto y aspectos positivos y negativos que ocurrieron en el proceso de empoderamiento de las lideresas marquenses.

- Sensibilizar a la mujer márquense, sobre sus derechos y los cargos que ocupa en los diferentes ámbitos de toma de decisión, permitió romper paradigmas y hacer valer su voz y voto. Debido a que han trabajado de forma representativa. Promoviendo que las lideresas se organicen, participen y unifiquen esfuerzos, que las autoridades locales abrieran espacios de diálogo para ser escuchadas y promover proyectos enfocados a la mujer márquense.
- El no hablar el mismo idioma de la localidad no fue una limitante para la estudiante, debido a que se gestionó la ayuda de un traductor que estuviera presente en cada una de las intervenciones de la estudiante, siendo esta una alternativa cuando no se habla el idioma y lo más importante que el mensaje llegue con claridad al grupo con el que se trabaja.
- La Estudiante del Ejercicio Profesional Supervisado en Trabajo Social promovió la integración de la junta directiva, por medio de la utilización del Método de Trabajo Social Comunitario, Trabajo Social de Grupos, Educación Popular y técnicas participativas. A través de talleres de sensibilización sobre “la necesidad de conformar una red de mujeres comunitaria”, a las lideresas de los cuatro grupos de trabajo y promover asambleas para la conformación de la misma. Así mismo, se gestionó la participación de un equipo multidisciplinario para la capacitación de las lideresas y apoyo económico de las organizaciones comunitarias como: Manclalaguna, Vivamos Mejor y Zununijà, Servicio para el

Empoderamiento de la Mujer, Defensoría de la Mujer Indígena DEMI y Secretaría de Obras Sociales de la Esposa del Presidente SOSEP.

- Las asesorías y capacitaciones de los equipos multidisciplinarios, permitió a las lideresas descubrir habilidades, para enfrentar las problemáticas comunitarias y promover proyectos enfocados a la mujer comunitaria, con pertinencia cultural y equidad de género.
- Sensibilizar a las integrantes de la red de mujeres marquenses sobre sus derechos y el papel que debe desempeñar en las diferentes esferas de toma de decisión, promovió la escucha de las demandas de la mujer y la búsqueda de alternativas de solución a nivel comunitario.
- Las lideresas no deseaban perder autoridad en las juntas directivas de los cuatro grupos, por lo que se negaban a conformar una red de mujeres, al sensibilizarlas sobre los beneficios, accedieron a conformarla, esto promovió la unificación de esfuerzos de trabajo y objetivos en beneficio de la mujer comunitaria.
- La integración de la junta directiva de la red, ayudó a no duplicar las acciones de trabajo y a ahorrar recursos económicos de las instituciones gubernamentales y no gubernamentales, quienes desarrollaban un doble trabajo sin objetivos de beneficio para las lideresas.
- Las organizaciones que apoyan a la mujer comunitaria fueron invitados a participar en las reuniones para la conformación y legalización de la red; las autoridades municipales al percatarse del apoyo obtenido por las lideresas, accedieron a dialogar para la conformación, legalización y objetivos de la misma. Después de discutir la manera en que trabajará la red de mujeres, accedieron a legalizar y conformar la red de mujeres con su junta directiva de San Marcos La Laguna, Sololá.

Factores positivos:

- Entre los logros identificados se destaca el promover la participación de las lideresas en la conformación de la red de mujeres y los cuatro momentos que permitieron visualizar el empoderamiento de las integrantes de la junta directiva de la red de mujeres. Haber suscitado el cambio de actitud de las autoridades municipales, quienes estaban en contra de la participación de la mujer en los ámbitos de toma de decisión.
- En el proceso de empoderamiento de la red de mujeres con su junta directiva se obtuvieron varios cambios positivos en las miembros de la red como: la lucha constante por lograr los objetivos propuestos, la disposición de tiempo extra en capacitaciones educativas y crecimiento personal. Así mismo la participación y organización para la ejecución de los cuatro momentos de empoderamiento de las lideresas.
- Después de un arduo trabajo se lograron cambios en las relaciones interpersonales de las integrantes de la red, se establecieron normas y mejoró la puntualidad de las lideresas. Lo que permitió realizar reuniones amenas, con respeto y el cumplimiento de objetivos
- Con la asesoría de un equipo multidisciplinario, las integrantes de la red de mujeres con su junta directiva, desarrollaron un plan de trabajo con necesidades priorizadas por la mujer marquésense. Estas acciones de liderazgo y autonomía permitieron dar respuesta a la mujer comunitaria por medio de proyectos.
- El gestionar un traductor del idioma Caqchiquel, fue de suma importancia y beneficio para las miembros de la red de mujeres marquésenses, debido a que entendían muy poco el español y este beneficio permitió que los mensajes llegarán con claridad a las receptoras.

Los factores negativos son:

- Las lideresas marquenses al escuchar comentarios negativos del trabajo que realizaban, de inmediato comentaban no estar capacitadas y perdían la confianza en si mismas, sin visualizar las potencialidades, habilidades y los logros obtenidos.
- Al iniciar el trabajo de la red de mujeres con su junta directiva, no sabían como llevar una agenda y no les gustaba delegar tareas, al darse cuenta que no podían con todo el trabajo, se vieron en la necesidad de llevar a la práctica las asesorías de la estudiante de Trabajo Social.
- La impuntualidad provocaba un trabajo individualizado y poco productivo, especialmente cuando el tiempo era limitado por la diversidad de compromisos que tenían. En varias ocasiones les llamaron la atención por llegar tarde, estas situaciones les crearon responsabilidad para llegar temprano a las reuniones.
- Una de las limitantes fue las creencias culturales de las autoridades locales, hicieron que se prolongara la autorización de las acciones de trabajo y del Plan Operativo anual de la Junta directiva de la red.
- Las instituciones que trabajan el área rural poseen políticas de trabajo que no ayudan a los grupos, debido a que las acostumbran a recibir algo a cambio por las capacitaciones. Dejando por un lado el objetivo de la capacitación y el crecimiento personal que se obtiene al recibirlas.

Los aspectos mencionados anteriormente fueron mejorando en el proceso de empoderamiento de las lideresas, debido a que estos conflictos ayudaron a crecer a las líderes de la junta directiva de la red. A pesar que las integrantes de la red de mujeres iniciaba su trabajo, se logró la integración de los cuatro grupos de la

comunidad. La participación de la mujer en los diferentes ámbitos de toma de decisión. Así mismo, las acciones propuestas para el empoderamiento de la mujer.

CAPÍTULO 7

PROPUESTA DE CAMBIO

COMPENDIO DE ESTRATEGIAS PARA EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES MÁRQUENSES

7.1 Introducción

La propuesta surge del análisis y reflexión de la experiencia del “Empoderamiento de las lideresas de la junta directiva de la red de San Marcos La Laguna, Sololá de marzo a octubre 2010”.

En la propuesta mencionada anteriormente se identificaron lecciones aprendidas, logros y limitantes que conllevan a plantear el perfil de las lideresas para el empoderamiento de la mujer márquense. Así mismo, las acciones a desempeñar como lideresas para dar respuesta a las demandas del grupo y comunidad.

El proceso de capacitación de la junta directiva de la red, permitió formular las características que las lideresas márquenses deben poseer para ejecutar las acciones de trabajo e intervenir en los diferentes ámbitos de toma de decisión. Para ello se realizaron reuniones de análisis y reflexión en asambleas comunitarias y se evaluaron los temas de capacitación para formar entes multiplicadores; llegando a la conclusión de realizar un compendio de estrategias para el empoderamiento de la mujer márquense.

Al iniciar la conformación de la junta directiva de la red de mujeres, la idea era conformar, capacitar, orientar y promover la participación de la mujer márquense. Sin embargo, conforme se avanzaba en las capacitaciones, se abrieron oportunidades de participación como la celebración del Día Internacional de la Mujer “8 de marzo”, conformación y legalización de la junta directiva de la red, la

elaboración y aprobación del plan de trabajo de la red de mujeres y la participación de la red de mujeres en la Feria de San Pedro La Laguna.

Permitiendo promover acciones de empoderamiento a las lideresas de la junta directiva, desarrollando funciones dialécticas, aprendiendo - ejecutando. El interés que ellas mostraban en saber más para fortalecerse y actuar en los diferentes ámbitos de toma de decisión de la comunidad, donde contaron con una representatividad como mujeres, pero no tomaban en cuenta sus necesidades e intereses de trabajo.

Así mismo, el interés que ellas presentaban a pesar de la baja escolaridad, el no entender en un cien por ciento el español y el tiempo que invertían en cada capacitación. Cautivó a la estudiante del ejercicio profesional en Trabajo Social, el entusiasmo de sistematizar el proceso de empoderamiento de las lideresas de la junta directiva de la red de mujeres; para llegar a proponer un compendio de estrategias enfocado a la mujer, para que sean entes multiplicadores, sigan fortaleciéndose como grupo y promover el aprendizaje a otras generaciones.

7.2 Justificación

La mujer en las últimas décadas se ha ido introduciendo en las diferentes esferas de la vida pública y privada, sin embargo hay mucho por hacer. La igualdad entre mujeres y hombres es importante para lograr la justicia social y unificación de esfuerzos para el desarrollo individual, familia y comunitario.

Por medio de este compendio de estrategias se pretende continuar con las capacitaciones a las lideresas de la red, quienes después de un proceso de educación se convertirán en entes multiplicadores de capacitación grupal, para involucrar a las mujeres marqueses en el proceso de empoderamiento comunitario.

Este proceso de capacitación será coordinado por la junta directiva de la red y la oficina Municipal de la Mujer márquense, las ONGs que apoyan a la mujer márquense proporcionaran el recurso económico, según se acordó en la asambleas comunitarias, donde nace la necesidad de fortalecer estos aspectos en las lideresas de la red comunitaria.

Es importante que un/a profesional en Trabajo Social desarrolle este compendio de estrategias, para estimular la participación de la mujer, a través de una educación permanente que garantice equidad de género. En conjunto promuevan herramientas para que las mujeres marqueses motiven tareas conjuntas en el hogar y el cuidado de los hijos, para ir cambiando estereotipos que reducen a la mujer a la esfera del hogar.

La participación política, con liderazgo y compromiso de la mujer contribuye al desarrollo económico, social y cultural, permitiendo el empoderamiento de las mujeres marqueses y la construcción de capacidades para la autonomía de la mujer comunitaria.

7.3 Objetivo general

Sensibilizar a las lideresas sobre sus derechos, capacidades y responsabilidades; para la autonomía en la identificación de intereses y transformación de la situación de subordinación en que vive la mujer márquense.

7.4 Objetivos específicos

- Proporcionar herramientas a las lideresas para empoderarse de los diferentes ámbitos de toma de decisión, que promuevan alternativas de solución a la problemática de las mujeres marqueses.

- Formar entes multiplicadores en las diferentes funciones a desempeñar, para instruir a nuevas generaciones de mujeres que promuevan el empoderamiento.

7.5 Población beneficiaria

Se trabajará con dos grupos de 40 lideresas, quienes se encargarán de replicar los conocimientos, con las mujeres marquenses, previendo orientar al cincuenta por ciento de las mujeres de San Marcos La Laguna, beneficiando indirectamente a su núcleo familiar y comunidad.

7.6 Tiempo de duración

Doce meses, realizando reuniones una vez por semana.

7.7 Recursos

Humanos

Capacitación técnica proporcionada por:

- Vivamos Mejor
- Centro de Servicio para el Empoderamiento de la Mujer CSEM
- Defensoría de la Mujer Indígena DEMI
- Mancomunidad
- Prorural
- Tzununijá
- Municipalidad de San Marcos La Laguna

El financiamiento de las capacitaciones, serán proporcionados en un veinticinco por ciento por la Municipalidad de San Marcos La Laguna, el lugar de reunión

establecido es el salón municipal. El otro setenta y cinco por ciento será facilitado por las instituciones mencionadas anteriormente.

7.8 Metodología

La metodología que se utilizará en el proceso de capacitación es la Educación Popular, por medio de talleres socioeducativos informales, con técnicas participativas que permitirán la participación de la mujer comunitaria.

- Las capacitaciones se llevarán a cabo cuatro veces al mes.
- Se evaluará el impacto del proyecto por medio de la participación de las mujeres marquenses y evaluación de los objetivos, logros y limitantes propuestos.

7.9 Evaluación

Se evaluarán los objetivos, participación, logros y limitantes de los beneficiarios en cada una de las capacitaciones, lo que permitirá mejorar en la marcha las dificultades que se enfrenten para el éxito y aceptación del proyecto a nivel comunitario.

En la primera fase la trabajador (a) social evaluará el proceso de capacitación, después de cada reunión, alternando evaluaciones verbales y escritas a las lideresas de la red de mujeres. Así mismo, se realizarán evaluaciones al concluir cada temática con el equipo de trabajo.

En la segunda fase los responsables de evaluar serán los entes multiplicadores en coordinación con un (a) trabajadora social, de la misma forma que se describió anteriormente para fortalecer las limitantes del Compendio de Estrategias para el empoderamiento de las mujeres marquenses.

7.10 Desarrollo de estrategias

Las estrategias se dividieron en dos unidades las cuales se mencionan a continuación. Se recomienda que el grupo sea asesorado, orientado y capacitado por un Profesional en Trabajo Social. Quién promoverá el sentido crítico de las lideresas por medio de la herramienta de educación popular, permitiendo que las experiencias individuales sean relacionadas con las problemáticas enfrentadas a nivel comunitario y promover acciones de trabajo que den respuesta a las necesidades. Siendo importante desarrollar cada uno de los talleres que se mencionan a continuación:

7.10.1 Primera unidad

Estrategia número uno: Conócete para transformar y con ello promover acciones de trabajo en tu comunidad.

Temática: Autoestima

Es importante trabajar el autoestima en la mujer, quién ha sido invisibilizada y rechazada en los diferentes ámbitos de la sociedad de generación en generación. Para que se respete, valore y se ame como mujer; y en conjunto luche por mejorar la situación de opresión y abra espacios de trabajo.

El Trabajador/a Social realizará entrevistas previamente estructuradas a las lideresas de la red de mujeres marquenses para formar 4 grupos de 10 mujeres de autoayuda, para que cada una de ellas pueda exponer “su sentir, haciendo énfasis que no sea divulgado lo que se hable en los talleres”.

También trabajará una escalera reconstructiva de la Autoestima en seis pasos:

- Autoconocimiento

- Autoconcepto
- Autoevaluación
- Autoaceptación
- Autorrespeto
- Autoestima

En cada uno de los pasos mencionados anteriormente realizará una introspección, reflexión y análisis para que las miembros identifiquen cinco elementos claves:

- Identidad
- Pertenencia
- Misión
- Servicio
- Valor

Al identificar cada uno de los elementos mencionados anteriormente, la mujer márkense podrá valorarse y respetarse. Tendrá relaciones interpersonales sanas con liderazgo democrático, creando un clima grupal de respeto y aceptación hacia sí misma y los demás.



Estrategia número dos: El conocimiento de los derechos humanos crea en la mujer seguridad para participar sin miedos.

Temática: Conociendo nuestros derechos

El conocimiento de los derechos y obligaciones de la mujer es otro aspecto importante para que la mujer márquense, participe en los diferentes ámbitos de trabajo, de la cual es relegada y no son escuchadas sus opiniones.

Para desarrollar los talleres el trabajador/a social promoverá una educación y apropiación de los derechos de la mujer indígena por medio de técnicas participativas, cada integrante realizará un estudio y análisis. Basándose en diez derechos que fueron consensuados previamente a nivel comunitario y se mencionan a continuación.

Derechos de la Mujer Indígena

- Derecho al respeto a la identidad cultural
- Derecho a identificarse como mujer indígena
- Derecho a no ser asimilada por una cultura ajena
- Derecho a la participación a cargos de dirección y toma de decisión a todo nivel
- Derecho a la modificación de costumbres y tradiciones que afectan su dignidad
- Derecho a la recuperación de costumbres y tradiciones que fortalezcan su identidad
- Derecho a la no imposición de un esposo
- Derecho a un trato digno humano y respetuoso
- Derecho a la aplicación de principios de dualidad
- Derecho a una educación bilingüe

El conocimiento de los derechos de la mujer indígena contribuye al empoderamiento de la mujer márquense y al respeto de los mismos.



Estrategia número tres: Si la mujer trabaja basada en valores, proveerá buenas relaciones interpersonales.

Temática: Valores y ética

El comportamiento de la mujer y la relación con los demás, mejorara conforme al conocimiento de los valores y la importancia de practicar la ética.

La mujer márkense debe practicar cuatro cualidades que les permitirá comunicarse con liderazgo y relacionarse sin conflictos a nivel familiar, grupal y comunitario.

Cualidades

- Honestidad
- Tacto
- Cordura
- Aceptación

El trabajador/a social desarrollará talleres para el estudio y socialización de las cualidades que debe poseer un líder democrático.



Estrategia número cuatro: Es necesario que la mujer aprenda a ser líder, para participar e intervenir en la toma de decisiones.

Temática: Liderazgo

La mujer debe poseer influencia interpersonal para el logro de los objetivos propuestos, por medio de la comunicación con la mujer comunitaria.

Para la supervivencia de cualquier grupo u organización es indispensable un líder comprometido. Por lo que el profesional en trabajo social capacitará a la mujer comunitaria con la técnica de educación popular.

Acciones con liderazgo democrático

- Visión de lo que se puede lograr en equipo
- Promover que la gente se involucre y se comprometa.
- Trabajo en equipo.
- Resolución de conflictos
- Comunicación
- Reconocimiento de los logros individuales y de grupo en el momento y forma oportuna.



7.10.2 Segunda Unidad

Estrategia número cinco: Las lideresas, como entes multiplicadores para fortalecer a otras generaciones de mujeres.

Temática: Facilitador

Multiplicar los conocimientos obtenidos para que prevalezca el empoderamiento de la mujer, creando la conciencia de participar en los diferentes espacios de toma de decisión a nivel comunitario.

El promotor será monitoreado dos veces al mes por el profesional en trabajo social, quien evaluará cada una de las acciones por medio de un cuestionario de autoevaluación del trabajo realizado con el grupo que tenga a cargo. Dicha evaluación se socializará con los promotores para reforzar las debilidades que presenten. Esto permitirá que se realice un trabajo con liderazgo y organizado.



Estrategia número seis: Es necesaria la unificación de esfuerzos y lucha por los mismos objetivos.

Temática: Organización y comunicación

La capacidad de organizarse y comunicarse para promover proyectos, que den respuesta a las necesidades de la mujer comunitaria.

Para obtener una buena comunicación el trabajador/a social, se centralizará en el manejo de cinco habilidades, las cuales permitirán una buena comunicación y organización en la mujer márkense a nivel familiar y comunitario. Se realizará la técnica de educación popular para el estudio minucioso de cada una de las habilidades que debe poseer una líder comunitaria.

Habilidades cruciales

- Transmitir mensajes claros precisos y congruentes
- Escuchar atentamente
- Percibir correctamente los mensajes no verbales
- Verificar
- Responder adecuadamente

Obstáculos que impiden escuchar

- Comenzar a pensar que responder mientras que el otro aun esta hablando
- Hablar en monólogos independientes
- Interrumpir a la otra persona

Se analizarán los obstáculos mencionados con anterioridad, para evitar conflictos dentro del grupo y promover una atmósfera grupal agradable.



Estrategia número siete: Gestión de recursos para la ejecución de proyectos.

Temática: Elaboración de instrumentos de trabajo

Capacitar a la mujer en la realización de instrumentos de trabajo como: proyectos y planes de trabajo, para que las mujeres marqueses se desenvuelvan sin problemas y gestionen recursos.

El trabajador/a social desarrollara un cuestionario con preguntas básicas, para la formulación de proyectos que respondan a las siguientes interrogantes:

Preguntas básicas para la formulación de proyectos

QUÉ	Se quiere hacer	Descripción del proyecto
POR QUÉ	Se quiere hacer	Fundamentación o justificación, razón de ser y origen del proyecto.
PARA QUÉ	Se quiere hacer	Objetivos, propósitos.
CUÁNTO	Se quiere hacer	Metas
DÓNDE	Se quiere hacer	Localización física (ubicación en el espacio)
CÓMO	Se va a hacer	Actividades y tareas. Métodos y técnicas.
CUÁNDO	Se va a hacer	Cronograma.
A QUIÉNES	Va dirigido	Destinatarios o beneficiarios.
QUIÉNES	Lo van a hacer	Recursos humanos.
CON QUÉ	Se va a hacer Se va a costear	Recursos materiales Recursos financieros

Se organizaran 4 subgrupos de 10 personas para que elaboren un proyecto en el proceso de capacitación, para luego socializar los proyectos en plenaria y conformar con los mismos un plan de trabajo.



Estrategia número ocho: Que los proyectos den respuesta a las necesidades de las mujeres comunitarias y su participación.

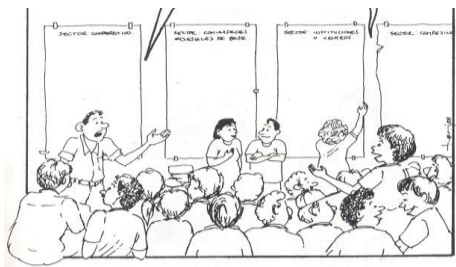
Temática: Priorización de necesidades

Generar consensos que permitan identificar las necesidades de la mujer comunitaria.

El profesional en Trabajo Social diseñara el proceso para conformar asambleas para la delimitación de problemáticas, para que el promotor realice el proceso con la asesoría del profesional, utilizando la técnica de educación popular.

Proceso para delimitar necesidades comunitarias:

- Promoción de la actividad
- Asamblea comunitaria
- Delimitación de necesidades



Para la elaboración del presente manual, proporcionaron material didáctico las siguientes instituciones: Zununijá, Centro de Servicio para el Empoderamiento de la Mujer (SCEM), Defensoría de la Mujer Indígena (DEMI) y Mancomunidad, para el estudio y análisis de las estrategias que contiene el presente compendio, por lo que a continuación se presenta el material de apoyo consultado

- Derechos Específicos de la Mujeres Indígenas, Defensoría de la Mujer Indígena DEMI, 2009.
- Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres y Plan de Equidad de Oportunidades, Secretaria Presidencial de la Mujer SEPTEM, 2008.
- Manual de Desarrollo Humano en el Trabajo con Liderazgo, Módulo I y III, Unidad de Capacitación Zununijá, 2004.
- Cartilla para la realización de proyectos, Mancomunidad, 2006.

CONCLUSIONES

- El proceso de empoderamiento de la red de mujeres marquenses, permitió que las lideresas descubrieron habilidades para la integración de las organizaciones, apoyo institucional y canalizar recursos. Así mismo, visualizar las debilidades que reforzaron con responsabilidad empleando más tiempo de lo solicitado.
- A pesar que la junta directiva de la red de mujeres iniciaba el trabajo, se logró la participación de la mujer en los diferentes ámbitos de toma de decisión, la apertura de espacios de dialogo con autoridades municipales, para las acciones propuestas en el empoderamiento de las mujeres y dar respuesta a las necesidades de la mujer márquense.
- Los aspectos culturales, dificultaron la participación de las lideresas, que “por el hecho de ser mujeres debían cumplir con los quehaceres del hogar” y no tenia voz y voto en los diferentes ámbitos de la comunidad.
- Las acciones de liderazgo de las miembras de la red, fomentaron la democracia en asambleas comunitarias, unificaron esfuerzos de trabajo, mejoraron debilidades individuales, promovieron el respeto a las opiniones de las demás y la puntualidad en las capacitaciones para el empoderamiento de las lideresas.
- El proceso de capacitación de la junta directiva de la red de mujeres marquenses, permitió que la estudiante del Ejercicio Profesional Supervisado integrara la metodología de Trabajo Social de Grupos, Trabajo Social Comunitario, Educación Popular y técnicas participativas, para interactuar con el grupo de mujeres y la unificación de objetivos de trabajo de los cuatro grupos marquenses.
- Gestionar un traductor bilingüe (Caqchiquel – Español) a las autoridades municipales, promovió que las capacitaciones se interpretaran en el idioma local y disminuir problemas de comunicación por la barrera del idioma.

BIBLIOGRAFIA

1. Ander Egg, Ezequiel. Diccionario del Trabajo Social. 2da. Edición. Buenos Aires Argentina. Editorial Lumen.
2. ANDER-EGG, Ezequiel. "Introducción al Trabajo Social". Argentina 1996. 2ª. Edición. s. n.
3. CAAL CÙ, Cleotilde. "Derechos Específicos de las Mujeres Indígenas"; Defensoría de la Mujer Indígena. Guatemala 2009.
4. Consultores Integrados. Ordenamiento Territorial Municipio de San Marcos La Laguna, Sololá; Caracterización y Diagnóstico. s. n. 2004.
5. Departamento de Trabajo Social de Grupos. Escuela de Trabajo Social. "Etapas del proceso de desarrollo del grupo", Versión corregida 2005.
6. ENCOVI. Encuesta Nacional de Condiciones de Vida. c 2000-2001. p. 180, 181.
7. Grupo Consultivo en Género del MAGA Guatemala; Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia Costa Rica. Glosario de Términos sobre Género. s.n.t.
8. JEREZ DÍAZ, Sandra Jerez. Diagnóstico Municipal San Marcos La Laguna, Sololá. Abril 2010.
9. LÓPEZ, Alma. Tejedoras del Desarrollo desde el Poder Local de lo Privado a lo Público; un Reto Histórico. Quetzaltenango 2002. Editado por la Agencia Española de Cooperación Internacional AECI.

10. Municipalidad de San Marcos La Laguna, Sololá. Plan de Desarrollo Municipal: Oficina Municipal de Planificación. 2008.
11. Naciones Unidas en Guatemala. Los desafíos para la participación de las mujeres guatemaltecas, Informe de Verificación. Marzo 2001. 198p.
12. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Informe de Desarrollo Humano. Guatemala 2005. s. n.
13. Sau, Victoria. Diccionario Ideológico Feminista. España diciembre 1981. Icaria Editorial, S. A.
14. TAGRE DUBÓN, Marta Lidia. Glosario sobre Terminología de Género Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación. Guatemala 2003. Litografía Watcha. s. n.

Fuentes Electrónicas

1. <http://dicc.hegpa.ehu.es/listar/mostrar/86>. 10/12/2011
2. <http://es.wikipedia.org/wiki/autonomia>. 18/05/12
3. <http://esthefreedictionary.com/autonomia>. 18/05/12
4. <http://www.unfpa.org.bo/conceptos>. 16/02/12
5. [http://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/human_rigths/WEPS/WEPS_SP A](http://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/human_rigths/WEPS/WEPS_SP_A). 18/05/12
6. <http://www.unfpa.org.bo/liderazgo>. 20/12/11

7. [www//interrelaciones.com/empoderamiento/index.html](http://www.interrelaciones.com/empoderamiento/index.html). 28/02/12

8. www.pal-watc.org. Liderazgo para la Toma de Decisiones: Manual de Entrenamiento para en Liderazgo para Mujeres. FODEM- Cenzontle. 11/03/12

**A
N
E
X
O
S**

MATRICES DE RECOPIACIÓN DE DATOS

CUADERNO DE DIARIO							
FECHA	OBJETO	EVENTO	PROCESO	RESULTADO	PARTICIPANTES	OBSERVACIONES	PREGUNTAS

MATRIZ DE ANALISIS DE CONTEXTO

CARACTERISTICAS CONTEXTO NACIONAL	CARACTERISTICAS CONTEXTO REGIONAL	CARACTERÍSTICAS CONTEXTO LOCAL DONDE SE DESARROLLO LA EXPERIENCIA

MATRIZ DE CONCENTRACION DE INFORMACIÓN

OBJETO DE LA SISTEMATIZACIÓN	EJES	CONTENIDO	HALLAZGOS	FUENTE

MATRIZ DE CONTEXTO INSTITUCIONAL DONDE SE DESARROLLO LA EXPERIENCIA

CARACTERISTICAS GENERALES	DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA O PROYECTO	CARACTERISTICAS DE LOS PARTICIPANTES

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE PREGUNTAS

No.	PREGUNTAS	ALCANCES	LIMITACIONES	CONCLUSIONES

MATRIZ DE LOS ACTORES DE LA EXPERIENCIA

ACTORES DE LA EXPERIENCIA	OPINION POSITIVA DEL PROCESO	OPINIÓN NEGATIVA DEL PROCESO	APORTES DEL TRABAJO REALIZADO	QUE SUGIERE PARA MEJORAR EL PROCESO
POBLACIÓN BENEFICIARIA				
ESTUDIANTE DE EJERCICIO PROFESIONAL SUPERVISADO DE TRABAJO SOCIAL				
INSTITUCIONES GUBERNAMENTALES Y NO GUBERNAMENTALES				
PERSONAL TÉCNICO				