

PROGRAMA DE REINTEGRACIÓN DE EXCOMBATIENTES CON ENFOQUE COMUNITARIO



Sistematización

Mujer Rural

Tejiendo y cultivando redes sociales



Sistematización

Mujer Rural

Tejiendo y cultivando redes sociales

Sistematización Mujer Rural
Tejiendo y cultivando redes sociales

Organización Internacional para las Migraciones (OIM)

Marcelo Pisani
Jefe de Misión

Programa de Reintegración de Excombatientes con Enfoque Comunitario (CORE)

Camilo Potes Sabogal
Coordinador Programa CORE

Hernan Portela Suárez
Monitor Proyectos Productivos

Unidad de Sistematización y Transferencia del Conocimiento

Martha Yolanda Gómez
Coordinadora Unidad

Clara Stella Garzón
Consultora

Equipo técnico de sistematización

Yazmín Peña Rodríguez
Juan Manuel Reina Pineda
Luz Marina Sánchez Vásquez
Shirley Patricia Tinoco Macías

Unidad de Prensa e Información Pública (UPIP)

Jorge Andrés Gallo
Oficial de Prensa e Información Pública

Jadín Samit Vergara
Coordinación Editorial Sistematización Mujer Rural

© Organización Internacional para las Migraciones
www.oim.org.co

Equipo editorial

Procesos Digitales Ltda.
www.procesosdigitales.com.co
Andrea Rivera

Laura Rojas Quijano
Corrección de estilo

Procesos Digitales Ltda.
Impresión

ISBN: 978-958-8469-78-2
Primera edición: 250 ejemplares
Mayo de 2013

Esta publicación hace parte de la colección de sistematizaciones y recopilaciones de experiencias de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM).

La OIM está consagrada al principio de que la migración en forma ordenada, en condiciones humanas beneficia a los migrantes y a la sociedad. En su calidad de principal organización internacional para las migraciones, la OIM trabaja con sus asociados de la comunidad internacional para ayudar a encarar los desafíos que plantea la migración a nivel operativo; fomentar la comprensión de las cuestiones migratorias; alentar el desarrollo social y económico a través de la migración y velar por el respeto de la dignidad humana y el bienestar de los migrantes.

Esta publicación es posible gracias al generoso apoyo del Gobierno de Estados Unidos, a través de su Agencia para el Desarrollo Internacional (USAID); del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural (MADR), y del Instituto Colombiano de Desarrollo Rural (INCODER). Los contenidos son responsabilidad de la OIM y no necesariamente reflejan las opiniones de USAID, del MADR o del INCODER.

ÍNDICE



PRESENTACIÓN

p. 13

INTRODUCCIÓN

p. 15

ANTECEDENTES

p. 16

JUSTIFICACIÓN

p. 20

1. SISTEMATIZACIÓN APLICADA Y METODOLOGÍA

- p. 24 1.1 Política pública
- p. 26 1.2 Enfoque de género y sectorial
- p. 27 1.3 Capital social, humano y productivo (análisis de actores sociales y organizacionales)
- p. 28 1.4 Concepto de sistematización
- p. 32 1.5 Fase preliminar o planificación de la sistematización
 - Identificación de la justificación del proceso de sistematización
 - Delimitación del objetivo de la sistematización
 - Delimitación de tiempo y espacio de la sistematización del proyecto
 - Identificación de actores directos e indirectos
 - Formulación de hipótesis vinculada al objeto de estudio
 - Identificación del eje de la sistematización
 - Definición de unidades de análisis y categorías
 - Selección de experiencias
- p. 37 1.6 Fase de análisis e interpretación crítica de la experiencia
 - Identificación de las fuentes primarias y secundarias
 - Realización del trabajo de campo y reconstrucción histórica de la experiencia
 - Preguntas orientadoras
 - Ordenamiento de la información
 - Análisis de actores
 - Análisis de redes sociales
- p. 40 1.7 Fase de aplicación y comunicación de los aprendizajes
 - Evento nacional de convalidación de la experiencia y fortalecimiento de redes sociales
 - Socialización de la información y elaboración de productos de comunicación

2. SITUACIÓN ACTUAL DE LOS RESULTADOS EN EL CAPITAL SOCIAL

- p. 42** 2.1 Análisis de actores sociales
 - Departamento de Meta
 - Departamento de Norte de Santander
 - Departamento de Cesar
- p. 56** 2.2 Resultados desde las instituciones y entidades operadoras
 - Hitos
 - Desde el programa
 - Desde las instituciones y las entidades operadoras
 - Desde lo que se evalúa y se percibe desde las mujeres
 - Hallazgos
 - Desde el programa
 - Desde las instituciones y entidades operadoras
 - Desde la percepción de las mujeres
 - Lecciones aprendidas
 - Desde el programa
 - Desde las instituciones y las entidades operadoras
 - Desde los resultados en las organizaciones de las mujeres
- p. 63** 2.3 Hallazgos desde las voces de las mujeres
 - Reconstrucción del capital social
 - Capital humano
 - Capital productivo
- p. 94** 2.4 Aciertos, desaciertos y lecciones aprendidas

3. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

- p. 100** 3.1 Recomendaciones al diseño del programa
- p. 101** 3.2 Recomendaciones desde los operadores
- p. 103** 3.3 Recomendaciones desde las mujeres
- p. 104** 3.4 Recomendaciones para el proyecto desde las voces de las mujeres
- p. 104** 3.5 Recomendaciones transversales a la aplicación de la Ley 731 de 2002

BIBLIOGRAFÍA

p. 106

GLOSARIO

p. 108

ANEXOS

- p. 112** Anexo 1
Formulario de encuesta aplicada a los operadores y las entidades

- p. 120 Anexo 2
Resultados de la tabulación de la encuesta aplicada a las organizaciones,
muestra de la sistematización

ÍNDICE DE TABLAS

- p. 18 Tabla 1 Relación total de organizaciones por departamento y operador
p. 22 Tabla 2 Tipo de empleo y remuneración de las mujeres
p. 29 Tabla 3 Perspectiva del capital social
p. 36 Tabla 4 Proyectos seleccionados
p. 43 Tabla 5 Municipio El Castillo (Agroempo)
p. 45 Tabla 6 Entidad operadora de Meta (Grupo Gestión Ltda.)
p. 46 Tabla 7 Departamento de Meta (Regional OIM)
p. 48 Tabla 8 Asociación de Mujeres Cafeteras por el Futuro de Durania
p. 51 Tabla 9 Comité Departamental de Cafeteros de Norte de Santander
p. 52 Tabla 10 Operador Cesar (Fundación Carboandes)
p. 55 Tabla 11 Oficina regional OIM Cesar
p. 65 Tabla 12 Grado de confianza en la asociación
p. 66 Tabla 13 Grado de confianza en los compañeros
p. 68 Tabla 14 Grado de confianza en la alcaldía o el municipio
p. 73 Tabla 15 ¿Cómo es la relación entre los miembros de la asociación?
p. 78 Tabla 16 ¿La organización trabaja con grupos con objetivos similares?
p. 85 Tabla 17 Éxito de las peticiones realizadas a funcionarios y líderes políticos

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

- p. 17 Ilustración 1 Ubicación geográfica de los proyectos
p. 31 Ilustración 2 Identificación de *stakeholders*
p. 47 Ilustración 3 Análisis red de actores sociales de Meta
p. 50 Ilustración 4 Análisis red de comunidad Durania
p. 54 Ilustración 5 Red operador Valledupar (Carboandes)
p. 56 Ilustración 6 Red de actores sociales Agustín Codazzi

ÍNDICE DE GRÁFICAS

- p. 65 Gráfica 1 Nivel de confianza de las asociadas en su organización
p. 66 Gráfica 2 Nivel de confianza en las compañeras de trabajo
p. 67 Gráfica 3 Nivel de confianza en la familia
p. 67 Gráfica 4 Nivel de confianza en los vecinos
p. 69 Gráfica 5 Nivel de confianza en las gobernaciones o los departamentos
p. 69 Gráfica 6 Factores que ayudan a generar más confianza entre las personas
p. 69 Gráfica 7 Factores que dificultan la confianza entre las personas
p. 70 Gráfica 8 ¿En qué se manifiesta la confianza?
p. 70 Gráfica 9 ¿Cuándo no se siente confianza?

- p. 70 Gráfica 10 ¿Cuánta influencia cree usted que este vecindario o vereda tiene para que este sea un mejor lugar para vivir?
- p. 72 Gráfica 11 ¿Cómo se seleccionan los líderes de la organización?
- p. 72 Gráfica 12 ¿Ha gestionado su asociación recursos con entes gubernamentales u otras entidades?
- p. 73 Gráfica 13 Control que sienten las mujeres en la toma de decisiones que afectan sus actividades diarias
- p. 74 Gráfica 14 Acceso a la información en relación con dos años atrás
- p. 74 Gráfica 15 Percepción acerca del interés de los gobiernos y líderes locales en los problemas de la organización
- p. 75 Gráfica 16 Consolidado de fuentes de información más utilizadas
- p. 76 Gráfica 17 ¿Trabaja con grupos o cooperativas de campesinos?
- p. 76 Gráfica 18 ¿Trabaja con otro grupo de producción?
- p. 76 Gráfica 19 ¿Trabaja con asociación comercial o de comerciantes?
- p. 77 Gráfica 20 ¿La organización trabaja con grupos o asociaciones similares?
- p. 77 Gráfica 21 ¿La organización trabaja con grupos de finanzas, ahorros o créditos?
- p. 79 Gráfica 22 ¿La organización gestiona recursos con entes gubernamentales u otras entidades?
- p. 79 Gráfica 23 Respuesta de los entes públicos frente a la gestión de recursos por parte de las organizaciones
- p. 81 Gráfica 24 ¿La asociación es generalmente tranquila o está marcada por la violencia?
- p. 81 Gráfica 25 Afinidad de las personas que hacen parte de la organización
- p. 82 Gráfica 26 Diferencias que causan problemas en la organización
- p. 84 Gráfica 27 ¿Cómo se toman las decisiones en la organización?
- p. 84 Gráfica 28 Frecuencia de reunión para hacer peticiones a funcionarios de gobierno o líderes políticos (en el último año)
- p. 86 Gráfica 29 Rol de las mujeres en la definición de peticiones a funcionarios públicos o líderes políticos
- p. 86 Gráfica 30 Unidad social en la organización
- p. 88 Gráfica 31 Motivos que inciden para que las mujeres se asocien
- p. 90 Gráfica 32 Ejes sobre los cuales los hogares de las participantes pueden acceder desde las organizaciones
- p. 92 Gráfica 33 ¿Siente que tiene muchos derechos que le dan el poder de cambiar el curso de su vida?
- p. 94 Gráfica 34 Reconocimiento de servicios no financieros recibidos por el proyecto Mujer Rural



PRESENTACIÓN

En Colombia, según datos oficiales del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (diciembre de 2012) las mujeres constituyen el 52 % de la población nacional, de las cuales el 46 % se encuentra ubicado en zonas rurales, y de ellas, el 19.8 % son jefes de hogar. De igual forma, está demostrado que la incidencia de la pobreza en hogares con jefatura femenina es mayor, y que la pobreza vulnera y excluye más a las mujeres que cumplen dicho rol.

Teniendo en cuenta que hombres y mujeres sufren la pobreza de manera diferente, ha sido objeto de amplios estudios que el género es un factor que incide directamente y aumenta la vulnerabilidad de las mujeres a padecer dichas condiciones, transformándolas en sujetos de discriminación. También la mujer rural ha sufrido históricamente una discriminación estructural, por ser rural y por ser mujer. Hecho al cual tendríamos que sumar que, a raíz del conflicto armado que ha vivido Colombia en las últimas décadas, las mujeres han tenido que afrontar el desplazamiento forzado y la pérdida de familiares en mayor proporción que los hombres; situándolas frente a un tercer tipo de discriminación, traducido en la victimización.

Así las cosas, y aprovechando la experiencia a nivel global de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), en su calidad de principal organización internacional para la migración y bajo el principio de que *la migración en forma ordenada y en condiciones humanas beneficia a los migrantes y a la sociedad*, se hizo necesaria una intervención que le permitiera al Estado colombiano implementar la Ley 731 de 2002 para la sostenibilidad de la mujer rural; aprovechando las condiciones mismas de las regiones colombianas para la producción agropecuaria y el deseo particular de la mujer rural por aumentar la incidencia social, económica y política.

Basada en lo anterior, y consciente de las afectaciones hacia las mujeres rurales y de las diferentes formas de discriminación, la OIM apeló a la experiencia probada en otros países y colaboró con el Gobierno colombiano, en este caso a través del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural (MADR), y del Instituto Colombiano de Desarrollo Rural (INCODER), en la implementación del proyecto demostrativo focalizado *Mujer rural*, cuyo objetivo fue contribuir al mejoramiento de la productividad local y al desarrollo rural, a través del fortalecimiento de las asociaciones de mujeres, de sus emprendimientos y de la reconstrucción del capital social y humano; traducido en asistencia integral a las poblaciones que han migrado de forma forzada y retornado voluntariamente.

En este sentido, lo que quisimos fue que las mujeres rurales colombianas aumentaran su participación en los procesos productivos con visión de negocios, para mejorar y contribuir a los ingresos familiares. También que desarrollaran su participación política y social, de modo que el empoderamiento las llevara a incrementar el capital social; garantizándoles así la seguridad alimentaria, la reducción de la pobreza y el desarrollo sostenible.

El presente documento es el proceso de sistematización realizado por la OIM, con el apoyo del MADR y el INCODER, e ilustra el camino recorrido por las mujeres rurales colombianas que aceptaron el reto de iniciar un ejercicio de formación y reconstrucción de su capital social; permitiéndonos identificar las lecciones aprendidas y los puntos críticos, y desde ahí proponer algunas recomendaciones para mejorar la práctica institucional de acompañamiento a proyectos sociales y a la implementación de futuras iniciativas.

Agradecemos a todas las mujeres rurales tejedoras de redes sociales y participantes de este proceso, pues fueron ellas las protagonistas de esta experiencia.

Marcelo Pisani
Jefe de Misión

Organización Internacional para las Migraciones (OIM)
Misión en Colombia

INTRODUCCIÓN

El presente documento corresponde al informe del proceso de sistematización del proyecto Mujer Rural, realizado por la Unidad de Sistematización y Gestión del Conocimiento de la OIM, que se realizó en los departamentos de Meta, Norte de Santander, Cesar, Bolívar, Sucre y la región de Urabá antioqueño.

Este proceso contó con la participación del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural (MADR) a través de la Dirección Mujer Rural, entidad con la cual se definió el eje que guió la sistematización y condujo a extraer aprendizajes en el capital social con enfoque asociativo sectorial.

El objetivo de la sistematización fue reconstruir, analizar, interpretar y visibilizar las lecciones aprendidas que pudieran retroalimentar y nutrir propuestas similares a la experiencia demostrativa focalizada Mujer Rural, implementada por la OIM en el marco del convenio 20110118 (DDR-372), suscrito entre la OIM, la USAID, el MADR y el INCODER, el 26 de septiembre de 2011.

Con este ejercicio no solo se analizaron los diferentes factores de la experiencia, sino los elementos claves que influyeron en la obtención de determinados resultados con respecto al componente *capital social*, lo que permitió tener una visión de la transformación. De esta manera, el documento aporta a la reorientación y profundización de los procesos y de sus resultados para mejorar el conocimiento del hacer y cómo hacerlo, y contribuir a la práctica institucional de acompañamiento, con procesos asociativos de organizaciones productivas lideradas por mujeres rurales.

La presente publicación se estructura en tres capítulos. El primero de ellos, denominado *Sistematización aplicada y metodología*, expone la importancia de la sistematización para el programa *Mujer Rural* y presenta los objetivos del proyecto; contiene el marco conceptual, en el cual se definen la política pública, el enfoque de género y sectorial, el capital social y la sistematización; también describe la metodología del proceso, incorporando los criterios de muestreo que tuvieron lugar en la sistematización. El segundo capítulo, *Situación actual de los resultados en capital social*, plantea el contexto actual del proceso desde los actores público-privados y desde la mirada de las mujeres integrantes de las asociaciones que participaron del proyecto; también presenta los resultados de la sistematización de acuerdo con las dimensiones y variables, y el análisis correspondiente al índice de capital social; en el último capítulo se plantean las *conclusiones y las recomendaciones*, como elementos a tener en cuenta en futuras iniciativas sobre el tema.

ANTECEDENTES

El programa nacional de Mujer Rural se adelantó a través de cuatro objetivos específicos:

- Transversalizar el tema de género en las políticas públicas del sector agropecuario.
- Impulsar las iniciativas empresariales de la mujer rural a través de asistencia técnica, capital semilla, capacitación, acceso a servicios financieros y rutas de comercialización.
- Mejorar el acceso de la mujer rural a la oferta institucional a través de una atención preferencial y de calidad.
- Promocionar el empoderamiento de la mujer rural a través del apoyo y el fortalecimiento de las redes y las asociaciones de mujeres rurales.

Con la suscripción del convenio de cooperación interinstitucional 20110118 (DDR-372) entre el MADR, el INCODER, la USAID y la OIM, el



Programa de Reintegración de Excombatientes con Enfoque Comunitario, implementó el proyecto demostrativo focalizado Mujer Rural, que tuvo como objetivo apoyar al Estado colombiano en la implementación de una estrategia, mediante la cual se benefició a 690 mujeres.

El programa contempló los siguientes componentes:

1. Reconstrucción del capital social de los integrantes de la organización y sus familias.
2. Fortalecimiento de las unidades productivas, orientado a mejorar el ingreso de las mujeres rurales: capital productivo.
3. Crecimiento del capital humano de las organizaciones participantes, componente que incluyó a su vez el intercambio de experiencias.



ILUSTRACIÓN 1: Ubicación geográfica de los proyectos. Convenio DDR-372 Mujer Rural

Los objetivos planteados y las acciones implementadas fueron:

1. Reconstrucción del capital social (confianza, liderazgo, redes sociales, autogestión y asociatividad).
2. Desarrollo de capacidades, competencias y gestión del conocimiento.
3. Fortalecimiento y capitalización de sus activos productivos.
4. Fortalecimiento de procesos de organización, participación, negociación y liderazgo de las mujeres.
5. Recuperación de la seguridad alimentaria con enfoque sostenible.
6. Cogestión con las organizaciones de mujeres con el fin de empoderarlas y hacer gestión participativa con las diferentes instituciones para hacer posible la práctica de la Ley 731 de 2002.

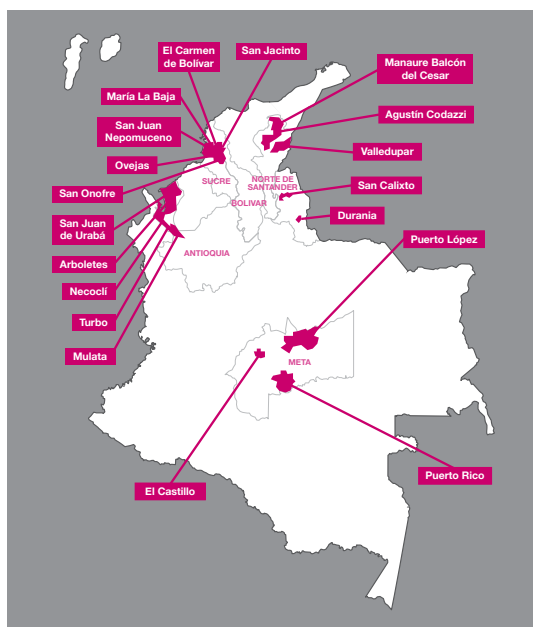


TABLA 1: RELACIÓN TOTAL DE ORGANIZACIONES POR DEPARTAMENTO Y OPERADOR

NOMBRE OPERADOR / No. DE ASOCIACIONES	NOMBRE PROYECTO	MUNICIPIOS	NOMBRE ASOCIACIONES
Prodesarrollo 7	Fortalecimiento organizacional y emprendimientos productivos de mujeres rurales en la región de Montes de María, municipios del Carmen de Bolívar, San Jacinto, San Juan Nepomuceno, María La Baja, Ovejas y San Onofre.	Carmen de Bolívar, San Jacinto, San Juan Nepomuceno, María La Baja, Ovejas, y San Onofre.	Arterasanas Luz y Vida de San Jacinto (artesanías), Campesina Nacional de Mujeres Trabajadoras del Cerrito (maíz), Mujeres de la Vereda El Oso (yuca, y ahuyama), Mujeres Cabezas de Hogar de Ovejas (ñame y ahuyama), Mujeres en Progreso de Nueva Florida (ají), Productores de la Vereda Bonito (plátano y ahuyama) e Indígenas de San Onofre (ñame).
Fundación Carboandes 4	Fortalecimiento organizacional y emprendimientos productivos de mujeres rurales de Cesar.	Valledupar, Manaure y Codazzi.	Madres Cabeza de Hogar Desplazadas por la Violencia de Codazzi (agropecuario), Alfareros del corregimiento de Guacoche (artesanías de barro), Mujeres Vereda San Antonio del municipio de Manaure (café) y Asociación de Artesanas Indígenas Kankuamas.
Grupo Gestión Ltda. 4	Fortalecimiento organizacional y emprendimientos productivos de mujeres rurales en el departamento de Meta.	Puerto Rico, El Castillo y Puerto López.	ASOAGROPET Puerto Rico (plátano), ASODEMUAR (café molido), AGROEMPO El Castillo (plátano, papaya, maracuyá, aguacate, cacao y yuca) y ASOPAR Puerto López (pecuario y tamales).
Cámara de Comercio de Sincelejo 4	Fortalecimiento organizacional y emprendimientos productivos de mujeres rurales en el departamento de Sucre, en el municipio de Sincelejo.	Sincelejo	Asociación de Artesanas Alto Plano, Asociación Artesanas La Pastora, Asociación de Mujeres Campesinas corregimiento San Martín y Asociación de Mujeres Artesanas Comunitarias.

Federación Nacional de Cafeteros Comité Norte de Santander	2	Mujer - Madre Unidas por la Vida.	Durania y San Calixto.	ASOMURCAFFD (pollos de engorde, gallinas ponedoras y siembra de café) y ADMUCSAN (café, pollos de engorde y gallinas ponedoras)
Fundación Social de Uniban (Fundauniban)	7	Fortalecimiento organizacional y empresarial a siete asociaciones de mujeres del Urabá antioqueño.	Arboletes, San Juan, Necoclí, Turbo y Mutatá.	ASMUPROSAN - ASOMUT (gallinas de postura), ASODMUAR (maíz y pollos de engorde), ASOMUNE (maíz, ají y pollos de engorde), ASOMUPROBA (yuca, maíz y gallinas de postura). Casanova y Nuevos Esfuerzos (ají y gallinas de postura).

Es importante señalar que la población objetivo correspondió a mujeres rurales que para su participación en el proyecto, debían estar constituidas legalmente en torno a iniciativas productivas y contar con un número mínimo de 15 beneficiarias pertenecientes al Sisbén de los niveles 1 y 2.

En el marco del programa piloto se seleccionaron 28 asociaciones ubicadas en el Urabá antioqueño, en las regiones de Montes de María, Cesar, Meta y Norte de Santander. En la ilustración 1 se observa

la ubicación geográfica del proyecto, y en la tabla 1, la relación de operadores por departamento y las organizaciones intervenidas.

En este mismo convenio se seleccionaron las seis entidades operadoras: Prodesarrollo, en Bolívar; Carboandes, en Cesar; Comité de Cafeteros, en Norte de Santander; Grupo Gestión Ltda., en Meta; Cámara de Comercio de Sincelejo, en Sucre, y Fundauniban, en Urabá antioqueño.

JUSTIFICACIÓN



Las mujeres rurales en Colombia han logrado importantes avances de representación organizativa a través de la Mesa de Incidencia Política de Mujeres Rurales Colombianas, así como el acceso a programas gubernamentales, tanto del sector privado como de cooperación internacional. No obstante, aún no se logran condiciones de equidad en el acceso al capital, a la propiedad sobre la tierra, a los servicios complementarios, a la construcción de habilidades y de conocimientos, y a la gestión y participación en la esfera de lo público.

La mujer rural en Colombia solo logró ser propietaria de la tierra en 1988, y con la Ley 160 de 1994¹ pudo ser incluida en los títulos de propiedad con su pareja. El papel de propietaria se amplió más con la decisión de política pública que ha tenido impor-

tantes implicaciones frente al tema de titulación. Por ejemplo, en 1996 la mujer participaba con un 11 % de los títulos de baldíos, y en 2001 este porcentaje alcanzó un 47 %. Estos avances también se identifican en el acceso al crédito, donde se encuentra que las mujeres en el año 2001 accedieron en un 23 % al crédito, y en 2003 este porcentaje tuvo un leve crecimiento del 3 %. A pesar de esta evolución se encuentra una diferencia en el acceso al financiamiento entre géneros, donde el hombre mantiene una participación promedio del 70 %. Es claro que para los campesinos se dificulta el acceso al crédito, restricción que es aún más evidente en las mujeres².

La situación de la mujer rural en Colombia sigue siendo precaria. Datos recientes de la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y

¹ Documento de Licitación No 367. Programa Mujer Rural. Noviembre de 2011, Capítulo III. Aspectos técnicos de la propuesta, antecedentes, p.10.

² Ibid., p.10



la Agricultura (FAO), publicados en el informe “*La mujer en la agricultura, medioambiente y producción rural*” en 2011, indican que el 31 % de las trabajadoras agrícolas son consideradas ayudantes familiares sin salarios, y las actividades que realizan en la parcela no son reportadas como trabajo, también que el 11 % recibe pago en dinero y especie, y que al 23,6 % no le pagan o solo recibe algo en especie³.

La actividad agrícola ya no es la principal ocupación de las mujeres rurales. María Adelaida Farah, investigadora de la Universidad Javeriana, observa que en el sector rural colombiano está ocurriendo una “diversificación de actividades no

agrícolas que coincide con las tendencias internacionales⁴”.

De acuerdo con el censo de 2005, las mujeres constituyen cerca del 47 % de la población rural colombiana, el 19 % de los hogares campesinos estaban encabezados por mujeres y la ocupación de las mujeres campesinas es solo del 30 %, mientras que en los hombres rurales la tasa de empleo alcanzaba el 75 %⁵.

Así mismo, la Encuesta Nacional de Demografía y Salud (ENDS) del año 2010, señaló que “el 62,3 % de los empleos rurales femeninos se generaron en el sector de ventas y servicios, y la agricultura ab-

³ Centro Latinoamericano para el Desarrollo. Primer balance del programa Mujer Rural en Colombia, 26 de marzo de 2012. Disponible en la Web: <http://www.rismisp.org/inicio/noticia.php>

⁴ *Ibid.*

⁵ Centro Latinoamericano para el Desarrollo. Primer balance del programa Mujer Rural en Colombia, 26 marzo de 2012. Disponible en la Web: <http://www.rismisp.org/inicio/noticia.php>

TABLA 2: TIPO DE EMPLEO Y REMUNERACIÓN DE LAS MUJERES EN LA ZONA RURAL COLOMBIANA 2010

DESCRIPCIÓN	AGRICULTURA %	NO AGRICULTURA %	TOTAL %
Dinero solamente	60,6	86,4	80,6
Dinero y especie	7,5	8,3	8,1
Especie solamente	6,7	1,3	2,5
No le pagan	25,2	4,1	8,8



sorbe apenas un 22,6 % del total de empleos⁶”. Es decir, que las actividades distintas a las típicamente agropecuarias han adquirido un mayor protagonismo en el sector rural y las actividades económicas de la mujer se han diversificado en los últimos años.

El anterior hallazgo se corroboró en el estudio realizado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) “Mujeres Rurales Gestoras de Esperanza”, que presentó los datos reflejados en la tabla 2⁷.

Teniendo en cuenta los datos de la tabla, se puede inferir que para las actividades no agrícolas, las mujeres rurales reciben mayores ingresos monetarios, contrario a lo que sucede con las actividades agrícolas, en las que el trabajo no remunerado es significativo.

Los resultados de este estudio mostraron que de el 80,6 % de las mujeres rurales trabajadoras, solamente el 8,1 % recibieron remuneración en dinero y especie y, el 11,3 % remuneración solo en especie o no le pagaron.

Por otra parte, otros estudios señalaron que la mujer rural ha padecido históricamente una discriminación estructural, y a raíz del conflicto armado sufrieron también una discriminación por ser víctimas, por lo cual enfrentan una triple discriminación. Esta situación de discriminación estructural conlleva condiciones sociales difíciles como lo demuestran los altos niveles de pobreza e indigencia, el escaso acceso a servicios básicos, la poca inserción en el mercado laboral y las condiciones de salud y educación, que son más desfavorables con respecto a los habitantes de las ciudades.

Igualmente, la tasa de desempleo promedio de las jefas de hogares rurales en 2010 fue de “9,6 %”, factor que conllevó a grandes consecuencias debido a la alta dependencia de sus ingresos por

6 Asociación Probienestar de la Familia Colombiana -Profamilia-. (2005). Salud sexual y reproductiva en Colombia. Encuesta Nacional de Demografía y Salud 2005, ENDS 2005. Profamilia. Bogotá [Disponible en: http://www.profamilia.org.co/encuestas/01encuestas/2005resultados_generales.htm] (consultado: 30 de agosto de 2012).

7 Mujeres rurales gestoras de esperanza. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo - PNUD, Bogotá, p.36.

parte de los miembros de su hogar⁸”. De esta forma, podemos expresar que el panorama del mercado laboral de jefas de hogar ha hecho prácticamente imposible superar la profunda brecha de pobreza de los hogares rurales con jefatura femenina, lo cual las pone en una situación de vulnerabilidad extrema.

Diferentes estudios han reconocido que el problema de la pobreza se ha venido evidenciando en la división del trabajo según el sexo, dado que a la mujer se le han asignado por tradición las labores domésticas (atención del hogar y ayudante sin remuneración de las labores rurales). Así mismo, por el papel que desempeña en el hogar, y que le limita el acceso a la formación académica, incide esta situación de manera determinante en la desigualdad de las oportunidades que tienen como género para acceder al capital productivo, y a su desarrollo personal, económico y social⁹.

En términos generales, existen restricciones dadas socialmente por una tradición muy patriarcal, especialmente en las áreas rurales, de acuerdo con los aspectos culturales de cada región. Igualmente esta situación se debe al desconocimiento de las mujeres y en muchos casos de la misma sociedad respecto de sus derechos¹⁰. De otra parte, las mujeres rurales, y en especial aquellas afectadas por el conflicto armado, no conocen sus derechos y, por lo tanto, no pueden gestionarlos y exigirlos a las instituciones y a la misma sociedad. En este sentido, se debe contribuir a la difusión del conocimiento en torno a los mecanismos de propiedad de la tierra y a mejorar su capacidad en la toma de decisiones, en las actividades agropecuarias y en las del hogar. Las mujeres deben tener aún más conocimiento y capacidad de liderazgo y de gestión para acceder a la oferta institucional.

⁸ Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). Gran Encuesta Integrada de Hogares. Disponible en la Web http://www.dane.gov.co/daneweb_V09/index.php?option=com_content&view=article&id=61&Itemid=67. (consultado: 30 de agosto de 2012).

⁹ Departamento Nacional de Planeación. Apoyo a los emprendimientos productivos y de desarrollo de las mujeres rurales nacional. Ficha del Banco de Proyectos de Inversión Nacional. Código BPN: 2011011000192, abril 17 de 2012.

¹⁰ Términos de referencia OIM, convocatoria 396, noviembre de 2011.

Según el informe de prensa del 26 de marzo de 2012, en el primer balance del programa Mujer Rural del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, se presentó el avance de inversión para emprendimientos productivos de las mujeres rurales colombianas. El informe indica que el programa Mujer Rural consta de dos componentes. El primero de ellos, es el proyecto de *transversalización de género*, que intenta comprometer a la institucionalidad del sector rural colombiano con el discurso de género. Se cuenta con la conformación de un comité interinstitucional que realiza la actualización de un diagnóstico de la aplicación de la Ley 731 de 2002, que estableció la igualdad de derechos y oportunidades para las mujeres rurales. En dicho comité participan tanto instituciones públicas, como la academia, la cooperación internacional y la Mesa de Incidencia Política de Mujeres Rurales Colombianas¹¹.

El segundo componente es el de *emprendimientos productivos de mujeres rurales*, que es desarrollado a través del convenio entre el MADR y el INCODER, con el apoyo de la USAID y la OIM.

Dicho programa se ha implementado a través del Convenio de cooperación DDR-372, para lo cual ha sido necesario sistematizar las lecciones aprendidas del proceso y a partir de ahí, tener recomendaciones para implementaciones futuras a modo de réplica y avanzar en la construcción del conocimiento útil y aplicable a las necesidades de las organizaciones de mujeres rurales en el país.

¹¹ Centro Latinoamericano para el Desarrollo. Primer balance del programa Mujer Rural en Colombia, marzo 26 de 2012. Disponible en la Web <http://www.rismisp.org/inicio/noticia.php>.

1. SISTEMATIZACIÓN APLICADA Y METODOLOGÍA



1.1 Política pública

Una vez revisada la situación de las mujeres rurales, es pertinente referirse al marco normativo de la política pública que responde a los problemas que ellas enfrentan.

Es importante entender el concepto de política pública como el “conjunto de sucesivas iniciativas, decisiones y acciones de régimen político frente a situaciones socialmente problemáticas que buscan su resolución o llevarlas a niveles manejables¹²”.

En este sentido, en Colombia la primera política nacional sobre mujer campesina surgió en 1984. Fue definida por el Consejo Nacional de Política Económica y Social y plasmada en el documento CONPES

2109 con el fin de “aumentar su (de las mujeres rurales) participación económica y social a partir del acceso a factores y recursos productivos como tierra, crédito, asistencia técnica, comercialización y fortalecimiento de formas organizativas¹³”.

Seguidamente, la Política de Desarrollo Rural Integrado (DRI) en sus propósitos define que es necesario “impulsar acciones que propicien una posición más equitativa de la mujer campesina, como parte del mejoramiento del nivel de vida familiar¹⁴”.

Con la aprobación de la Ley 30 de 1988 se reconoció por primera vez el derecho de las mujeres a la tenencia de la tierra, incorporando una titulación conjunta o adjudicación de títulos de reforma

¹² Vargas, A. (2001,2002 y 2003). Memorias reunión mesa mujer, ruralidad y paz. Archivos AMUAFROC. República de Colombia. Ley 731 de 2002.

¹³ PNUD-Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (Bogotá). Mujeres rurales gestoras de esperanza, pp. 67-69.

¹⁴ *Ibid*, pp. 67-69.



a nombre de las parejas, como en el caso de mujeres campesinas mayores de 16 años.

Para la década de los noventa, fueron diseñadas otras políticas focalizadas en las mujeres campesinas, entre ellas la Política Integral para las Mujeres Colombianas y la Política para el Desarrollo de la Mujer Rural, normativa que buscó fortalecer la atención a las mujeres rurales.

En esta misma década se promulgó la Ley 60 de 1994, vigente actualmente. Esta ley aportó importantes elementos para eliminar la posición de invisibilidad de las mujeres, y consideró a las jefas de hogar y a las víctimas de la violencia como beneficiarias para la titulación de terrenos.

A comienzos del nuevo siglo, y como resultado de la incidencia por varios años de los grupos de

mujeres organizadas y rurales, Colombia expidió el 14 de enero de 2002 la Ley 731, denominada Ley de Mujer Rural, que dicta normas para favorecer a las mujeres rurales, y consagra medidas encaminadas a “acelerar la equidad entre hombres y mujeres rurales¹⁵”. Con esta ley se pretendió reducir la brecha de calidad de vida entre lo rural y lo urbano. Así las cosas, el proceso de la ley inició en el año 2000 y se presentó en tres fases:

1. Elaboración del Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres Rurales PIOM/RURAL.
2. Formulación y aprobación de la Ley de Mujer Rural.
3. Reglamentación y seguimiento de la ley.

¹⁵ Ley 731 de 2002. Artículo 1 - El objeto de esta ley.

1.2 Enfoque de género y sectorial

El enfoque de género considera las diferentes oportunidades de los hombres y las mujeres, las interrelaciones existentes entre ellos y los distintos papeles que socialmente se les asignan. Todas estas cuestiones influyen en el logro de las metas, las políticas y los planes de los organismos nacionales e internacionales y, por lo tanto, repercuten en el proceso de desarrollo de la sociedad.

El género se relaciona con todos los aspectos de la vida económica, social, cotidiana y privada de los individuos, y determina características y funciones dependiendo del sexo o de la percepción que la sociedad tiene de él. Las relaciones de género derivan de los modos en que las culturas asignan las funciones y responsabilidades distintas a la mujer y al hombre, lo que determina diversas formas de acceder a los recursos materiales como la tierra y el crédito, y a los no materiales como el poder político. Sus implicaciones en la vida cotidiana son múltiples y se manifiestan, por ejemplo, en la división del trabajo doméstico y extra-doméstico, en las responsabilidades familiares, en el campo de la educación, en las oportunidades de promoción profesional, en las instancias ejecutivas, entre otras.

Durante los últimos años, los gobiernos y los organismos internacionales han subrayado la importancia de dar prioridad a la problemática de género en la planificación de políticas y estrategias de desarrollo. De esta forma, las últimas conferencias mundiales han definido objetivos y mecanismos específicos en las áreas de desarrollo sostenible y cooperación internacional, y han establecido metas y tácticas para asegurar la igualdad entre los hombres y las mujeres, en materia de distribución de recursos, y acceso a las oportunidades de la vida económica y social. Igualmente, se ha llegado a un consenso acerca del vínculo fundamental existente entre la temática de género y el desarrollo sostenible.

Estudios llevados a cabo por la FAO y otras instituciones, muestran que con frecuencia las políticas

adoptadas en diferentes regiones del mundo con miras a reglamentar el acceso a los recursos y servicios productivos (tierra, agua, tecnología, investigación, capacitación y recursos financieros) y a fomentar un desarrollo sostenible, no han logrado reducir la pobreza rural ni aumentar la disponibilidad de alimentos. Para millones de personas que dependen de una agricultura de subsistencia, las consecuencias han sido con frecuencia nefastas.

Por lo tanto, si realmente se desea combatir la pobreza y garantizar la seguridad alimentaria y el desarrollo sostenible, se deben examinar las causas de los múltiples fracasos, dentro de las cuales dos elementos relevantes han sido, el desconocimiento de las mujeres como productoras, y el diseño de políticas y programas de desarrollo que ignoran la dimensión de género.

La misma FAO ha demostrado que una de las causas que obstaculizan el aumento de la productividad agrícola y de los ingresos de la mujer rural, es la falta de seguridad en materia de propiedad, tenencia o derecho al usufructo de la tierra. La seguridad del derecho a la tierra no se limita a la propiedad privada; abarca formas como el arriendo de la tierra pública o el derecho a la utilización de la propiedad comunal. Es altamente probable que si la mujer contara con la garantía de la propiedad, en cualquiera de sus formas, podría hacer mejor uso de la tierra y tomaría las decisiones adecuadas, a corto y a largo plazo, en materia de inversión y manejo de los recursos disponibles que coadyuvaran a lograr mayor rendimiento.

Por su parte, el enfoque diferencial implica “tener en consideración las características de la población sujeto o grupos involucrados en la atención, en términos de género, edad y etnia, así como sus patrones socioculturales. Lo anterior permitirá reconocer y promover ofertas institucionales acordes a los intereses de desarrollo de los grupos e individuos afectados^{16”}.

16 PROFEM-OIT (2004). Manual Metodología Gestión Empresarial con Enfoque de Género, módulo 1.



Igualmente, las entidades del Sistema Nacional de Atención Integral a la Población Desplazada han definido el enfoque diferencial como “un método de análisis, actuación y evaluación, que toma en cuenta las diversidades e inequidades de la población en situación o en riesgo de desplazamiento, para brindar una atención integral, así como la protección y garantía de derechos que cualifique la respuesta institucional y comunitaria¹⁷”.

Con el fin de facilitar el entendimiento de actores sociales, fortalecer las organizaciones y propender por implementar la Política Nacional de Mujer Rural, se contempló, además del enfoque de género y diferencial, el enfoque solidario sectorial, que permite articular lineamientos, objetivos, componentes, estrategias, mecanismos de coordinación, comunicación y funcionamiento, de acuerdo con las características propias de las regiones y los actores involucrados en el programa.

1.3 Capital social, humano y productivo (análisis de actores sociales y organizacionales)

La delimitación del eje de la sistematización conlleva a realizar una revisión del concepto de capital social, ampliamente trabajado por el Banco Mundial, que señala que capital social es “una se-

rie de asociaciones horizontales entre personas que incluyen redes sociales y normas asociadas que afectan a la productividad y el bienestar de la comunidad. Las redes sociales pueden aumentar la productividad al reducir los costos asociados al establecimiento de negocios. El capital social facilita la coordinación y la cooperación¹⁸”. Igualmente señala las siguientes categorías de capital:

1. Capital natural: conformado por los recursos naturales que pueden ser utilizados para generar un valor económico.
2. Capital físico: construido por el hombre para facilitar su vida y promover el desarrollo, como infraestructura, equipos y servicios.
3. Capital humano: nivel de capacitación y educación de un grupo para generar valor económico.
4. Capital cultural: lo que caracteriza a un grupo humano, como son sus normas, valores, creencias, lengua, instituciones y costumbres.
5. Capital social: se refiere a las instituciones, relaciones y normas que conforman la calidad y cantidad de las interacciones sociales de una sociedad.

Así mismo, este concepto ha sido estudiado por muchos teóricos, entre los que podemos mencionar a Robert Putnam (1993), quien reconoce que “los niveles de confianza, grado de asociación y

¹⁷ Decreto 250 de 2005. Plan Nacional de Atención Integral a la Población Desplazada.

¹⁸ Banco Mundial. ¿Qué es el Capital Social? Disponible en la Web: http://web.worldbank.org/Website/External/Topicsdevelopment/Exttsocialcapital/0_contentMDK:20187568-menuPK:410388-pagePK:148956-piPK:216618-theSitePK:401015.00.html. (consultado: 30 de agosto de 2012).

el respeto a las normas de comportamiento cívico son la base del mismo (capital social)¹⁹”.

La teoría del mencionado autor indica que “a mayor confianza entre las personas, hay más flujos de información, lo que favorece el consenso y el funcionamiento de normas en beneficio del colectivo, más que del individualismo. Esto se traduce en un eficiente desempeño en los gobiernos locales por la presencia de organizaciones comunitarias activas, con un alto interés por los asuntos públicos, el respeto a la ley, los redes sociales y las políticas horizontales, el poco clientelismo y una alta valoración de la solidaridad²⁰”.

En la tabla 3 se aprecian las perspectivas del capital social²¹.

En conclusión, el capital social incluye básicamente los vínculos que se establecen entre los miembros de la organización, los de esta con otras organizaciones y los de las organizaciones entre sí²². Se profundiza la definición de capital social explicándolo en términos de motivación y definiéndolo como la comprensión mutua entre personas o grupos que puede producir un beneficio, una ventaja o un trato preferencial. Los autores señalan que “el capital social es la empatía individual o grupal hacia otra persona o grupo que produce un beneficio, una ventaja o un trato preferencial en potencia, más allá de lo esperado en una relación de intercambio²³”.

1.4 Concepto de sistematización

Para el desarrollo de la presente sistematización, se ha considerado necesario la delimitación de los diferentes ámbitos de lo que comúnmente se entiende por sistematización, así para el desarrollo del proceso y posterior aplicación y operatividad. El equipo consideró apropiado trabajar con base en los conceptos propuestos por los autores Sergio Martinic y Óscar Jara, quienes definen la sistematización como:

“Un proceso de reflexión que pretende ordenar u organizar lo que ha sido la marcha, los procesos, los resultados de un proyecto, buscando en tal dinámica las dimensiones que pueden explicar el curso que asumió el trabajo realizado²⁴”.

La “interpretación crítica de una o varias experiencias que, a partir de su ordenamiento y reconstrucción descubre o explica la lógica del proceso, los factores que han intervenido en él, cómo se han relacionado entre sí y por qué lo han hecho de ese modo²⁵”.

La sistematización de experiencias sociales, que busca generar conocimiento, implica un proceso de reconstrucción y reflexión analítica sobre una acción o intervención para poder interpretarla y comprenderla²⁶. Con el proceso de sistematización

19 Vademécum de Capital Social Venezuela. (2006). Disponible en la Web: <http://www.unimet.edu.ve/capital-social/capital-social.html>. Universidad Metropolitana. (consultado: 30 de agosto de 2012).

20 *Ibíd.*

21 Naciones Unidas, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), (2006). Arriagada, I. “Breve guía para la aplicación del enfoque de capital social en los programas de pobreza”, p.13. Estas categorías fueron por la autora Irma Arriagada.

22 Baró, M. (2011). Jerarquización de *stakeholders* para la construcción del capital social de las organizaciones. *Mediaciones Sociales. Revista de Ciencias Sociales y de la Comunicación*, n° 9, pp.135-162.

23 Baró, M. Jerarquización de *stakeholders* para la construcción del capital social de las organizaciones. *Mediaciones Sociales. Revista de Ciencias Sociales y de la Comunicación*, p.4.

24 Martinic, S. (1984). Citado por Ocampo, A. (2000).

25 Jara, Ó. (1998). Citado por Berdegué, J. (2000).

26 Ramírez H., Clemencia, PhD. Oficial de Investigaciones de la Unidad de Planeación, Investigación y Evaluación de la Organización Internacional para las Migraciones – OIM. (2010). Texto elaborado para el Manual de Investigaciones y Sistematizaciones de la OIM.

TABLA 3: PERSPECTIVA DE CAPITAL SOCIAL

PERSPECTIVA	ACTORES	ORIENTACIONES DE POLÍTICAS
Visión comunitaria. Asociaciones locales.	Grupos comunitarios. Organizaciones voluntarias.	Reconocer que la familia, los amigos y los socios de una persona son sus activos, y que estos actúan como red de seguridad en momentos difíciles. Las comunidades con un alto rango de solidaridad comunitaria permanecen pobres si carecen de conexiones externas fuertes. Sin aliados externos, este capital social es solo un sustituto de los recursos y servicios provistos por el Estado.
Visión de redes. Lazos comunitarios que vinculan y tienden puentes.	Empresarios. Asociaciones de negocios. Mediadores de información.	Descentralizar. Crear zonas empresariales. Tender puentes entre sectores sociales. Disminuir los costos de transacción en la economía. Identificar la naturaleza y el alcance de las redes e instituciones formales de una comunidad y cómo interactúan entre sí. Desarrollar estrategias basadas en el capital social de unión y de puente. Compensar con las formas positivas de capital social a las negativas.
Visión institucional. Instituciones políticas y legales.	Servicios públicos y privados.	Otorgar libertades civiles y políticas. Instaurar transparencias y responsabilidad de instituciones ante la sociedad civil.
Visión sinérgica. Redes comunitarias y relaciones Estado-sociedad.	Grupos comunitarios. Sociedad civil. Empresas. Estado.	Coproducir, complementar. Fomentar la participación y forjar uniones. Ampliar la capacidad y escala de las organizaciones locales. El capital social es una variable mediadora entre representantes del Estado, la sociedad civil y el sector empresarial.





se obtiene un conocimiento consistente que permite transmitir la experiencia, y confrontarla con otras experiencias o con el conocimiento teórico existente; así se contribuye a la acumulación de conocimientos generados desde y para la práctica, y a su difusión o transmisión²⁷.

De igual manera, para el análisis de los atributos de la participación de los diferentes actores sociales o *stakeholders*, el equipo de sistematización definió trabajar con la propuesta teórica de valoración cuantitativa a partir de los planteamientos hechos por Mitchell, Angle y Wood²⁸, desde una valoración cuantitativa de los siguientes atributos: legitimidad, poder y urgencia.

²⁷ Francke y Morgan, M. (1995).

²⁸ *Revista de métodos cuantitativos para la economía y la empresa*. La gestión de los grupos de interés, p.75.

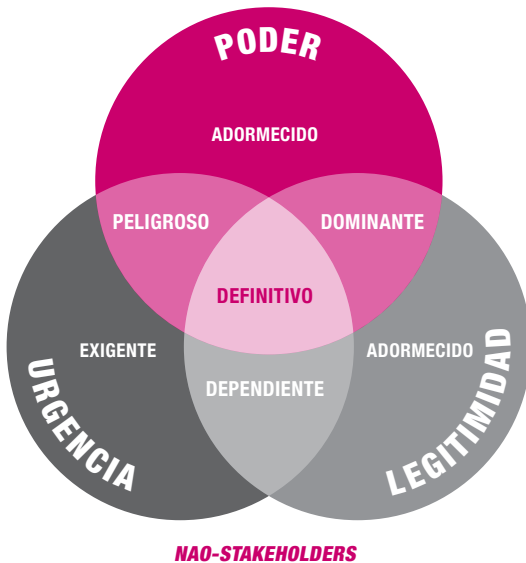
La identificación de los actores sociales o *stakeholders* en el marco del proyecto permite analizar el rol de cada una de las personas y organizaciones que participaron, al igual que aquellas que no hicieron parte del proyecto y pudieron ser importantes para la planeación, el diseño, la implementación y la etapa de sostenibilidad.

El objetivo de la aplicación de esta técnica permite señalar a los actores involucrados que pueden afectar o verse afectados y, posteriormente, revisar sus características y su posición frente al proyecto.

Para el análisis, los autores de esta teoría expresan que no corresponden a *stakeholders* los actores sociales que no cumplan con uno de los atributos incluidos en la siguiente ilustración:

ILUSTRACIÓN 2

Identificación de *stakeholders*



La valoración y la caracterización de los *stakeholders* o actores sociales se realizó con base en los datos cuantitativos dados por la metodología, y corresponden a la asignación señalada por los autores antes mencionados. La valoración utilizada es la siguiente²⁹:

- 0 atributo: *no stakeholders*.
- 1 atributo: *stakeholders* latentes (adormecido, exigente y discrecional).
- 2 atributos: *stakeholders* expectantes (peligrosos, dominantes y dependientes).
- 3 atributos: *stakeholders* definitivos.

La principal finalidad que se busca mediante la sistematización del proyecto es producir aprendizajes que, de un lado, reviertan en la propia práctica de los formuladores de políticas públicas y, de otro, aporten una propuesta válida que permita a otras instituciones incluir las recomendaciones y lecciones aprendidas, como propuesta para fortalecer la intervención de los programas a nivel nacional y territorial.



²⁹ Falcol, H., Martins Fontes, J.R. (1999), *¿En quién se pone el foco? Identificando stakeholders para la formulación de la misión organizacional*. en: Caracas. La valoración de los atributos de *stakeholders*, es tomada del modelo aplicado de los autores Mitchell, Agle y Wood. *Revista del CLAD Reforma y Democracia*. No. 15.

1.5 Fase preliminar o planificación de la sistematización

Es importante señalar que el diseño metodológico partió de la construcción colectiva del eje de la sistematización entre el equipo de trabajo del MADR, el INCODER y la OIM, para lo cual se definieron las categorías de análisis con el fin de extraer las lecciones aprendidas en la construcción del capital social con un enfoque asociativo sectorial, teniendo en cuenta las relaciones interinstitucionales y comunitarias.

El proceso de sistematización se desarrolló a partir de tres fases: la preliminar o de planificación de la sistematización, la fase de análisis e interpretación crítica de la experiencia, y la fase de aplicación y comunicación de los aprendizajes.

■ Identificación de la justificación del proceso de sistematización

Esta actividad responde a la necesidad identificada en el convenio 20110118 (DDR-372), que tenía como objetivo generar conocimiento a partir de la ejecución del proyecto, que fortaleció las unidades productivas y el capital social creado durante la implementación de la experiencia.

■ Delimitación del objetivo de la sistematización

La sistematización tuvo como objetivo analizar las lecciones aprendidas del proyecto Mujer Rural. A partir de los procesos desarrollados las lecciones pueden ser retroalimentadas para su práctica y nutrir experiencias similares. Para esto, se construyó, interpretó y visualizó de manera participativa la experiencia demostrativa focalizada del programa Mujer Rural.

■ Delimitación de tiempo y espacio de la sistematización del proyecto

El objetivo de la sistematización estuvo relacionado con el análisis de las lecciones aprendidas del

proyecto a lo largo de su ejecución, para lo cual se tuvieron en cuenta los diferentes procesos desde su inicio.

El proceso de sistematización permitirá retroalimentar las futuras intervenciones que desde el proyecto Mujer Rural o similares se realicen en el país. A partir de la reconstrucción de la memoria y las lecciones aprendidas se pretende interpretar y visualizar factores de éxito, errores y recomendaciones.

■ Identificar los actores directos e indirectos

Se identificaron los actores sociales involucrados en el proyecto, el rol cumplido y su influencia dentro de cada red social, analizando la disponibilidad y su compromiso con el desarrollo del proyecto, así como las implicaciones en los ámbitos local y nacional.

Actores:

- Las mujeres pertenecientes a las 28 organizaciones.
- Las seis entidades operadoras del proceso.
- Las entidades públicas y privadas a nivel local
- Las administraciones municipales.
- Las entidades de carácter nacional: MADR y el INCODER.
- CHF Internacional - Estrategia Colombia Responde, y la USAID a través de OIM.

■ Formulación de hipótesis vinculada al objeto de estudio y preguntas orientadoras

La hipótesis que orienta la sistematización afirma que “el fortalecimiento de las iniciativas asociativas y productivas en el marco del proyecto, es visto como un instrumento que permite a las mujeres rurales generar confianza entre sí y fortalecer el capital social”.

A partir de esta hipótesis se construyeron las preguntas orientadoras dirigidas a identificar y reco-

ger los puntos de vista, percepciones, intereses y opiniones de los actores institucionales y grupos sociales involucrados, en términos de la construcción del capital social con enfoque asociativo sectorial en el proyecto, teniendo en cuenta las relaciones interinstitucionales y comunitarias.

- ¿Cuáles factores facilitaron o dificultaron la creación de relaciones de confianza entre las beneficiarias de las asociaciones?
- ¿Qué factores facilitaron o dificultaron la cooperación y la coordinación de las tareas asignadas al interior de las asociaciones?
- ¿Cuáles son los factores que facilitaron o dificultaron las relaciones entre el sector público, el sector privado, la cooperación internacional y la comunidad?
- ¿Qué factores facilitaron o dificultaron el desarrollo de las habilidades y capacidades de las beneficiarias?
- ¿Qué factores facilitaron o dificultaron la cohesión e inclusión social?
- ¿Qué factores facilitaron o dificultaron el acceso a redes (que trascienden el círculo de los beneficiarios y formadas al interior del proyecto)?
- ¿La puesta en marcha del proyecto contribuyó a desarrollar sentimientos de respeto y solidaridad?
- ¿El desarrollo del proyecto contribuyó a mejorar la capacidad de diálogo y negociación, y a generar acuerdos entre las mujeres rurales?

■ Identificación del eje de la sistematización

El eje que guió la sistematización se orientó a extraer las lecciones aprendidas en la construcción del capital social con enfoque asociativo sectorial en el proyecto, teniendo en cuenta las relaciones interinstitucionales y comunitarias.

■ Definición de unidades de análisis y categorías

El procesamiento de la información se realizó a partir de la definición de unidades y categorías de

análisis relacionadas con el capital social, para lo cual se plantearon dos categorías: una referida principalmente a las mujeres, y la otra, al análisis de la información de los actores institucionales, representantes de la comunidad y entidades operadoras.

A partir de la definición de las unidades y categorías de análisis, se identificaron las fuentes de información primaria y los instrumentos para la captura de la información. En el caso de las mujeres se definió aplicar una encuesta y desarrollar un taller (encuentro nacional) con lideresas representantes de las organizaciones, y en el caso de los actores institucionales se realizó una entrevista semiestructurada.

■ **Categorías de análisis mujeres integrantes de las organizaciones:** las categorías para la encuesta escrita aplicada a las mujeres que participaron del proyecto se definieron con base en el cuestionario integrado para la medición del capital social (INQUESOC)³⁰, elaborado por el Banco Mundial. Dichas categorías se describen a continuación:

- a. Grupos y redes: grupos u organizaciones, redes o asociaciones, en las que participan las mujeres rurales o familiares del hogar. Se consideran los grupos formalmente organizados o simplemente personas que se reúnen de manera regular para realizar una actividad o conversar acerca de algo, o a la participación activa en la toma de decisiones del grupo.
- b. Confianza y solidaridad: hace referencia a la confianza que existe entre las personas de la comunidad y entre las socias de las organizaciones, que les permite un apoyo mutuo. También la confianza entre los actores políticos, institucionales, económicos y sociales que hay en la comunidad y, la credibilidad en las instituciones públicas.

³⁰ Banco Mundial. Grupo de expertos capital social, 4 de marzo de 2012, cuestionario integrado para la medición del capital social.

- c. Acción colectiva y cooperación: relacionada con el trabajo conjunto, la acción colectiva con otros, la asociatividad, la participación voluntaria, la acción y el compromiso comunitario para la solución de problemas a nivel local.
 - d. Información y comunicación: acceso a los medios de comunicación como los periódicos, la televisión, el teléfono, la internet, el celular, fuentes de información de los programas del gobierno local y nacional, y de acceso a mercados para grupos comunitarios, asociaciones, líderes comunales, entre otros.
 - e. Cohesión e inclusión social: la variable inclusión social, hace referencia a las diferencias existentes entre las personas que viven en la comunidad o en las asociaciones, y que generan dificultades para relacionarse, por ejemplo, las diferencias étnicas y de género, educativas, de ingresos, de acceso a la tierra, de partidos políticos, entre otras. La cohesión social se refiere al sentimiento de unión y cercanía que existe en la comunidad, la sociabilidad entre las personas que la habitan, a las expresiones culturales y cómo se da la unidad social en las asociaciones.
- f. Empoderamiento y acción política: el empoderamiento visto desde la felicidad de las personas, el control que se tiene sobre la toma de decisiones, el reconocimiento y la autonomía en el ejercicio de los derechos. La capacidad para la gestión ante entes como los gobiernos locales y nacionales.
- **Categorías de análisis actores institucionales y sociales:** las categorías definidas para el análisis de la información de dichos actores estuvieron relacionadas con los elementos que afectan positiva o negativamente el capital social, primordialmente en relación con las mujeres y sus organizaciones en el territorio. La recolección de la información se realizó mediante entrevistas semiestructuradas (preguntas orientadoras) que permitieron identificar los puntos de vista, percepciones, intereses y opiniones de los actores institucionales y los grupos sociales involucrados.

- a. Grupos y redes: analiza los grupos u organizaciones, redes o asociaciones, en las que participan las mujeres rurales o familiares del hogar, para lo cual se tuvieron en cuenta variables relacionadas con la participación en redes, asociaciones formales o informales, el nivel de eficiencia y desempeño de las unidades productivas a partir del fortalecimiento del capital social, y la valoración de los factores que facilitan o dificultan el acceso de las asociaciones a otras redes u organizaciones.
- b. Coordinación interinstitucional: visto desde la coordinación de acciones con actores institucionales, se analizaron los mecanismos utilizados para coordinar actividades a nivel nacional y local, la contrapartida de recursos locales asignados para el proyecto, los factores que facilitan o dificultan las relaciones entre las asociaciones de mujeres con los actores público privados y la cooperación internacional, y finalmente se buscó identificar las instituciones que participaron o no en el desarrollo del proyecto y que a futuro deberán ser tenidas en cuenta.





- c.** Participación: analizada no solo desde la vinculación de las mujeres y organizaciones al proyecto, sino de cómo las mujeres, las organizaciones y los actores público–privados influyeron en su desarrollo, sus productos, sus resultados y sus metas. En tal sentido se evaluaron los acuerdos realizados, los escenarios y órganos³¹ de decisión, el cómo son tomadas las decisiones y los mecanismos de participación y veeduría.
- d.** Asociatividad: definida como el medio por el cual las mujeres se integran, comparten ideales y suman esfuerzos en pro de un ideal. Tuvo en cuenta variables relacionadas con la conformación de las organizaciones, los factores que incidieron en la asociatividad, la focalización de beneficiarias, los factores que facilitan o dificultan la cooperación y la coordinación de actividades al interior de las organizaciones, los beneficios que perciben las asociadas dentro de la organización, el nivel de formalización de las asociaciones, la auto–gestión y la financiación.
- e.** Empoderamiento y acción política: desde el control que tienen las mujeres para la toma de decisiones, el reconocimiento y la autonomía en el ejercicio de los derechos y la gestión ante los entes público–privados locales y nacionales, para lo cual se identificaron los mecanismos de divulgación y acceso a los beneficios y programas de la Ley 731 de 2002 y demás relacionadas, la gestión de recursos, líneas de crédito y acceso a los beneficios de los fondos de garantía para las mujeres rurales, y la visión de las mujeres frente a la implementación de dicha ley.
- f.** Acción colectiva y cooperación: desde el trabajo conjunto, la acción colectiva con otros, la participación voluntaria, la asociatividad y el compromiso comunitario para la solución de problemas a nivel local. Para su análisis se tuvo en cuenta la frecuencia en las reuniones de las asociaciones para realizar derechos de petición, y la auto gestión de las organizaciones para desarrollar proyectos y acciones con actores público privados.
- g.** Cohesión e inclusión social: la cohesión se definió desde el sentimiento de unión y cercanía entre las personas que hacen parte de la comunidad, y la inclusión, a partir de la valoración de las diferencias de las personas. Se observaron sus características, los conflictos que se presentan y la manera como son resueltos al interior de las organizaciones.

³¹ Instancias en las que participan las mujeres en la formulación, comités técnicos, reuniones, mesas temáticas, actividades de seguimiento, Consejo Municipal de Desarrollo Rural, Consejos Territoriales de Planeación, y Juntas departamentales y municipales de educación.

- h. Confianza y solidaridad: se examinó desde la credibilidad en otra persona e institución para realizar acciones conjuntas o conseguir apoyo. Partió en primera instancia del análisis interno en las organizaciones, para lo cual se indagó sobre la confianza de los asociados en la organización, la identificación de los factores que la afectan positiva o negativamente y, en segunda instancia, las acciones que se deben ejecutar para que las organizaciones participen en otros ámbitos o redes. Un tercer aspecto tenido en cuenta estuvo relacionado con la forma como se resuelven las necesidades comunes a todos o a la mayoría de miembros.
- i. Información y comunicación: desde la manera como estos aspectos influyen en la consolidación del capital social, el análisis de fuentes de información para el acceso a la oferta local pública y el conocimiento del mercado, principalmente.
- j. Enfoque diferencial: tuvo como propósito identificar las variables y los diseños metodológicos definidos con el fin de brindar atención

desde la ejecución del proyecto. Para esto se plantearon aspectos relacionados con el enfoque diferencial de los grupos poblacionales por etnia (afrodescendientes, indígenas, etc.), y género (mujeres y hombres).

■ Selección de experiencias

La selección de la muestra representativa de los proyectos para efectos de la sistematización, fue realizada en común acuerdo con el MADR, el INCODER y la OIM, y se tuvieron en cuenta los siguientes criterios: la representación de todos los sectores productivos incluidos en el proyecto (artesanal, agrícola y pecuario), la representación de diferentes regiones del país y la inclusión del enfoque diferencial étnico.

La tabla 4 presenta los tres departamentos seleccionados para la sistematización. Se describen las organizaciones focalizadas, la actividad productiva que desarrollan y el municipio de localización.

TABLA 4: PROYECTOS SELECCIONADOS

REGIÓN	NOMBRE DE ASOCIACIÓN	ACTIVIDAD PRODUCTIVA	LOCALIZACIÓN MUNICIPIO
CESAR	Asociación de Madres Cabeza de Hogar Desplazadas por la Violencia de Codazzi – ASOMADESCO.	Siembra y comercialización de hortalizas y especies menores.	Municipio de Agustín Codazzi, granja La Esperanza.
	Asociación de Artesanas Indígenas Kankuamas.	Fabricación y comercialización de mochilas y otros productos derivados del fique.	Resguardo indígena Kankuamo – municipio de Valledupar.
META	AGROEMPO - El Castillo –Porvenir.	Agrícola (plátano, cacao, aguacate, papaya y maracuyá).	Predio El Porvenir, vereda Caño Claro, municipio de El Castillo, Meta.
NORTE DE SANTANDER	Asociación de Mujeres Campesinas Forjadoras de Futuro de Durania.	Siembra de café y especies menores.	Municipio de Durania, vereda El Líbano.

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

1.6 Fase de análisis e interpretación crítica de la experiencia

El análisis y la interpretación crítica de la experiencia se desarrollaron a partir de seis pasos que se describen a continuación.

■ Identificación de las fuentes primarias y secundarias

- **Fuentes primarias:** referidas a las entrevistas semi-estructuradas con grupos focales (entidades operadoras, equipo de trabajo de instituciones y autoridades locales, la metodología de redes y el análisis de actores sociales o *stakeholders*), (ver anexo 1), y el análisis de la tabulación de la encuesta, basada en el formulario del Banco Mundial - INQUESOC, aplicado a las cuatro organizaciones de mujeres durante los talleres de sistematización que hicieron parte de la muestra (ver anexo 2). De igual manera, se contó con los resultados de los instrumentos de recolección de información de la experiencia, obtenidos en el encuentro nacional de validación de la sistematización y los audios de las mesas de trabajo del mismo evento.

- **Fuentes secundarias:** se analizaron fundamentalmente documentos de política pública, informes de entidades operadoras (parciales e intermedios), documentos relacionados con el marco conceptual, documentos técnicos, administrativos y financieros del convenio, así como fichas del proyecto.

■ Realización del trabajo de campo y reconstrucción histórica de la experiencia

Para el proceso de reconstrucción histórica se contó inicialmente con fuentes de información secundaria, que fueron acopidas, seleccionadas y analizadas. Posteriormente se inició el trabajo de campo con la recolección de información, se realizaron visitas a las entidades operadoras y a los actores sociales locales en campo, para lo cual se contó con la entrevista semiestructurada, y en el caso de las visitas a organizaciones seleccionadas, con encuestas que se levantaron en terreno.

La sistematización se desarrolló de manera participativa, a partir de la reconstrucción de la experiencia (se elaboraron instrumentos que dan cuenta de los procesos) y su análisis en talleres. En dichos eventos se trabajó en relación con las preguntas



orientadoras y las categorías de análisis elaboradas para el proceso de sistematización.

El equipo de sistematización sostuvo entrevistas con socios, ejecutores, beneficiarios y funcionarios de las entidades interesadas en el proceso (el MADR, el INCODER y la OIM), de los gobiernos nacionales y regionales involucrados y de los ministerios e instituciones con los que se había trabajado, con el fin de complementar la información sobre el proceso.

■ Ordenamiento de la información

De acuerdo con la información recolectada en el trabajo de campo, el equipo de sistematización ordenó la información teniendo en cuenta el eje, las preguntas orientadoras y las categorías previamente definidas.

■ Análisis e interpretación crítica de la experiencia

Para el análisis y la interpretación de la información recopilada, el equipo de sistematización se apoyó en los elementos prácticos de los modelos de análisis de actores, en los siguientes aspectos:

- a. Identificación de hitos.
- b. Identificación de actores.
- c. Aplicación del modelo de *stakeholders*.
- d. Aplicación del modelo de redes.
- e. Lecciones aprendidas.
- f. Recomendaciones.

■ Análisis de actores

Para el trabajo de análisis de actores o *stakeholders*, se realizaron talleres con la comunidad y con el operador. Se estructuró el formato guía aplicado a los operadores que se desarrolló en tres fases: la primera, con la identificación de los hitos; la segunda, con preguntas asociadas a las categorías de la sistematización, y la tercera, con la formulación de las lecciones aprendidas. Esta

información permitió valorar las variables que a continuación se describen y que corresponden al modelo propuesto por los autores Mitchell, Agle y Wood³².

- **Legitimidad:** “es la presunción o percepción generalizada de que las acciones de un actor social son deseables o apropiadas, dentro de ciertos sistemas socialmente construidos de normas, valores, creencias y definiciones. La legitimidad puede ser medida según la atribución de un grado de deseabilidad de las acciones del actor para la organización³³”.

La valoración empleada para determinar el grado de legitimidad del actor fue asignada en un rango de 1 a 4, donde el valor 1 corresponde a que las acciones del actor son percibidas como indeseables y 4 corresponde a que las acciones son legítimas y altamente deseables.

- **Poder:** es definida por los autores como la existencia o posibilidad de que un actor social obtenga recursos materiales, físicos, logísticos, financieros y tecnológicos.

Para la valoración del atributo de poder se deben tener en cuenta dos variables, que se valoran en forma independiente y, posteriormente, el resultado de ambas es multiplicado para obtener el valor total de la variable poder.

■ Variables calificadas:

- a. El grado de sensibilidad: se ponderó la prioridad o la sensibilidad de los recursos en el marco del proyecto, de acuerdo con los actores definidos previamente; es decir, los participantes debían asignar un valor entre 0 y 3 de acuerdo con la importancia de cada uno de los recursos en toda la línea de tiempo definida en el proyecto.

³² Mitchell, Agle y Wood. La definición de las variables utilizadas (legitimidad, poder y urgencia) son tomadas del modelo propuesto por los autores, p.10.

³³ *Ibid.*, p.10.

- b. El grado de disponibilidad: esta variable corresponde a la disponibilidad de los recursos de cada actor. Para calificar el grado de disponibilidad de los actores en relación con los recursos, se asignó 1 en el caso de que el actor evaluado no poseyera el recurso, y 4 cuando tuviera una magnitud máxima del recurso.

Finalmente, para evaluar el grado de poder total, se debió multiplicar el grado de sensibilidad por el grado de disponibilidad para el mismo recurso.

- **Urgencia:** se tomó la definición de los autores que proponen el atributo urgencia como “el clamor por una atención inmediata en función de dos variables³⁴”.

- a. Grado de sensibilidad o aceptación o no del atraso de la acción: para calificar esta variable, se asignó 1, en el caso de aceptación total del retraso o demora, y 4 para alta sensibilidad o no aceptación del atraso.
- b. Grado de criticidad, que corresponde a la posibilidad de daño o pérdida: la valoración asignada fue 1 para señalar factores no críticos, es decir, que no implican pérdidas, y 4 para factores altamente críticos, es decir, que implican pérdidas.

Finalmente, para evaluar el grado de urgencia total, se debió multiplicar el grado de sensibilidad por el grado de criticidad.

■ Análisis de redes sociales

La aplicación del modelo de análisis de redes sociales para el proyecto objeto de la sistematización, se enmarcó en el estudio planteado por el autor Rhodes, quien propone un modelo o herramienta “de medición y análisis de las estructuras sociales que emergen de las relaciones entre actores sociales



diversos (individuos, organizaciones, instituciones, etc.)³⁵”. De esta forma, la aplicación del modelo de análisis de redes sociales es “un conjunto de técnicas de análisis para el estudio formal de las relaciones entre actores para analizar las estructuras que surgen de la recurrencia de esas relaciones o de la ocurrencia de determinados eventos³⁶”.

Para analizar la forma como los individuos u organizaciones se vincularon en el proyecto sistematizado, el equipo de sistematización retomó los actores sociales definidos para el análisis de *stakeholders* con el objetivo de determinar la estructura de la red y la posición de los individuos y organizaciones. Para ello se contó con el listado de *stakeholders* previamente definido, y se procedió a indagar a los participantes de los talleres sobre las relaciones establecidas por ellos. Ver ejemplo en la siguiente matriz:

³⁴ Falção H., Martins, Fontes J.R. (1999). “¿En quién se pone el foco? Identificando “*stakeholders*” para la formulación de la misión organizacional”, en: *Revista del CLAD Reforma y Democracia*. No. 15. Caracas. La valoración de los atributos de *stakeholders*, es tomada del modelo aplicado de los autores Mitchell, Agle y Wood, p.10.

³⁵ Menéndez, L. (2003). Análisis de Redes Sociales: o como representar las estructuras sociales subyacentes, en: *Unidad de Políticas Comparadas, Consejo Superior de Investigaciones Científicas*, p.21.

³⁶ *Ibid.*, p.21.

ACTOR	A	B	C	D	E	F	G
A Actor 1		1	1	0	1	1	1
B Actor 2			0	0	1	1	1
C Actor 3				1	0	0	0
D Actor 4					0	0	0
E Actor 5						1	1
F Actor 6							1
G Actor 7							

Para conocer el tipo de relación implementada por los diferentes actores sociales, se definió utilizar la matriz anterior, donde se diligencia el tipo de relación establecida en el marco del proyecto.

La valoración aplicada a la matriz de las relaciones de los actores sociales, es diligenciada teniendo en cuenta la siguiente valoración:

- 0 cuando el actor social no entabló relación con otro actor.
- 1 cuando el actor sí entabló una relación.

Para la aplicación de esta matriz es importante señalar que se optó por valorar la relación de cada uno de los actores, identificando la percepción de las relaciones tanto de los entes ejecutores como de la comunidad.

Una vez diligenciada la matriz, el propósito fue efectuar el análisis sobre las propiedades de la red y la posición de los actores. El análisis realizado de acuerdo con la metodología de los autores, giró en torno a la valoración de las siguientes variables.

- **Centralidad de los actores en la red-grado:** se define como el número de otros actores a los cuales un actor está directamente unido o es adyacente. Esta medida de centralidad, organiza a los actores por el número efectivo de sus relaciones directas en el conjunto de la red.
- **Proximidad de los actores en la red:** se refiere a la propiedad por la cual un actor puede tener

relaciones con otros actores, pero a través de un pequeño número de pasos en la red.

- **Cercanía de los actores en la red:** en este caso los actores son valorados por su distancia medida en pasos, por otros vértices o nodos, a todos los demás actores de la red. Son tanto más centrales en cuanto mayor sea el valor de su cercanía, es decir que, menor es el número de pasos que deben dar a través de la red para relacionarse con el resto.

1.7 Fase de aplicación y comunicación de los aprendizajes

■ Evento nacional de convalidación de la experiencia y fortalecimiento de redes sociales

Con el fin de validar los hallazgos y resultados obtenidos en los procesos de sistematización, el 22 de noviembre de 2012 se realizó un evento nacional en Bogotá, que contó con la participación de dos delegadas por cada una de las 28 asociaciones participantes en el proyecto, así como los equipos de dirección y coordinación técnica de las seis entidades operadoras, de los directores regionales del INCODER, los alcaldes municipales, el Sena regional, CHF Internacional, el equipo nacional del MADR y de la OIM con los enlaces regionales, el equipo de Bogotá, y la delegada de USAID.

■ Socialización de la información y elaboración de productos de comunicación metodológica

Posterior al evento de intercambio de experiencias y presentación de los resultados preliminares de la sistematización, se documentaron los hallazgos del proceso, lo que hace parte del documento final de sistematización.

Finalmente, se socializaron y comunicaron los aprendizajes mediante el diseño de la estrategia de comunicación.



2. SITUACIÓN ACTUAL DE LOS RESULTADOS DEL CAPITAL SOCIAL



Después del recorrido hecho desde una mirada retrospectiva del proyecto, respecto al componente de capital social, se expone a continuación su situación actual y de análisis, entendiendo esto como la presentación de los resultados de la intervención.

En el numeral 2.1 se presentan los resultados de análisis de relacionamiento de actores sociales.

En el numeral 2.2 se exponen los resultados de la sistematización y su validación respecto al capital social, visto desde los actores principales; de una parte, la visión de las instituciones y entidades operadoras y, de otra, desde las voces de las mujeres, que son las que le vuelven a dar significado a la implementación del programa Mujer Rural.

La puesta en común de las percepciones frente a los resultados del proyecto en cuanto al capital social se estructuró a partir de los hitos y lecciones aprendidas, en tanto estos determinan el punto de vista y el tipo de reflexión que se hace frente al proyecto. Para efectos del análisis se presentan dichos resultados según los actores sociales que han participado del proyecto Mujer Rural.

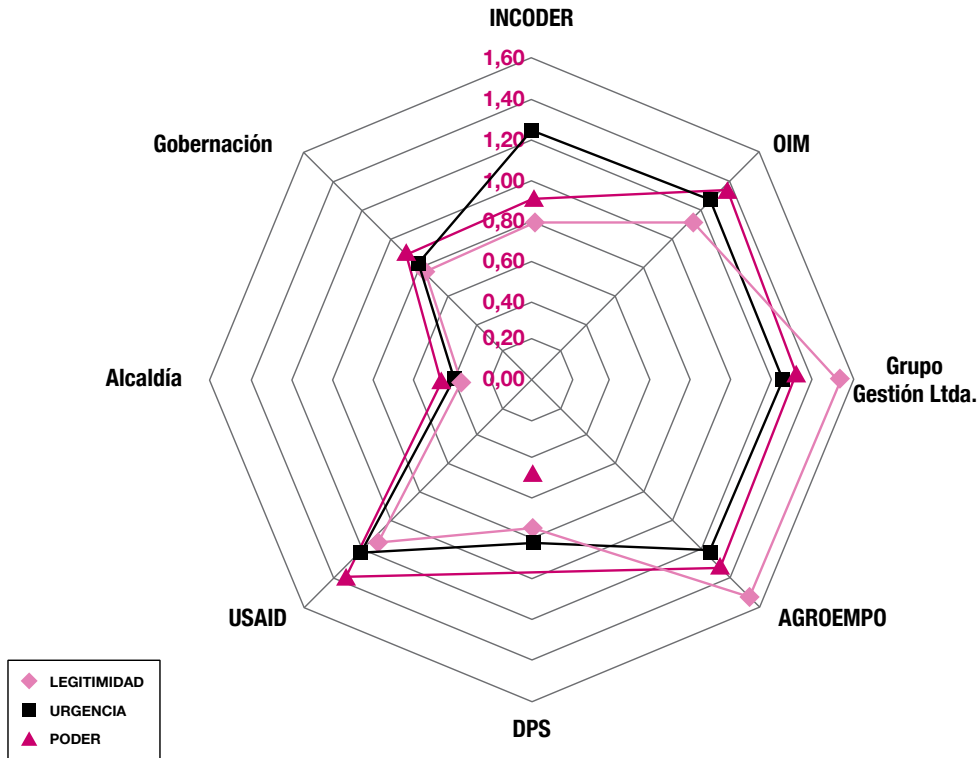
2.1 Análisis de actores sociales

A continuación se presentan los resultados de análisis de actores dados en las experiencias sistematizadas de El Castillo (Meta), Durania (Norte de Santander), y Valledupar y Agustín Codazzi (Cesar). El análisis fue aplicado a grupos beneficiarios, socios, operadores y enlaces regionales de la OIM. Es importante tener en cuenta que los valores de



Municipio El Castillo. Asociación de beneficiarias AGROEMPO

TABLA 5: MUNICIPIO EL CASTILLO (AGROEMPO)				
ACTOR / VARIABLE	LEGITIMIDAD	URGENCIA	PODER	ÍNDICE / PREPONDERANCIA
INCODER – MADR	0,76	1,2	0,89	0,64
OIM	1,14	1,2	1,33	1,43
GRUPO GESTIÓN LTDA.	1,52	1,2	1,33	1,91
AGROEMPO	1,52	1,2	1,33	1,91
DPS	0,76	0,8	0,44	0,21
USAID	1,14	1,2	1,33	1,43
ALCALDÍA EL CASTILLO	0,38	0,4	0,44	0,05
GOBERNACIÓN DE META	0,76	0,8	0,89	0,42



referencia y el análisis que se hizo, sobre estos, se basan en las percepciones de los participantes de los talleres de recolección de información, y se analizan a partir de los datos del conjunto de actores identificados.

■ Departamento de Meta

Estos resultados ubicaron a los actores públicos (alcaldía, gobernación y Departamento para la Prosperidad Social-DPS) con los tres atributos por debajo de la media del grupo total de actores. Esto significa que el grupo de beneficiarias percibe que para estos actores, el proyecto no representa un interés que les demande urgencia o poder (inversiones utilitarias o simbólicas) en comparación con el resto de los actores.

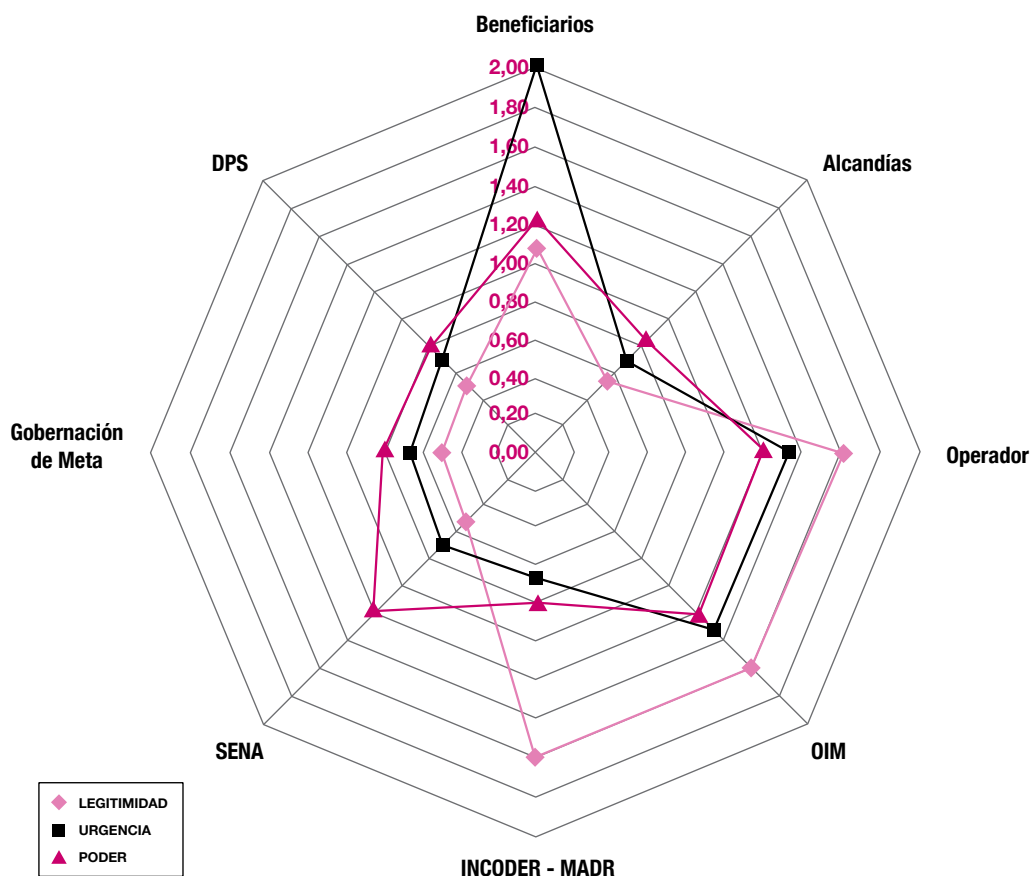
Hay un aspecto que llama la atención, y es la percepción de una baja puntuación en legitimidad

para participar de las acciones. El otro actor público es el INCODER, igualmente con valores por debajo de la media en legitimidad y poder, pero con un valor por encima de la media en el atributo de urgencia, lo que lo identifica como un actor exigente dentro de la categoría de actores latentes. Es un actor del que perciben mayor necesidad de realizar el proyecto en comparación con las otras entidades públicas, pero sin fuerza suficiente para tener mayor injerencia en el proyecto.

Por otra parte, el socio operador, la asociación de beneficiarias y los organismos internacionales de cooperación, son apreciados como actores definitivos, es decir, con valores por encima de la media en todos los atributos. Esta percepción puede presentarse porque estos actores son quienes están realizando las actividades del proyecto de forma directa en el territorio, y son los “rostros visibles” de la inversión social.

TABLA 6: ENTIDAD OPERADORA META GRUPO GESTIÓN LTDA.

ACTOR / VARIABLE	LEGITIMIDAD	URGENCIA	PODER	ÍNDICE / PREPONDERANCIA
BENEFICIARIOS	1,07	2	1,2	2,09
ALCALDÍA	0,53	0,67	0,8	0,23
OPERADOR	1,6	1,33	1,2	2,09
OIM	1,6	1,33	1,2	2,09
INCODER - MADR	1,6	0,67	0,8	0,7
SENA	0,53	0,67	1,2	0,35
GOBERNACIÓN DE META	0,53	0,67	0,8	0,23
DPS	0,53	0,67	0,8	0,23



El socio operador, en este caso el Grupo Gestión Ltda., tiene una percepción similar a la del grupo de beneficiarias, en donde los actores privados (beneficiarios, operador y cooperantes) son los actores definitivos de los proyectos, y los actores públicos quedan rezagados con atributos por debajo de la media del grupo.

Dentro de los actores públicos se destacan el INCODER y el MADR con una alta valoración en el atributo de legitimidad, siendo reconocidos como actores necesarios para el proceso. Y el SENA, con un alto valor en el atributo de poder, representado principalmente en los recursos humanos, técnicos e intelectuales. Estos atributos los clasifican como actores latentes, y en el caso del INCODER y MADR, como actores discrecionales; es decir, con la facultad de involucrarse más si así lo desearan, y al SENA como un actor adormecido, con el poder suficiente para tener mayor injerencia en el proyecto.

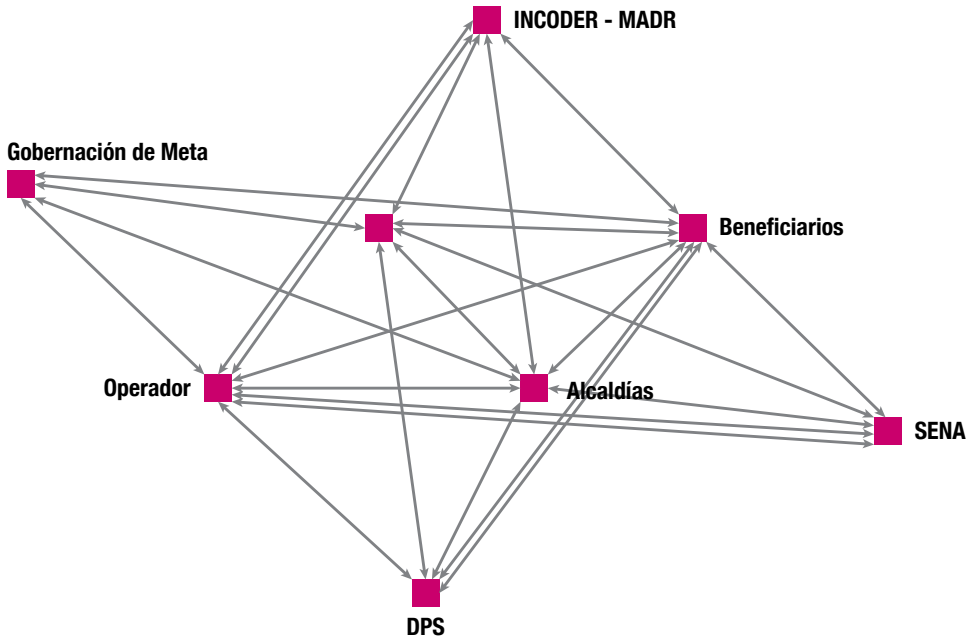
En el caso de la OIM, la percepción difiere de las anteriores frente a la percepción de las instituciones públicas, pues el INCODER se convierte en un actor definitivo del proceso en el índice general de preponderancia, con valores por encima de la media del grupo en los atributos de legitimidad y poder. Esto lo convierte en un actor dominante, es decir con las características para realizar exigencias del proyecto, pero sin la urgencia suficiente para involucrarse en la ejecución de las acciones. El MADR es considerado un actor exigente por el alto nivel de urgencia en la realización de las acciones en el tiempo, y el daño percibido si no se realizan, y por su parte la Gobernación de Meta, a través de la Secretaría de Agricultura, es considerada un actor adormecido con suficiente poder para involucrarse más, pero sin urgencia ni legitimidad.

Actores como el DPS y la Alcaldía de El Castillo son reconocidos como clave, pero con valores por

TABLA 7: DEPARTAMENTO DE META. REGIONAL OIM

ACTOR / VARIABLE	LEGITIMIDAD	URGENCIA	PODER	ÍNDICE / PREPONDERANCIA
ASOCIACIÓN BENEFICIARIA	1,28	1,19	1,33	1,78
ALCALDÍA	0,96	0,89	0,67	0,5
GRUPO GESTIÓN LTDA.	1,28	1,19	1,33	1,78
INCODER	1,28	0,89	1	1
GOBERNACIÓN META - SEC. AGRICULTURA	0,64	0,89	1	0,5
OIM	1,28	1,19	1,33	1,78
DPS	0,64	0,59	0,67	0,22
MADR	0,64	1,19	0,67	0,44

ILUSTRACIÓN 3 Análisis red de actores sociales de Meta



debajo de la media en los tres atributos, aunque para este último vale la pena reconocer los valores por encima de 0,89 en legitimidad y urgencia, que de ser superiores lo clasificarían como un actor dependiente, es decir, sin los recursos suficientes para emprender acciones de manera autónoma.

Las beneficiarias consideran como factor positivo el acompañamiento psicosocial que recibieron en el proceso formativo (capacitación y asesoría) y que ello ayudó al fortalecimiento de la autoestima

y al empoderamiento personal, situación que se observa cuando comienzan a incidir en procesos colectivos y se conforman organizaciones a partir de la intervención. De igual manera, a pesar de que las mujeres y sus organizaciones no tienen un alto grado de articulación institucional local, es importante para el proceso reconocer que las mujeres han empezado a realizar acciones conjuntas en pro no solo de las asociaciones que lideran, sino a favor de la comunidad. Es significativo tener en cuenta que para muchas de las mujeres



que hacen parte del proceso lo público es bastante nuevo, de ahí que aún sea necesario implementar más acompañamiento.

En cuanto a la consolidación del capital social se resalta el conocimiento y el aporte de las instituciones públicas de carácter nacional; sin embargo, aún se nota una débil articulación con actores locales y departamentales, situación que las mujeres corroboran en las encuestas cuando mencionan el poco interés de las administraciones municipales y departamentales en el territorio.

Como elementos para mejorar de la experiencia, las beneficiarias expresaron que instituciones como el INCODER deberían aumentar el apoyo técnico en estos proyectos y realizar la entrega de predios de una forma personalizada, con acompañamiento permanente una vez los terrenos han sido entregados. De igual forma, señalaron la falta de agilidad de esta institución frente a los desembolsos que acompañan la entrega de tierras para el desarrollo de los proyectos productivos.

Otro factor subrayado por las beneficiarias como débil en el proceso desarrollado hace referencia al

mal estado de las vías terciarias, factor que afecta la comercialización de sus productos. Así mismo, hicieron alusión al retraso en la compra de los insumos por parte de la OIM, hecho que afectó el ciclo de producción del proyecto productivo.

■ Departamento de Norte de Santander

El grupo de mujeres beneficiarias de la asociación ASOMURCAFFD identificó como actores claves y relevantes del proyecto a instituciones públicas locales, entre ellas la Alcaldía de Durania y la Gobernación de Norte de Santander, cuyas puntuaciones los dejan por debajo de la media del grupo en el índice de preponderancia. Y a nivel nacional seleccionaron al INCODER y el MADR como actores clave del proceso. Para estos, el índice de preponderancia está en el nivel límite con la media (0,92), pero con valores importantes en los atributos de urgencia y poder; teniendo en cuenta que su calificación de legitimidad (0,97) es igualmente alta, pueden considerarse como actores definitivos del proceso.

Esta percepción difiere de la encontrada en el grupo de beneficiarias en el departamento de Meta,

TABLA 8: ASOCIACIÓN DE MUJERES CAFETERAS POR EL FUTURO DE DURANIA

ACTOR / VARIABLE	LEGITIMIDAD	URGENCIA	PODER	ÍNDICE / PREPONDERANCIA
ASOMURCAFFD	1,29	1,24	1,33	1,6
OIM	1,29	1,24	1,33	1,6
INCODER - MADR	0,97	1,09	1,17	0,92
FEDECAFE	1,29	1,24	1,33	1,6
USAID	1,19	1,09	1,17	1,13
ALCALDÍA	0,65	0,62	0,33	0,1
GOBERNACIÓN – SECRETARÍA DE LA MUJER	0,32	0,47	0,33	0,04

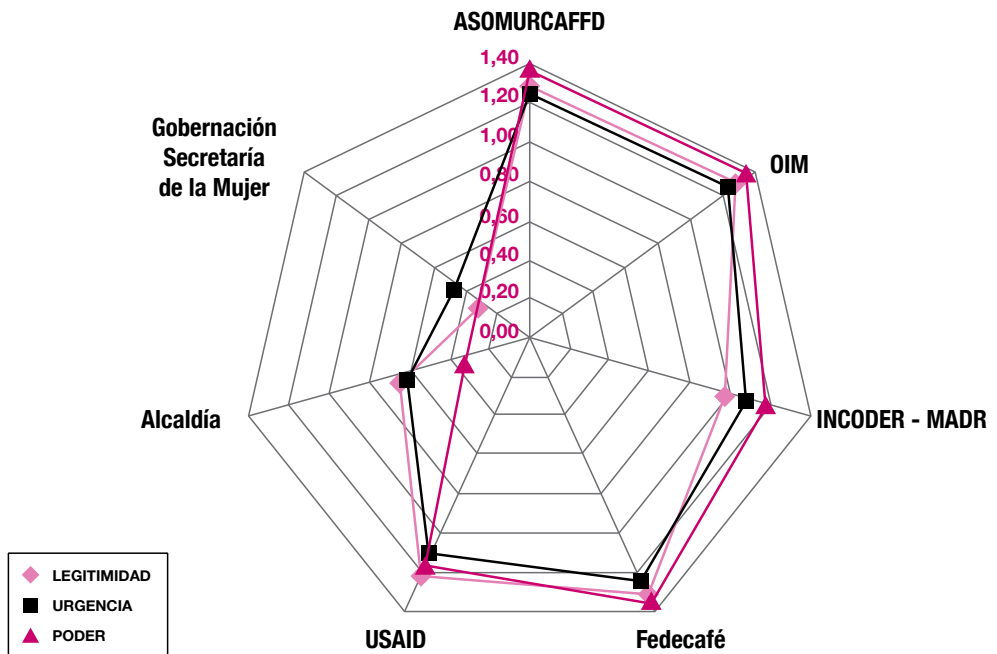
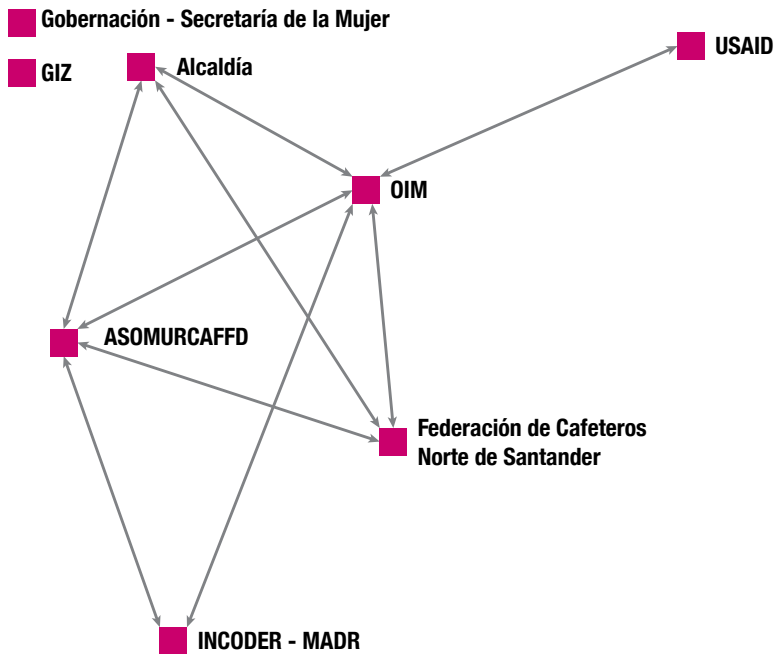


ILUSTRACIÓN 4 Análisis red comunidad de Durania



para quienes estos actores juegan un papel muy discreto durante el proyecto. En el caso de Durania, las puntuaciones altas para el INCODER y el MADR fueron dadas por la comunidad teniendo en cuenta los aportes económicos que realizaron para el proyecto; no obstante, las beneficiarias también consideran que la participación en el seguimiento pudo haber sido mayor, tanto por parte de la alcaldía como de la gobernación y de los entes nacionales.

Los socios operadores, la cooperación internacional y ellas mismas como asociación fueron valoradas como actores definitivos con valores por encima de la media en todos los atributos y también en el índice de preponderancia. Las mujeres valoraron ampliamente los aportes de estas entidades.

Para el socio operador del proyecto, el MADR y el INCODER son también actores definitivos con un alto índice de preponderancia, en lo que coinciden

con las mujeres beneficiarias para el ejercicio de análisis de actores. Los otros actores, en esta misma categoría, son el Comité de Cafeteros de Norte de Santander y las comunidades beneficiarias.

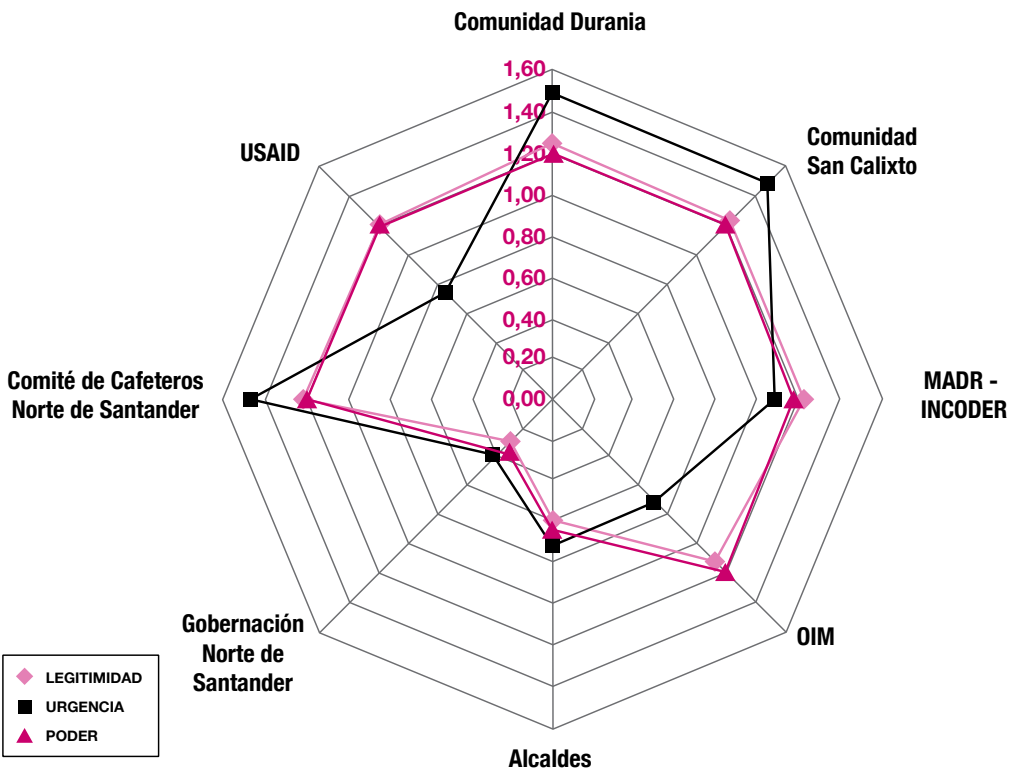
También coinciden con que la participación de las alcaldías y la gobernación del departamento es muy pasiva, pues estas entidades no se involucran de forma eficaz y efectiva en la implementación del proyecto; su participación se limita a cumplir los compromisos de los convenios suscritos con el operador en términos de la entrega de aportes mínimos, generalmente en especie, para la ejecución del proyecto, pero no existe asistencia técnica o inclusión.

■ Departamento de Cesar

En el caso de este socio-operador, se asignaron para todos valores a los diferentes atributos de una forma más homogénea. Si bien es cierto exis-

TABLA 9: ENTIDAD OPERADORA COMITÉ DEPARTAMENTAL DE CAFETEROS DE NORTE DE SANTANDER

ACTOR / VARIABLE	LEGITIMIDAD	URGENCIA	PODER	ÍNDICE / PREPONDERANCIA
COMUNIDAD DURANIA	1,2	1,45	1,19	1,65
COMUNIDAD SAN CALIXTO	1,2	1,45	1,19	1,65
MADR - INCODER	1,2	1,09	1,19	1,24
OIM	1,11	0,73	1,19	0,76
ALCALDÍA	0,6	0,73	0,59	0,21
GOBERNACIÓN	0,3	0,36	0,3	0,03
COMITÉ CAFETEROS	1,2	1,45	1,19	1,65
USAID	1,2	0,73	1,19	0,82



ten actores definitivos y preponderantes por tener valores por encima de la media del grupo en los tres atributos, seis de los nueve actores seleccionados están cercanos a la media de preponderancia. Los actores definitivos son la Fundación Carboandes, la OIM y las asociaciones beneficiarias, este último grupo con el índice de preponderancia más alto (1,95). No obstante, el INCODER, territorial Cesar, y el SENA son actores con un índice alto (0,98) muy cercano a la media, por lo que son significativos para el balance general. En este departamento, estos dos actores recibieron dichas valoraciones porque han tenido una significativa presencia y representatividad en el proceso del proyecto.

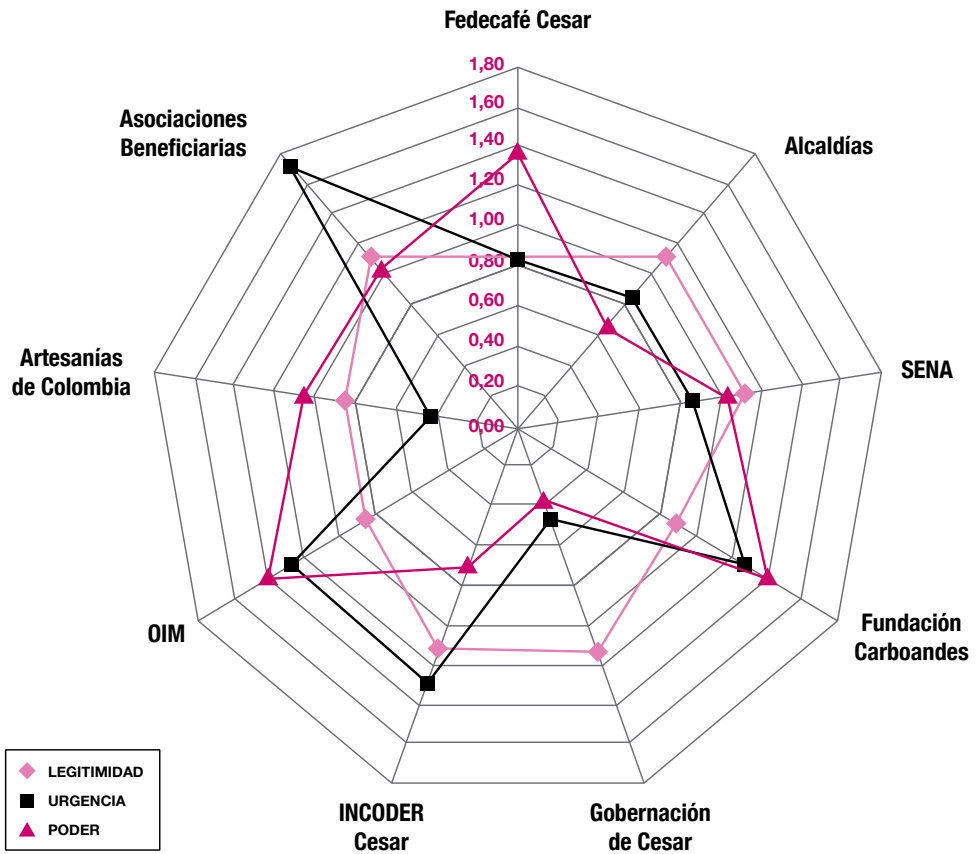
En el caso del INCODER, a pesar de sus limitaciones en términos de recursos humanos y económicos, se destacó el acompañamiento técnico realizado por la profesional asignada principalmente durante la realización de los comités técnicos, a través de los cuales se conoció y realizó segui-

miento al proyecto. El SENA, como en otras zonas, es una entidad reconocida por su disponibilidad técnica, logística y humana, así como por la percepción de calidad, la visibilidad y confianza que genera en las comunidades, especialmente en las del área rural.

En el caso de otras entidades que se quedaron rezagadas, dentro del grupo se encuentran: las alcaldías municipales (Agustín Codazzi, Manaure, Valledupar), la Gobernación de Cesar y Artesanías de Colombia. Las alcaldías y la gobernación obtuvieron un alto valor en el atributo de legitimidad (1,13), pero valores inferiores en cuanto a urgencia y poder, lo que los convierte en actores discrecionales, es decir, con el derecho para involucrarse más si así lo decidieran, aunque necesitarían realizar mayores aportes utilitarios y simbólicos, y mostrar mayor urgencia frente a la realización de este tipo de iniciativas para convertirse en actores definitivos.

TABLA 10: OPERADOR CESAR: FUNDACIÓN CARBOANDES

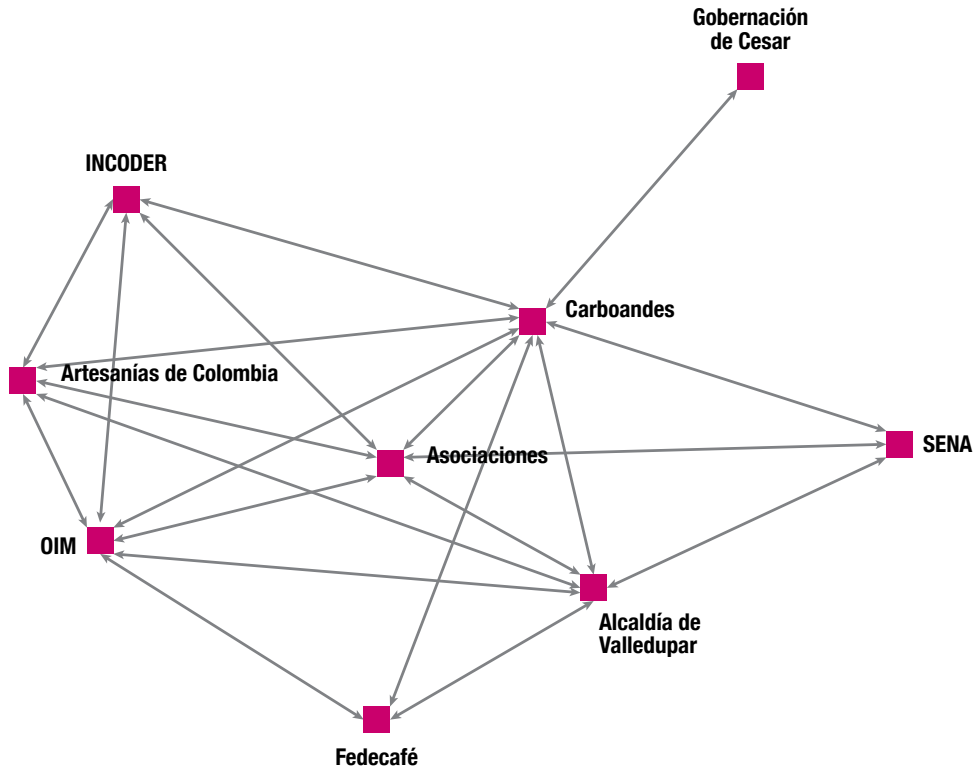
ACTOR / VARIABLE	LEGITIMIDAD	URGENCIA	PODER	ÍNDICE / PREPONDERANCIA
FEDECAFE CESAR	0,84	0,86	1,38	0,98
ALCALDÍAS	1,13	0,86	0,69	0,65
SENA	1,13	0,86	1,04	0,98
FUNDACIÓN CARBOANDES	0,84	1,29	1,38	1,47
GOBERNACIÓN CESAR	1,13	0,43	0,35	0,16
INCODER CESAR	1,13	1,29	0,69	0,98
OIM	0,84	1,29	1,38	1,47
ARTESANÍAS DE COLOMBIA	0,84	0,43	1,04	0,37
ASOCIACIONES BENEFICIARIAS	1,13	1,71	1,04	1,95



Carboandes asignó valores a los diferentes atributos de una forma más homogénea. Si bien es cierto que existen actores definitivos y preponderantes por tener valores por encima de la media del grupo en los tres atributos, seis de los nueve actores seleccionados están cercanos a la media de preponderancia. Los actores definitivos son: la Fundación Carboandes, la OIM y las asociaciones beneficiarias, este último grupo con el índice de preponderancia más alto (1,95). No obstante, el INCODER, territorial Cesar, y el SENA son actores con un índice alto (0,98) muy cercano a la media, por lo que son significativos para el balance general. En este departamento, estos dos actores reciben estas valoraciones porque han tenido una presencia y representatividad significativa en el proceso del proyecto.



ILUSTRACIÓN 5 Red operador de Valledupar (Carboandes)



La percepción de los beneficiarios y los socios operadores de la participación del INCODER, desde los niveles central y local, y del MADR es que se delega toda la responsabilidad estatal en el socio operador y esto, en últimas, va en detrimento de la misma gobernabilidad de las instituciones.

No obstante, el INCODER, a pesar de sus limitaciones en términos de recursos humanos y económicos, se destacó por el acompañamiento técnico realizado por la profesional asignada, principalmente durante la realización de los comités técnicos, a través de los cuales se conoció y se realizó seguimiento al proyecto.

El SENA, como en otras zonas, es una entidad reconocida por su disponibilidad técnica, logística y

humana, así como por la percepción de la calidad, visibilidad y confianza que genera en las comunidades, especialmente en las áreas rurales.

Entre las entidades que se quedaron rezagadas dentro del grupo se encuentran las alcaldías municipales (Agustín Codazzi, Manaure, Valledupar), la Gobernación de Cesar y Artesanías de Colombia. Las alcaldías y la gobernación obtuvieron un alto valor en el atributo de legitimidad (1,13), pero valores inferiores en urgencia y poder, lo que los convierte en actores discrecionales, es decir, con el derecho para involucrarse más si así lo decidieran, aunque necesitarían realizar mayores aportes utilitarios y simbólicos, y mostrar mayor urgencia frente a la realización de este tipo de iniciativas, para convertirse en actores definitivos.

En el ejercicio realizado con el profesional de las OIM de la regional Cesar se presentó una situación similar. Este operador agregó un actor adicional: el MADR, que unido a las alcaldías, la gobernación y Artesanías de Colombia obtuvieron valores cercanos a 0,50 en el índice de preponderancia general. En el caso de la entidad mixta, se obtuvo un alto valor en el atributo de poder, representado ampliamente en los aportes humanos, intelectuales y técnicos, puestos a disposición especialmente de las asociaciones de alfareros del corregimiento de Guacoche y la de Mujeres Artesanas Kankuamas.

Del grupo de actores preponderantes, el Comité de Cafeteros, el SENA, la Fundación Carboandes, el INCODER, las asociaciones beneficiarias y la OIM, llama la atención la valoración para el

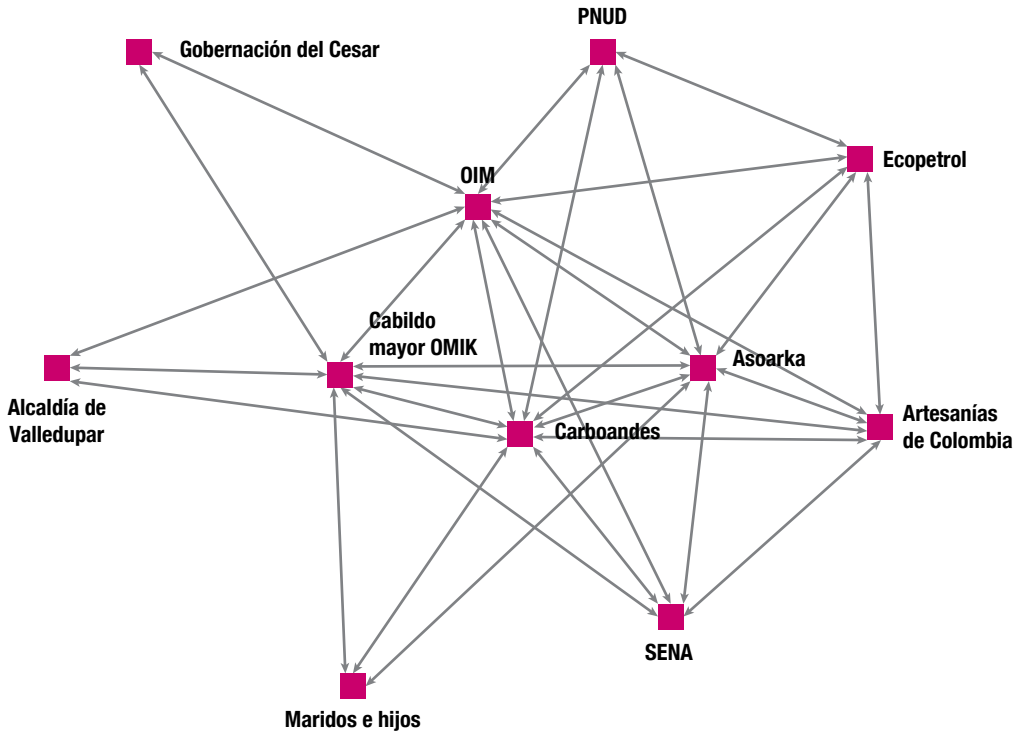
INCODER, pues los tres atributos se encuentran por encima de la media, convirtiéndolo en un actor definitivo, situación que no se presentó en los otros departamentos sistematizados. La OIM y el socio-operador (Fundación Carboandes), obtuvieron puntajes por debajo de la media en el atributo de legitimidad, aunque altos puntajes en urgencia y poder. Este valor fue atribuido a que las entidades privadas e internacionales no podían tener el mismo nivel de derecho para intervenir en una iniciativa pública, de la misma manera que las entidades estatales, sino que su papel es de apoyo y complemento.

Las mujeres beneficiarias, en especial las del grupo de desplazadas retornadas de Codazzi (Cesar), tienen grandes necesidades básicas insatisfechas, incluida la seguridad alimentaria y

TABLA 11: OFICINA REGIONAL OIM CESAR

ACTOR / VARIABLE	LEGITIMIDAD	URGENCIA	PODER	ÍNDICE / PREPONDERANCIA
FEDECAFÉ	1,08	0,67	1,43	1,02
ALCALDÍAS	1,08	0,67	0,71	0,51
SENA	1,08	1,00	1,07	1,15
FUNDACIÓN CARBOANDES	0,81	1,33	1,43	1,53
GOBERNACIÓN CESAR	1,08	0,33	0,36	0,13
INCODER	1,08	1,33	1,07	1,53
OIM	0,81	1,33	1,43	1,53
ARTESANÍAS DE COLOMBIA	0,81	0,67	1,07	0,57
ASOCIACIONES BENEFICIARIAS	1,08	1,33	1,07	1,53
MINISTERIO DE AGRICULTURA	1,08	1,33	0,36	0,51

ILUSTRACIÓN 6 Red de actores sociales Agustín Codazzi



el nivel educativo. El proyecto se enfocó en la producción (de las diferentes líneas Codazzi-agropecuaria, Kankuamas-artesanal), pero la integralidad valdría la pena aplicarla teniendo en cuenta la Ley Mujer Rural como un todo.

En todos los casos, las instituciones públicas son reconocidas como actores relevantes en el proceso. El ejercicio del análisis de actores requiere que el grupo de participantes seleccione los actores clave; aunque los atributos de la metodología no siempre son percibidos por encima de los valores medios es importante el reconocimiento de los participantes. Esto representa un llamado urgente de beneficiarios y socios hacia las entidades que reclaman una participación más activa.

2.2 Resultados desde las instituciones y entidades operadoras

■ Hitos

■ Desde el programa

- a. La vinculación de las agencias de cooperación internacional con el proyecto es clave tanto a nivel central como local, no solo por el apoyo en términos de recursos económicos, sino por la experiencia que aportan al proceso el equipo técnico que trabaja en el terreno, así como las capacidades técnicas del socio operador.
- b. La fase de formulación del proyecto a finales de noviembre de 2011, la convocatoria y la socialización.

Al iniciar el proyecto surgió un hito negativo: la desconfianza de las comunidades beneficiarias en las entidades del Estado, por el incumplimiento en contrapartidas para proyectos productivos o titulación de tierras en ocasiones anteriores.

■ Desde las instituciones y entidades operadoras

a. Un hito negativo es la acción sin daño, pues el capital social no se puede pensar por años ya que la construcción de redes toma tiempo y la generación de altas expectativas no cumplidas originan inconformismo y desconfianza, lo que puede ser contraproducente en el futuro.

■ Desde lo que se evalúa y percibe desde las mujeres

a. Los grupos que participaron en el Cesar tienen un bajo nivel organizacional, con pensamiento y expectativas individualistas. Esta característica se evidencia al comparar los niveles de asociatividad desde cuando se está planteando el proyecto y se empieza a conocer las asociaciones, hasta cuando llega el momento de la ejecución, en el cual se evidencian las falencias, los vacíos, las debilidades y las dificultades del trabajo conjunto. El grupo de mujeres de la vereda San Antonio de Manaure cuenta con un avanzado desarrollo y es la excepción a esta regla en el departamento. Su avanzado desarrollo comunitario se sustenta en un nivel superior de escolaridad, comparado con sus asociaciones homólogas, una trayectoria más larga en el trabajo conjunto, la gran confianza y credibilidad en los líderes, y el fuerte propósito común de ganar independencia de sus parejas.

■ Hallazgos

■ Desde el programa

a. Para la OIM, uno de los factores que llamó la atención fue la diferencia entre las asociacio-

nes en cuanto a su respuesta a la convocatoria. Esta característica se evidencia al comparar los niveles de asociatividad, desde cuando se está planteando el proyecto, hasta el momento de su ejecución; cuando se ven las falencias, los vacíos, las debilidades y las dificultades del trabajo conjunto, factores que afectan la sostenibilidad de los procesos.

b. Se considera que a pesar de la constitución en asociaciones, el pensamiento y las expectativas siguen siendo individualistas en varias organizaciones. De igual manera, se evidencian organizaciones consolidadas y con importantes niveles de desarrollo y cohesión grupal.

■ Desde las instituciones y entidades operadoras

a. En el caso de Bolívar, Prodesarrollo identifica las líneas productivas por organización para la ejecución del proyecto productivo de acuerdo con la vocación territorial y a las estrategias de comercialización. Las mujeres han empezado a tomar decisiones sobre su proyecto y trabajan en él haciendo labores de jornaleo y direccionamiento. Las actividades de capacitación se reorientaron y están siendo realizadas en campo, donde las mujeres hacen las labores agrícolas, lo que les permite obtener mejores resultados al generar capacidades para manejar el proyecto.

b. En Cesar, Carboandes caracteriza a la mayoría de las beneficiarias y los beneficiarios como personas que por tradición poseen conocimientos técnicos y empíricos sobre la artesanía. Existe el compromiso con el proyecto del Comité Regional de Cafeteros, la Alcaldía de Manaure, la Fundación Éxito y Artesanías de Colombia.

c. Las mujeres desarrollan actitudes positivas frente a sus capacidades creativas, productivas de formalidad y empresariales.



- d. Las alianzas institucionales, como la que se hizo con el DPS, aportaron recursos traducidos en la conformación de fondos rotatorios para las organizaciones e incentivos a la capacitación. Del mismo modo, hubo una importante participación de la institucionalidad, las gobernaciones, las alcaldías, las Umatas y las SAMAS con los secretarios de Agricultura, el SENA, los comités de cafeteros, Artesanías de Colombia, la Cámara de Comercio y las oficinas regionales del INCODER.
- e. Se identificaron necesidades en relación con la optimización de los recursos naturales como el agua.
- f. Se viene acompañando todo el proceso de implementación de buenas prácticas agrícolas en cada una de las asociaciones. En las organizaciones que tienen un nivel empresarial existe una responsabilidad de las mujeres para realizar actividades relacionadas con el proceso productivo como limpieza de terreno y mantenimiento de galpones, entre otros.
- g. A nivel metodológico en el caso de Meta un aspecto importante fueron las acciones que todos los actores sociales indican que volverían a repetirse, ya que sobrepasaron las expectativas, como es el caso del acompañamiento psicosocial individual. Esta estrategia vinculó a las asociaciones de mujeres para su fortalecimiento individual, generó confianza frente a las instituciones y originó cambios positivos en el comportamiento de las asociadas.
- h. La Fundación Carboandes ajustó la metodología prevista con aspectos culturales de acuerdo con la condición étnica de los grupos indígenas.

■ Desde la percepción de las mujeres

- a. En el caso de Meta, las comunidades cuestionan los altos costos de administración de los recursos de servicios profesionales, comparados con las necesidades inmediatas del proyecto y la diferencia salarial que existe con respecto a los ingresos que devengan las beneficiarias del proyecto.
- b. Las beneficiarias de Meta y Norte de Santander encontraron como factor positivo de la experiencia las capacitaciones desarrolladas, e hicieron especial mención sobre el acompañamiento psicosocial individual y familiar.
- c. Las mujeres desplazadas tienen dificultad para trasladarse de su lugar de vivienda a los cultivos y al sitio donde reciben la capacitación.
- d. Existen episodios de violencia intrafamiliar que afectan la vida productiva de las mujeres y su participación en las organizaciones.
- e. Algunas asociaciones han logrado adelantar la gestión para acceder a los recursos del DPS para la conformación de fondos rotatorios, así como a los de incentivos para la capacitación.
- f. La mayoría de las organizaciones han logrado generar lazos de confianza al interior. Pese a su grado de maduración política, organizativa y de acción colectiva, no han logrado generar vínculos sistemáticos entre asociaciones de los diferentes municipios.
- g. Aunque no se logra la conformación de una red social, se registran ganancias en el empoderamiento de las mujeres, en el uso de la palabra, en la participación en los espacios de toma de decisiones (mesas de víctimas) y en la motivación para participar en escenarios de intercambio (visitas de pares), así como mayores niveles de interacción con otros actores en escenarios locales y transferencia de la experiencia a otras organizaciones de la región.
- h. Uno de los hallazgos en cuanto al relacionamiento del capital social, fue que la mayoría de las organizaciones de mujeres rurales desplazadas tienen vínculos con otras organizaciones que representan a la misma población con organizaciones campesinas de mujeres de carácter departamental y nacional, como por ejemplo, la Red de Mujeres Desplazadas de Meta, la Red de Mujeres Constructoras de paz, mesas de víctimas y la cercanía con ANUC.
- i. El goce efectivo de los derechos de las mujeres rurales es limitado. Varias mujeres expresaron que han hecho gestiones para acceder a la titulación de tierras y no han logrado tener propiedad; en cambio, los hombres siguen teniendo mayor posibilidad.
- j. Se presentan debilidades en los sistemas de información para identificar a las beneficiarias y las acciones pertinentes por implementar.
- k. Existe dificultad de las asociaciones de mujeres rurales para acceder a la información, especialmente para conocer la oferta de servicios del Gobierno nacional.
- l. Las organizaciones de mujeres se reúnen alrededor de las necesidades de mejoramiento de la calidad de vida, donde prima la agrupación para productos de autoconsumo y bienes de transacción comercial; no hay reivindicación de causas sociales ni dimensión de la acción política fuerte, aunque sí se observó en algunas asociaciones expresiones que promueven procesos de veeduría y control social frente a los recursos asignados por el proyecto.
- m. Se registra una cualificación de las organizaciones y mejoramiento en sus procesos administrativos internos, así como de la política y

del conocimiento de la Ley 731 de 2002 (Ley Mujer Rural).

- n. Las organizaciones han repensado sus objetivos, principios y valores corporativos, desde los derechos humanos de las mujeres como sujetos de derecho.
- o. Reconocimiento de los procedimientos internos de las asociaciones, así como de los roles y funciones que deben cumplir las asociadas.
- p. En el caso de Cesar, gracias a su autonomía, la Asociación Plan Mil de Manaure participó en la Feria Internacional del Café en Popayán y dio fe del potencial de expansión de su organización, siempre y cuando mantenga la cohesión y el trabajo en equipo.
- q. El desarrollo de la cultura es hacer parte importante de los proyectos sociales, ya que no se deben olvidar los elementos culturales propios y su conservación en el tiempo, para transmitirlos a las nuevas generaciones.
- r. Se evidencian afectaciones emocionales (inestabilidad, desconfianza, etc.) en algunas beneficiarias que presentan situación de desplazamiento.
- s. Las mujeres tienen un alto nivel de desconocimiento de las obligaciones tributarias y legales de las organizaciones en general.
- t. En el caso de Bolívar, el fuerte arraigo hacia el uso de técnicas tradicionales para el establecimiento de cultivos y la intervención permanente de los esposos en las actividades productivas de las mujeres, generan dificultades en la implementación del proyecto, puesto que las prácticas de campo se hacen más difíciles.

■ Lecciones aprendidas

■ Desde el programa

- a. Contar con una estrategia comunicacional lo suficientemente clara para la socialización del proyecto, que brinde información presupuestal y operacional.
- b. El fortalecimiento social y de la unidad productiva se vio limitada por el corto tiempo contemplado para el desarrollo del proyecto.
- c. A nivel institucional, la relación del proyecto con las alcaldías se realizó en diferentes niveles. Cabe destacar la participación de las alcaldías de El Castillo y Puerto Rico, entidades que aportaron en el mantenimiento de vías, insumos, logística, adecuación de la planta de producción, pago por un año del arriendo del predio y la tierra donde se desarrolló el proyecto productivo.
- d. El Comité Departamental de Cafeteros del Norte de Santander planteó la importancia de haber implementado el fondo rotatorio, prioritario para dar inicio al proyecto y organizar a las mujeres. No fué considerado como un gasto sino como una inversión, de la mano de la parte técnica y productiva, y la planeación estratégica (misión, visión, valores empresariales y fortalecimiento grupal), orientando a las mujeres hacia el mismo objetivo.

■ Desde las instituciones y entidades operadoras

- a. El tema de la formalización de las asociaciones, y específicamente el registro en cámaras de comercio debe explorarse más, posibilitar mayor tiempo de consolidación de los grupos, y que la tasa de ingresos permita cumplir con las obligaciones adquiridas, ya que a pesar de la flexibilidad para el pago de la inscripción y renovación anual que ofrecen estas entidades, al-

gunas asociaciones quedan con una obligación a la cual no le ven mucho beneficio.

- b. El componente capital semilla está basado en las propuestas construidas por cada una de las asociaciones, valoradas y discutidas con los equipos técnicos de los aliados, en el se evidencia la necesidad de adquisición de maquinaria, insumos, transferencia de tecnología y adecuación de instalaciones.
- c. Los operadores identifican el tipo de forma jurídica que tiene la organización, así como los objetivos y su forma de operar. En este sentido, se trabajó con dos formas de gobernanza: de una parte, las asociaciones que gestionan servicios o proyectos para sus asociadas, pero no intervienen en los ciclos productivos, es decir, que la manera de producir y comercializar es individual; de otra parte, las asociaciones que tienen un carácter empresarial y, por tanto, tienen definidas las áreas de producción, comercialización y administración.
- d. A nivel metodológico, la aplicación del enfoque diferencial desde lo étnico implica ajustar la metodología de intervención para procesos de capacitación y asesoría, por ejemplo, con el grupo de mujeres de la Asociación de Artesanas Kankuamas (ASOARKA). Los actores son similares, pero se incluye el Cabildo Mayor Indígena y los maridos (esposos) e hijos de las mujeres. Esta variación consistió en reemplazar la tradicional matriz de líneas y columnas, por una figura familiar para el grupo, un árbol en el cual se representaba el proyecto. En este árbol, las mujeres debían identificar cuáles actores constituían su territorio y sus raíces, aquellos que eran vitales y absolutamente necesarios para que el proyecto iniciara y se sostuviera; cuáles actores representaban el tronco, aquellos muy necesarios pero no vitales; cuáles podrían ser las ramas, con alcance e importancia y cuáles eran las hojas, los frutos y las flores, importantes, pero que fácilmente caían



ante una fuerte brisa y que no afectaban la supervivencia del árbol (proyecto).

- e. Los talleres grupales son metodológicamente una técnica adecuada. A través de estos se abordan, entre otros temas, la negociación de conflictos desde el respeto y la tolerancia, las actitudes para alcanzar el éxito y la superación de obstáculos que limitan el desarrollo de las organizaciones.
- f. Existe un alto grado de analfabetismo funcional en las mujeres que dificulta la comprensión de algunos temas específicos, especialmente de administración, contabilidad, deberes y derechos. Esto genera baja asistencia a los talleres de capacitación. Dado que se han realizado actividades tendientes al mejoramiento de la estructura de las organizaciones, estas presentan muchos vacíos en cuanto al funcionamiento, para lo que se propone concertadamente el diseño de herramientas didácticas, de control y de seguimiento de las actividades.

g. Los espacios de encuentro con las lideresas de cada una de las organizaciones son significativos para el intercambio de experiencias en cuanto a los logros y los avances en el proceso que desarrollan, porque de esta manera se afianza el conocimiento, se fortalece la organización y se genera mayor capital social.

■ Desde los resultados en las organizaciones de las mujeres

- a. Las organizaciones han mejorado la gobernabilidad interna. La mayoría de ellas nombraron nuevas dignatarias en las juntas directivas, y redefinieron la distribución de roles y funciones al interior de la asociación, para lo cual tuvieron en cuenta las capacidades y necesidades de los cargos.
- b. Se generó mayor comprensión sobre la autonomía de las organizaciones, el diálogo para la resolución de conflictos interpersonales, la participación en actividades, eventos locales e instancias de participación ciudadana, así como

mayor reconocimiento del proyecto y la importancia de los recursos institucionales.

- c. Para las mujeres rurales, participar en este tipo de proyectos implica superar factores que limitan su interés y que están ligados a los diferentes roles que deben realizar, por lo cual el acceso de las asociaciones a otras redes se dificulta debido a factores como el tiempo que dedican las mujeres rurales a las labores agrícolas y del hogar, y el bajo nivel académico en cuanto a las capacidades de lectoescritura.
- d. La falta de autonomía de las mujeres rurales, hace que estén supeditadas a las decisiones del hombre.
- e. La distancia entre las viviendas de las mujeres y las asociaciones limita el acceso, por ejemplo, a la transferencia de tecnologías, lo que afecta la adquisición de conocimientos. Se identificó que las reuniones generalmente se llevan a cabo en las cabeceras municipales, donde se concentra la información.



- f. El estado de salud de algunas mujeres afecta su responsabilidad sobre las actividades productivas, factor que se superó con la solidaridad entre las mujeres para cumplir con el trabajo asignado.
- g. Debido al desplazamiento de algunas integrantes de las organizaciones a otros municipios, fue necesario integrar nuevas socias al proyecto.
- h. En el caso de Bolívar, las mujeres han mejorado en algunas organizaciones la parte organizativa y empresarial; sin embargo, en términos del capital social existe un alto nivel de individualismo, tienen dificultades para el trabajo en equipo y en algunos grupos existe un liderazgo concentrado.
- i. Las mujeres reflexionaron sobre aspectos relacionados con la historia de vida y expresaron sus comentarios al respecto, a través de dinámicas desarrolladas durante los talleres. Se pudo evidenciar una vez más que al interior de las familias hay muchas dificultades, sobre todo en las pautas de crianza, y que no hay una distribución equitativa entre los integrantes.
- j. Para el área de comercialización, una de las causas que afectó la no concreción de ventas y negocios en algunos de los grupos fue la falta de disponibilidad de algunas representantes para negociar; no se atreven a tomar decisiones sobre el precio de los productos.
- k. En Norte de Santander, las organizaciones de mujeres manifiestan que deben estar conformadas solo por mujeres para asegurar el éxito de las iniciativas, ya que de esta manera se evitan conflictos y se generan mayores habilidades para solucionar posibles diferencias de opinión. No han tenido buenas experiencias cuando han involucrado a los hombres en los proyectos.
- l. Dos factores relevantes para las asociaciones de mujeres en Norte de Santander y en Meta son la importancia que dan al apoyo de sus familias y la integración comunitaria para sacar adelante sus iniciativas productivas.

2.3 Hallazgos desde las voces de las mujeres

El evento nacional, realizado en noviembre de 2012, contó con el concurso de mujeres delegadas de 28 organizaciones participantes del proyecto Mujer Rural. Con el fin de lograr la participación activa de las mujeres, se implementó una metodología experiencial que indagó sobre sus vivencias en el proyecto. A partir de los relatos se recogieron elementos significativos desde las voces de las mujeres, que permitieron evidenciar cómo el proyecto logró o no, generar los cambios propuestos y, cómo estos son asumidos por las participantes.

Con el fin de contrastar las voces de las mujeres integrantes de las cuatro organizaciones, con los resultados de la encuesta de capital social y los informes presentados por las entidades operadoras, en este ítem se desarrollaron de manera paralela los hallazgos encontrados en la aplicación de dichos métodos. Es necesario aclarar que se evidenciaron algunas diferencias significativas, que pueden estar relacionadas con el hecho de que al evento nacional solo asistieron las lideresas de las organizaciones, que por lo regular tienen un mayor grado de apropiación y empoderamiento de los procesos formativos, mientras que la encuesta y los informes recogen el sentir de mujeres asociadas, que no tienen cargos ni liderazgos marcados dentro de estas.

Durante el encuentro nacional se trabajó en la identificación de factores que estuvieron relacionados principalmente con la reconstrucción del capital social, como son la confianza, el liderazgo, las redes sociales, la autogestión y asociatividad; el fortalecimiento de procesos de la organización, la participación, la negociación, el liderazgo y la cogestión



con las organizaciones de mujeres para empoderarlas y hacerlas partícipes en las diferentes instituciones, con el fin de hacer posible la práctica de la Ley 731 de 2002.

De igual manera, se buscó complementar la memoria del proceso desde la exploración de las voces de las mujeres en relación con el capital humano (desarrollo de capacidades, competencia y gestión de conocimiento) y el capital productivo (fortalecimiento y capitalización de sus activos productivos), teniendo en cuenta el alto grado de inferencia que tuvieron estos dos componentes en la construcción del capital social en el proyecto Mujer Rural.

■ Reconstrucción del capital social

La intervención del proyecto Mujer Rural generó cambios significativos en la reconstrucción del capital social en las mujeres y sus organizaciones; sin embargo, aún es necesario realizar acciones que permitan una mayor consolidación a nivel territorial. A continuación se muestra el estado de variables relacionadas con el capital social en las zonas intervenidas.

Confianza

Al ser tenidas en cuenta y participar en el proyecto, las mujeres definieron la confianza desde la seguridad y la esperanza firme en algo:

“ Éramos mujeres que no teníamos confianza en nosotras mismas ya que no nos llegaba una oportunidad para demostrar lo contrario. ³⁷ ”

El proyecto Mujer Rural fue el punto de partida para que las mujeres a nivel individual y en las organizaciones se sintieran capaces de actuar ante determinadas situaciones:

“ El trabajo colectivo nos ha enseñado a ser humildes y solidarias, cooperantes, tolerantes, a ser mejores seres humanos y a conocernos mutuamente. ³⁸ ”

Las asistentes al taller nacional expresaron que la confianza les ha permitido creer las unas en las otras, lo que ha fortalecido el trabajo colectivo:

“ Aprendimos la importancia que tenemos ante la sociedad como mujeres y como grupos organizados, a compartir, a participar, a ser responsables ante nuestros proyectos y deberes, el valor de la solidaridad, y mejoramos el nivel asociativo. ³⁹ ”

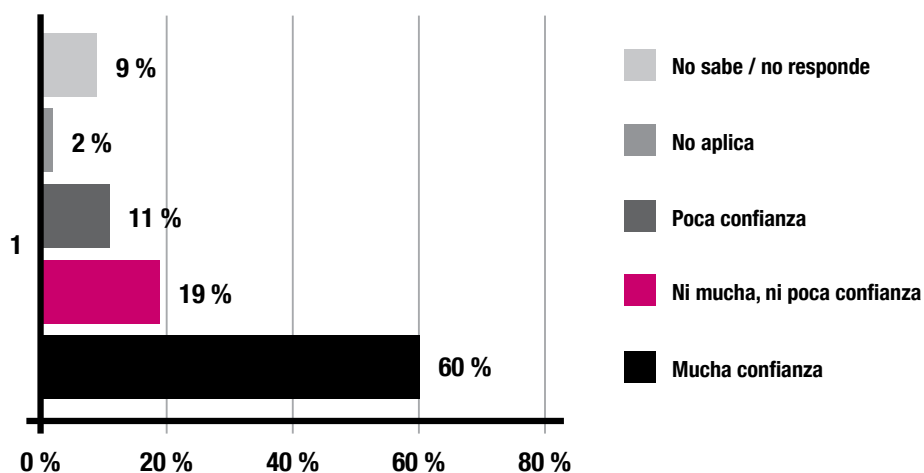
Sin embargo, al observar los informes de las entidades operadoras y la encuesta, se observa que aún es necesario fortalecer la responsabilidad y la implementación de procesos administrativos, que en gran medida afectan la confianza entre las personas integrantes de la organización. El 60 % de las entrevistadas manifestó tener mucha confianza en la organización; el 19 % ni mucha, ni poca;

³⁷ Testimonio de mujeres representantes de organizaciones de Sucre.

³⁸ Testimonio de mujeres representantes de organizaciones de Sucre.

³⁹ Testimonio de mujeres representantes de organizaciones de Urabá.

GRÁFICA 1: NIVEL DE CONFIANZA DE LAS ASOCIADAS EN SU ORGANIZACIÓN



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

el 11 % poca; el 9 % no sabe, no responde y el 2 % restante considera que la pregunta no aplica.

La gráfica 1 muestra cómo las mujeres de Norte de Santander sienten mayor confianza en la organización, seguido por las asociadas de Meta, mientras en Cesar sucede lo contrario.

Teniendo en cuenta que el capital social está relacionado con la posibilidad de realizar una acción conjunta con otro, se indagó sobre la confianza

en los compañeros de trabajo, en este caso, el 21 % de las entrevistadas manifestó tener mucha confianza; el 48 % ni mucha, ni poca; el 16 % poca; el 13 % no sabe o no responde, y tan solo el 2 % considera que la pregunta no aplica. Ver la gráfica 2.

La tabla 13 muestra la información consolidada por departamentos. En el caso de Meta, las mujeres entrevistadas no tienen mucha confianza en

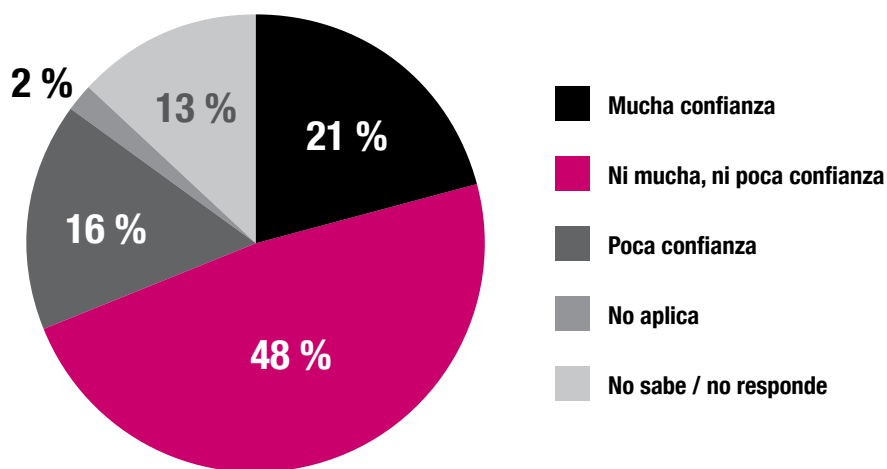
TABLA 12: GRADO DE CONFIANZA EN LA ASOCIACIÓN

¿CUÁL ES EL GRADO DE CONFIANZA QUE USTED TIENE O PERCIBE DE LA ASOCIACIÓN A LA QUE PERTENECE?

	MUCHA CONFIANZA	NI MUCHA, NI Poca CONFIANZA	POCA CONFIANZA	NO APLICA	NO SABE, NO RESPONDE
CESAR	8	7	6	0	1
META	11	4	0	0	1
NORTE DE SANTANDER	15	0	0	1	3
TOTAL	34	11	6	1	5
PORCENTAJE	60 %	19 %	10 %	2 %	9 %

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

GRÁFICA 2: NIVEL DE CONFIANZA EN LAS COMPAÑERAS DE TRABAJO



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

sus compañeras, y en el caso de Cesar y Norte de Santander, 12 sí la tienen.

Al observar la confianza como forjadora de las relaciones con la familia, con la vecindad y con instituciones del territorio, se evidencia que el 84 % de las mujeres manifiestan tener mucha confianza en sus familias; el 7 %, ni mucha, ni poca; el 2 %, poca; otro 2 %, ninguna, y el 5 % restante no responde.

En la vecindad, el 52 % tiene mucha confianza en sus vecinos; el 30 %, ni mucha, ni poca; el 10 %,

poca; el 4 % no siente ninguna confianza y el 4 % restante no sabe o no responde.

La confianza que las mujeres tienen en sus familias, vecinos y amigos ha incidido en la capacidad de realizar acciones colectivas o de asociarse; sin embargo, aún es necesario fortalecer la base social de las organizaciones, a fin de lograr procesos con mayor posibilidad de sostenibilidad.

De otro lado, la confianza ha incidido para que las lideresas se sientan en capacidad de multiplicar los

TABLA 13: GRADO DE CONFIANZA EN LAS COMPAÑERAS

¿CUÁL ES EL GRADO DE CONFIANZA QUE USTED TIENE O PERCIBE DE LAS COMPAÑERAS DE TRABAJO?

	MUCHA CONFIANZA	NI MUCHA, NI Poca CONFIANZA	POCA CONFIANZA	NO APLICA	NO SABE, NO RESPONDE
CESAR	6	8	4	0	4
META	0	11	3	0	1
NORTE DE SANTANDER	6	8	2	1	2
TOTAL	12	27	9	1	7
PORCENTAJE	21 %	48 %	16 %	2 %	13 %

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

conocimientos adquiridos en el proyecto, especialmente la difusión de los derechos de las mujeres.

“ **Nos sentimos con más confianza. Podemos multiplicar los conocimientos para que otros accedan a exigir sus derechos.** ⁴⁰ ”

Con relación al nivel de confianza en las instituciones, se evidencia un alto grado de incredulidad en las instituciones públicas municipales, mientras que las organizaciones públicas nacionales y las entidades operadoras y de cooperación tienen un alto grado de reconocimiento y confianza:

“ **En la alcaldía son ajenos a lo nuestro, son negligentes, porque no dimos votos.** ⁴¹ ”

“ **Nos sentimos apoyados por el INCODER, la OIM y el comité, por ellos estamos acá.** ⁴² ”

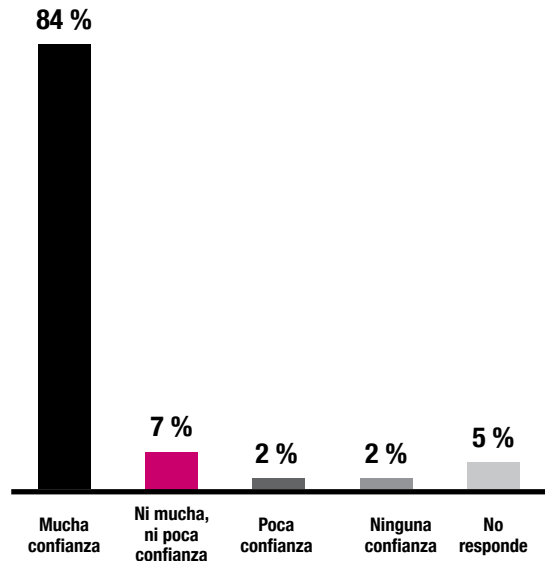
Lo anterior es corroborado en la encuesta, donde las mujeres respondieron no tener mucha confianza en la institucionalidad. A nivel de los alcaldes o municipios, solo el 5 % de las encuestadas tiene mucha confianza; el 25 %, ni mucha, ni poca; el 26 %, poca; un 25 % comenta no tener ninguna; un 14 % no sabe, no responde, y solo un 5 % de las encuestadas consideran que la pregunta no

⁴⁰ Testimonio de mujeres representantes de organizaciones de Cesar.

⁴¹ Testimonio de mujeres representantes de organizaciones de Norte de Santander.

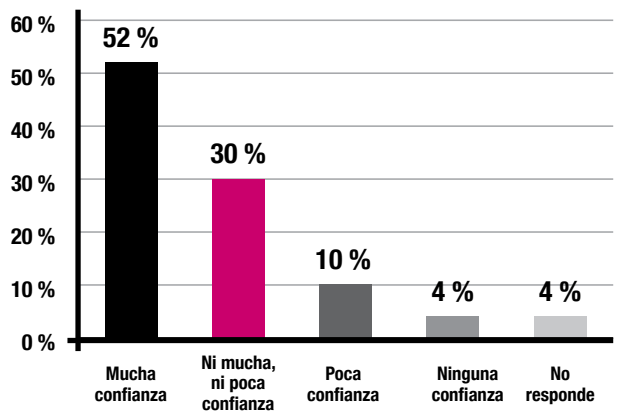
⁴² Testimonio de mujeres representantes de organizaciones de Norte de Santander.

**GRÁFICA 3:
NIVEL DE CONFIANZA EN LA FAMILIA**



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

**GRÁFICA 4:
NIVEL DE CONFIANZA EN LOS VECINOS**



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

aplica. La siguiente tabla muestra las respuestas consolidadas por cada organización participante de acuerdo con el departamento de origen.

Al igual que en el caso de los alcaldes y municipios la confianza en los gobernadores y departamentos es muy débil: solo el 2 % de las encuestadas respondió tener mucha confianza en los goberna-

TABLA 14: GRADO DE CONFIANZA EN EL ALCALDE O MUNICIPIO

¿CUÁL ES EL GRADO DE CONFIANZA QUE USTED TIENE O PERCIBE DEL ALCALDE O MUNICIPIO?

	MUCHA CONFIANZA	NI MUCHA, NI POCA CONFIANZA	POCA CONFIANZA	NINGUNA CONFIANZA	NO APLICA	NO SABE, NO RESPONDE
CESAR	1	7	4	8	0	2
META	0	3	6	2	5	0
NORTE DE SANTANDER	2	4	5	4	3	1
TOTAL	3	14	15	14	8	3
PORCENTAJE	5 %	25 %	26 %	25 %	14 %	5 %

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA



dores y departamentos; un 10 % no tiene ni mucha, ni poca; el 18 %, poca, y el mayor número de respuestas se dio en el ítem “no tiene ninguna confianza” (29 % de las encuestadas). El 21 % considera que la pregunta no aplica y el 20 % restante no sabe o no responde.

Al indagarse sobre los factores que impactan positivamente la confianza, el 31 % de las mujeres considero que el tiempo y las cosas que van pasando son el principal elemento; el 27 % que las amistades comunes; el 24 % dijo que tener la misma condición social; el 9 %, ser de familias parecidas; el 7 %, ser del mismo credo religioso, y solo el 2 %, tener la misma idea política.

El 38 % de las encuestadas considera que el factor que más afecta la confianza es la diferencia de carácter; el 24 %, respondió que las malas experiencias del pasado; el 13 % que ser muy diferentes socialmente; el 12 %, que a las personas les va bien y no conocen al vecino; el 9 %, las necesi-

dades económicas, y el 4 % restante, los problemas con las personas jóvenes.

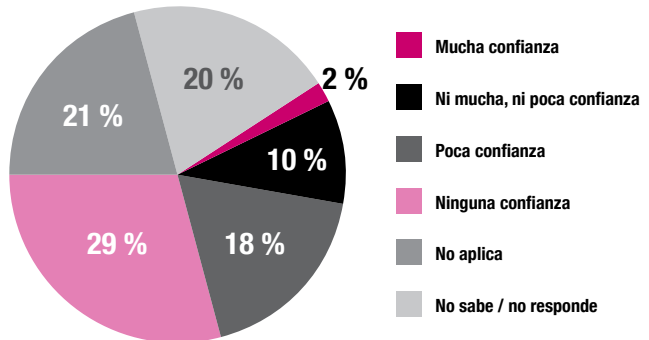
De otra parte, se preguntó sobre cómo se manifiesta la confianza. El 26 % de las encuestadas dice que sienten confianza cuando se puede dialogar y compartir; el 21 % manifiesta que cuando se puede acudir a los vecinos en caso de necesidad; el 18 %, cuando se celebran festividades entre todos los vecinos; el 16 %, cuando se hacen amistades en el barrio o corregimiento; el 13 %, cuando se pueden hacer cosas en común, y el 6 %, cuando se puede pedir dinero prestado a los vecinos. Lo anterior muestra que la confianza ha permitido que las mujeres se unan con otras para realizar acciones conjuntas.

Y se siente desconfianza cuando, nadie se junta con nadie (13 %), no se comparten amigos (17 %), no se realizan actividades comunes (8 %), no se puede recurrir a vecinos en caso de necesidad (17 %), cuesta motivar a los vecinos para realizar acciones conjuntas (19 %), no se puede recurrir a los vecinos y no da respuesta a este interrogante el 26 % de las encuestadas.

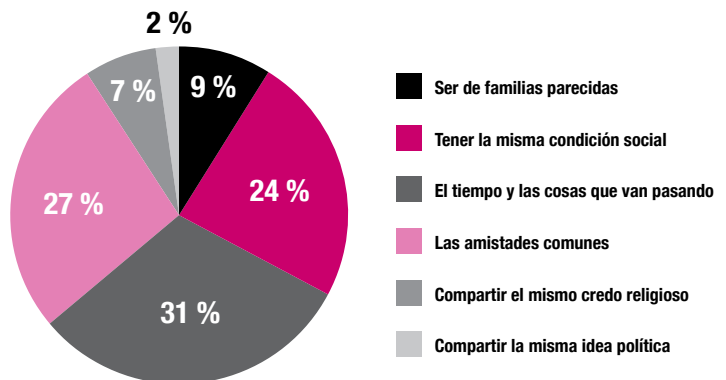
Liderazgo

Las mujeres que asistieron al taller nacional reconocen su capacidad para tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar a un grupo o equipo, lo que les ha permitido fortalecer sus relaciones familiares, organizacionales y en la comunidad.

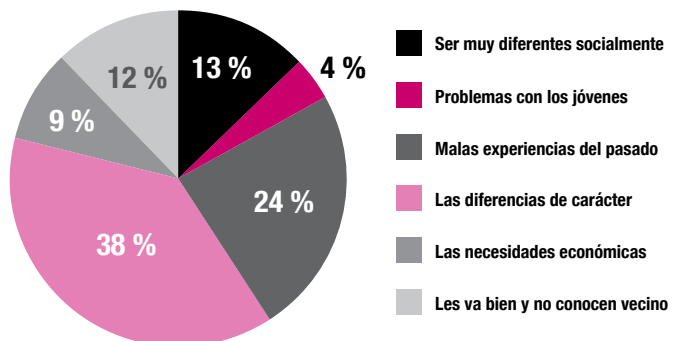
GRÁFICA 5: NIVEL DE CONFIANZA EN LOS GOBERNADORES/DEPARTAMENTOS



GRÁFICA 6: FACTORES QUE AYUDAN A QUE HAYA MÁS CONFIANZA ENTRE LAS PERSONAS

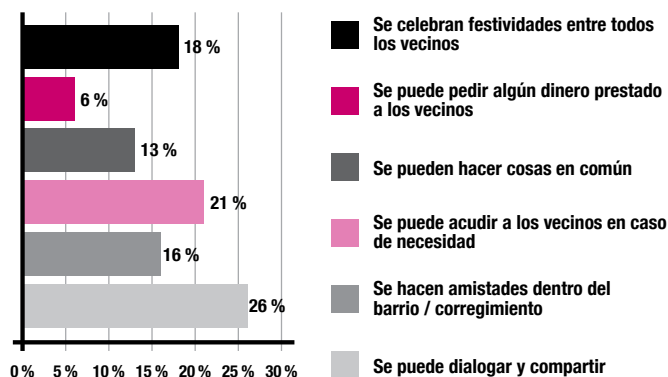


GRÁFICA 7: FACTORES QUE DIFICULTAN QUE HAYA MÁS CONFIANZA ENTRE LAS PERSONAS



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

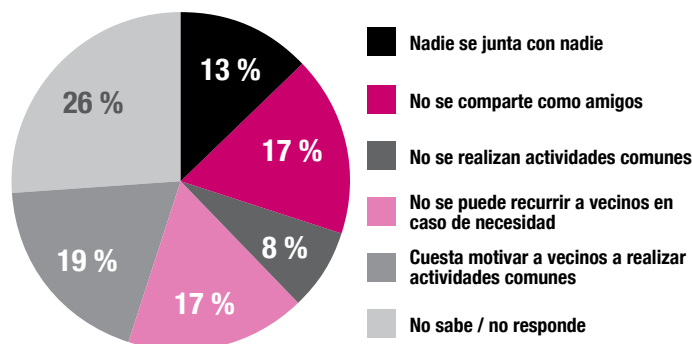
GRÁFICA 8:
¿EN QUÉ SE MANIFIESTA LA CONFIANZA?



“ Nos hemos venido formando como lideresas, sabemos escuchar, cedemos la palabra, somos conciliadoras, transmitimos conocimientos, somos propositivas y somos emprendedoras, tenemos capacidad para formar a los demás.⁴³ ”

Manifiestan además como valores para el ejercicio del liderazgo la vocación de servicio, la solidaridad, la confianza y el trabajo en pro de la comunidad.

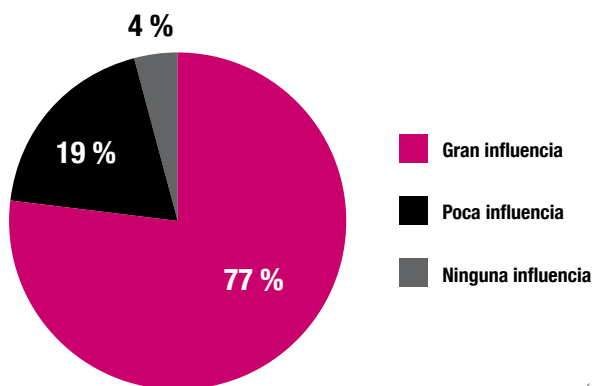
GRÁFICA 9:
¿CUÁNDO NO SE SIENTE CONFIANZA?



“ Nos han dado unos valores: convivencia, solidaridad, respeto, confianza, amor, autogestión, participación y corporación.⁴⁴ ”

“ Somos lideresas, trabajamos por la comunidad porque nacimos con vocación de servicio y lucha por las comunidades, con capacidad para escuchar, convocar, comunicar, empoderar y para el diálogo.⁴⁵ ”

GRÁFICA 10: ¿CUÁNTA INFLUENCIA CREE USTED QUE ESTE VECINDARIO O VEREDA TIENE PARA QUE ESTE SEA UN MEJOR LUGAR PARA VIVIR?



Entre los aspectos que les han permitido a las mujeres aumentar su capacidad de liderazgo, se encuentra el hecho de sentirse valoradas y reconocidas por sus familias, amigos y comunidad en general; contar con un emprendimiento y tener autonomía y

⁴³ Testimonio mujeres representantes de organizaciones de Meta.

⁴⁴ Testimonio de mujeres representantes de organizaciones de Bolívar.

⁴⁵ Testimonio de mujeres representantes de organizaciones de Sucre.

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

capacidad de tomar decisiones en todos los ámbitos de su vida cotidiana.

“ Nos sentimos valoradas, orgullosas, ejemplos de vida y trabajo comunitario. La familia está contenta de ver el triunfo de sus madres, nos sentimos valoradas ocupando espacios políticos, públicos y educativos.”⁴⁶ ”

“ Aprendimos a ser autónomas, ya no esperamos que otros piensen y decidan por nosotras. Tomamos decisiones a nivel personal y colectivo, de superación, de trabajo en familia, de emprendimiento y liderazgo.”⁴⁷ ”

“ Que somos valiosas, importantes, valientes y fuertes en medio de esta sociedad que nos vulnera nuestros derechos. Podemos atender el hogar, dialogar con nuestra familia, y apoyar las actividades programadas en nuestra organización.”⁴⁸ ”

“ No éramos reconocidas en nuestra comunidad, no conocíamos de los valores, éramos tímidas y calladas. No nos tenían en cuenta para participar en la comunidad.”⁴⁹ ”

Lo anterior es confirmado en la encuesta: el 77 % de las mujeres aseguró tener gran influencia para que su vecindario o vereda sea un mejor lugar para vivir; el 19 %, poca, y el 4 %, ninguna.

A pesar de las respuestas de las mujeres en relación con el alto nivel de influencia que tienen en el vecindario, en los informes de las entidades operadoras y durante el desarrollo del encuentro nacional, se observó que la capacidad de liderazgo

se encuentra centrada en unas cuantas mujeres. Lo anterior estaría relacionado, primero, con que las mujeres tradicionalmente han estado en lo privado, y que su autoestima, autovaloración, autonomía y empoderamiento son bajos, y, segundo, a que culturalmente el ejercicio del liderazgo continúa ejerciéndose desde modelos patriarcales, el poder centrado en una persona, situación que se ratifica cuando las mujeres aún se refieren a la necesidad de contar con un mayor proceso de formación relacionado con el ejercicio del liderazgo.

“ Nos sentimos líderes, pero necesitamos más escuelas de formación de líderes capaces de integrar.”⁵⁰ ”

La democratización de las organizaciones ha permitido que la elección de líderes/líderesas esté relacionada con la participación y votación de todos los miembros de la organización (el 56 % dice participar en la votación y elección del líder/líderesa). Sin embargo, aún el 30 % de las encuestadas manifiesta que el líder/líderesa elige a su sucesor/a; el 7 %, un pequeño grupo participa en su selección; un 4 % manifiesta que tiene influencia de una persona o entidad externa, y el 3 % restante dicen que lo hacen de otra forma.

En cuanto a la capacidad de las organizaciones para jalonar procesos de articulación o gestionar con actores público-privados, se percibe un bajo nivel de liderazgo, se asume solo en términos de apoyo (recibir recursos o capacitación), dejando de lado la posibilidad de sumar esfuerzos. Lo anterior está relacionado con el nivel de insidencia que aún tienen las organizaciones en la gestión y en la consolidación económica.

“ Hemos recibido apoyo de la alcaldía, la personería y el Banco APO. Conocemos otras organizaciones, pero ellas no se han manifestado con nosotras.”⁵¹ ”

⁴⁶ Testimonio de mujeres representantes de organizaciones de Cesar.

⁴⁷ Testimonio de mujeres representantes de organizaciones de Urabá.

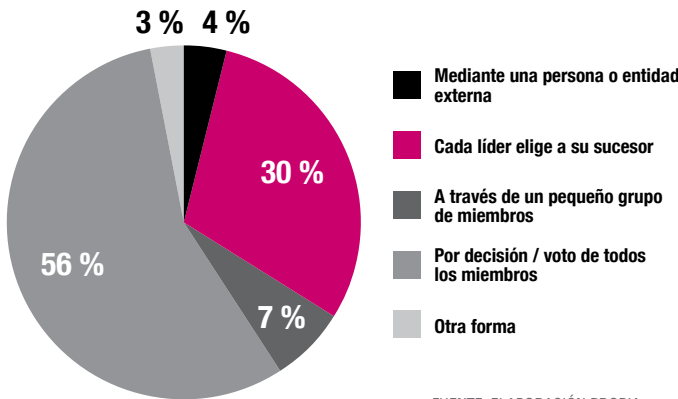
⁴⁸ Testimonio de mujeres representantes de organizaciones de Bolívar.

⁴⁹ Testimonio de mujeres representantes de organizaciones de Sucre.

⁵⁰ Testimonio de mujeres representantes de organizaciones de Cesar.

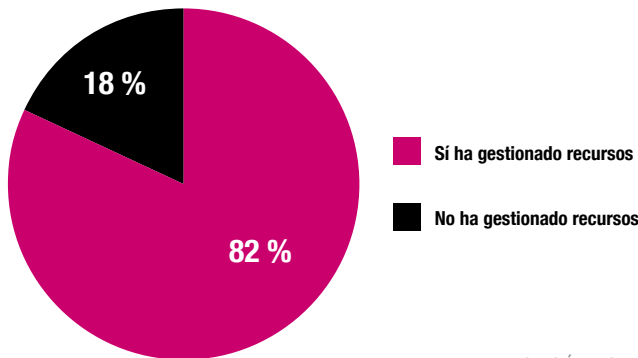
⁵¹ Testimonio de mujeres representantes de organizaciones de Norte de Santander.

GRÁFICA 11: ¿CÓMO SE SELECCIONAN LOS LÍDERES DE LA ORGANIZACIÓN?



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

GRÁFICA 12: ¿HA GESTIONADO SU ASOCIACIÓN RECURSOS CON ENTES GUBERNAMENTALES U OTRAS ENTIDADES?



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Contrario a la respuesta de las lideresas asistentes al encuentro nacional, el 82 % de las mujeres encuestadas consideran que la organización sí ha gestionado recursos con entes gubernamentales u otras entidades, como lo muestra la gráfica 12.

Dado que la comunicación es un elemento importante en la consolidación del capital social, se evidencia que el diálogo, el respeto y la tolerancia han marcado un cambio significativo en la manera como las mujeres escuchan y son escuchadas, tanto en su relación de pareja, familia, organización y comunidad.

“ Hemos aprendido que con mutuo acuerdo se toman las decisiones de planificar y de cuántos hijos se van a tener en pareja. Sabemos que tenemos que estar unidas y así debatimos los problemas para buscar soluciones, las aplicamos para salir adelante y no perder la participación de mujeres empresariales, nos sentimos libres para poder exponer nuestras vivencias y buscar solución. Aprendimos a escuchar y ser escuchadas, a conocer y a exigir nuestros derechos, a ser conciliadoras y a brindar apoyo y seguridad.”⁵²

“ Nos comunicamos con diálogo y respeto cuando tenemos una dificultad en nuestra relación de pareja y familia, en comunidad nos reunimos y solucionamos nuestros conflictos con mucho respeto.”⁵³

Teniendo en cuenta que la comunicación es dinamizadora de las relaciones en la organización, en la encuesta se averiguó acerca de cómo las mujeres perciben la relación entre los miembros de la asociación; el 81 % responde entenderse muy bien y, solo el 19 % considera que podría haber más confianza y comunicación.

⁵² Testimonio de mujeres representantes de organizaciones de Meta.

⁵³ Testimonio mujeres representantes de Norte de Santander.

TABLA 15: CÓMO ES LA RELACIÓN ENTRE LOS MIEMBROS DE LA ASOCIACIÓN

¿CÓMO ES LA RELACIÓN ENTRE LOS MIEMBROS DE LA ASOCIACIÓN EN GENERAL?

	BUENA, NOS ENTENDEMOS MUY BIEN	REGULAR, PODRÍA HABER MÁS CONFIANZA Y COMUNICACIÓN
CESAR	13	9
META	15	2
NORTE DE SANTANDER	19	0
TOTAL	47	11
PORCENTAJE	81 %	19 %

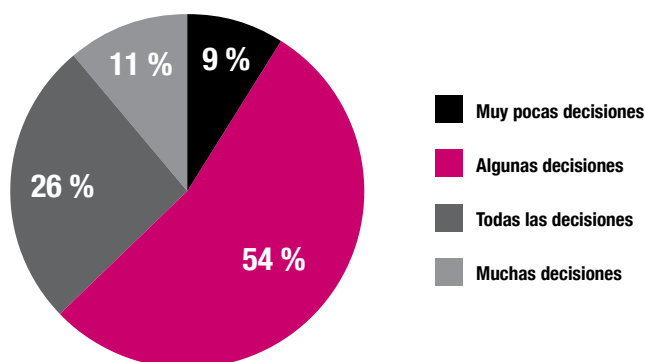
FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

A nivel de las relaciones de pareja, aún se perciben dificultades relacionadas con el poder que ejercen los hombres: “los esposos a veces no nos dejan hablar”⁵⁴, lo cual está ligado a la cultura patriarcal tan fuerte en el sector rural. En las organizaciones, la comunicación aún presenta deficiencias relacionadas con los conflictos internos, realidad que se confirma en la encuesta al preguntar sobre el control que sienten tener las mujeres en la toma de decisiones que afectan sus actividades diarias; el 9 % dice no tener ningún control; el 54 %, que tiene control sobre algunas decisiones; el 11 %, sobre muchas, y solo el 26 % manifiesta tener control sobre todas las decisiones.

Sin embargo, a pesar de que las mujeres no tienen un alto grado de control sobre las decisiones que toman, en la encuesta el 81 % respondió tener un mejor acceso a la información y solo el 19 % restante piensa que el acceso a la información se mantiene igual.

⁵⁴ Testimonio de mujeres representantes de organizaciones de Norte de Santander.

GRÁFICA 13: CONTROL QUE SIENTEN TENER LAS MUJERES EN LA TOMA DE DECISIONES QUE AFECTAN SUS ACTIVIDADES DIARIAS



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

En las relaciones con actores público-privados del territorio, las organizaciones perciben un débil canal de comunicación:

“Las administraciones no ponen atención, alegando que no hay recursos para apoyarnos.”⁵⁵

Solo el 12 % de las mujeres entrevistadas considera que a nivel local hay interés en los problemas de la organización, el 49 % manifestó percibir un poco de interés; el 35 %, nada, y el 4 % restante no sabe o no responde.

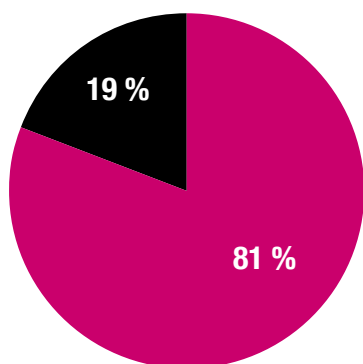
⁵⁵ Testimonio de mujeres representantes de organizaciones de Cesar.

En la encuesta se examinaron las fuentes más utilizadas para tener acceso a información del Gobierno nacional, local y el mercado por medio de canales como amigos, parientes, líderes de la comunidad, vecinos, etc. El 56 % de las encuestadas manifestó tener acceso a la información a través de líderes de la comunidad, mientras que el 44 % no recibe información. De otro lado, el 46 % de las mujeres entrevistadas dice que a través de sus organizaciones reciben información, mientras el 54 % no lo consi-

dera así. Al preguntar sobre la influencia que tienen los amigos y los parientes en la información, solo el 39 % de las mujeres dijeron recibirla y el 61 % restante no considera dicha fuente.

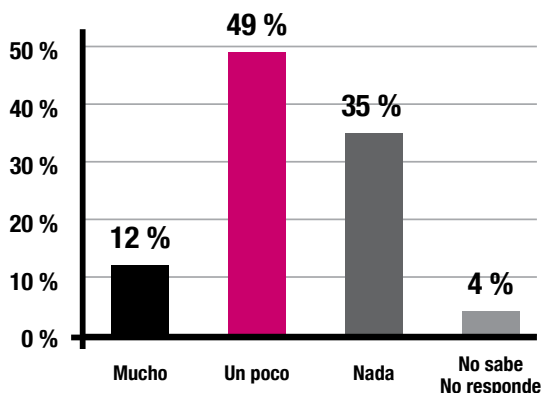
En el uso de canales como la radio, la televisión, el periódico y la internet, el 75 % de las mujeres identificaron la radio como una herramienta importante, mientras que el 25 % no. En cuanto a la televisión, el 70 % considera tener información acerca del Gobierno nacional, local y el mercado, mientras que el 30 % restante no lo ve así. Internet solo es utilizado por el 18 % de las encuestadas, en parte por la conectividad y el bajo nivel de conocimiento que las mujeres tienen de la informática, lo que ha influido en que el 82 % restante no lo use. La gráfica 16 muestra las preferencias de las mujeres en relación con el uso o no de los diferentes medios de comunicación.

GRÁFICA 14: ACCESO A LA INFORMACIÓN EN RELACIÓN CON DOS AÑOS ATRÁS



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

GRÁFICA 15: PERCEPCIÓN ACERCA DEL INTERÉS DE LOS GOBIERNOS Y LÍDERES LOCALES EN LOS PROBLEMAS DE LA ORGANIZACIÓN



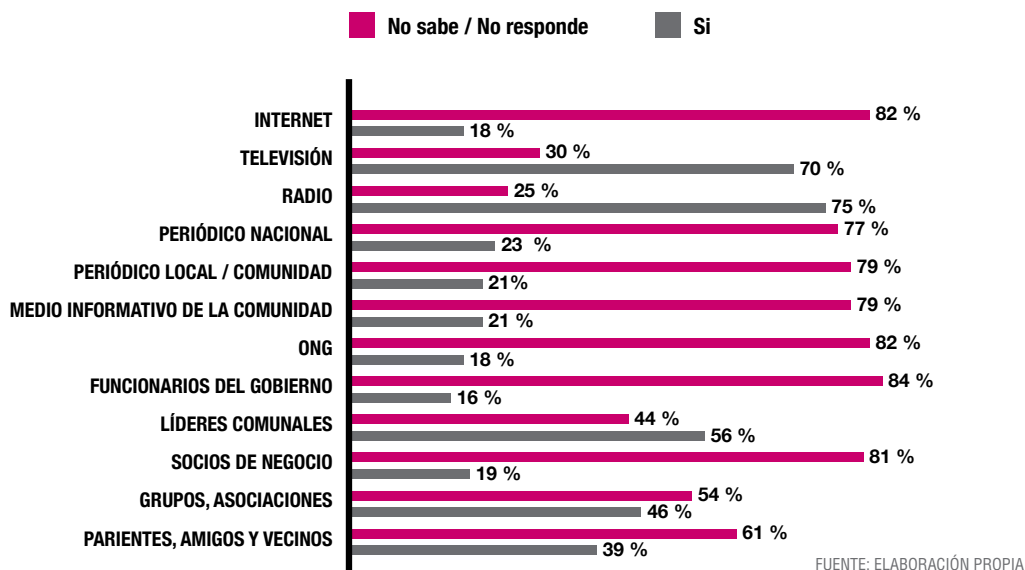
FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Redes sociales

El estar organizadas y contar con procesos asociativos les ha permitido a las mujeres interactuar con actores público privados del territorio, lo que ha significado el acceso a mayores beneficios para la organización y los procesos que lideran. El trabajo en red está cimentado en la generación de alianzas de cooperación, la promoción de los derechos de la mujer y la búsqueda de apoyo para el fortalecimiento de su quehacer organizativo.

“ Una red es una cadena para que se refleje el trabajo. Pertenecemos a la Asociación Luz y Vida, Mujeres en Progreso, Asobonito, pero necesitamos organizarnos

GRÁFICA 16: CONSOLIDADO DE FUENTES DE INFORMACIÓN MÁS UTILIZADAS



más y tener más capacitaciones y recursos.⁵⁶ ”

“ Reconocimiento colectivo, crear alianzas de cooperación, realizar acciones colectivas, garantizar mejores y mayores beneficios, defender y promocionar los derechos de los grupos, en la actualidad trabajamos en nuestros proyectos productivos como educativos, con una granja auto-suficiente, proyecto Sembrar de la Gobernación de Antioquia.⁵⁷ ”

“ Conocer otras experiencias para aprender de ellas. Conocer diferentes organizaciones que apoyan el trabajo de la mujer.⁵⁸ ”

“ Fue fácil porque sí estábamos organizadas y asociadas. Generamos reconocimiento colectivo sobre la realidad y la condición de la comunidad. Arboletes es el primer proyecto que se genera como asociación, hemos recibido recursos

económicos, formación en red de organización y participación social, emprendimiento del trabajo en equipo.⁵⁹ ”

Sin embargo, las mujeres que participaron del encuentro nacional indicaron tener un débil acercamiento para generar alianzas y contar con el apoyo de actores públicos municipales, en razón al desinterés y escaso compromiso por desarrollar procesos sociales, en tanto no hay un vínculo político con las mujeres; así mismo se evidencia la falta de políticas locales que respondan a la Ley 731 de 2002, y por tanto, de presupuestos destinados a impulsar servicios y proyectos para ellas.

“ Nos sentimos bien relacionadas con las demás organizaciones, porque tenemos las mismas necesidades. Cuando nos relacionamos con las alcaldías, nos sentimos mal; nunca nos dan lo que necesitamos. Las administraciones no ponen atención alegando que no hay recursos para apoyarnos.⁶⁰ ”

⁵⁶ Testimonio de mujeres representantes de organizaciones de Bolívar.

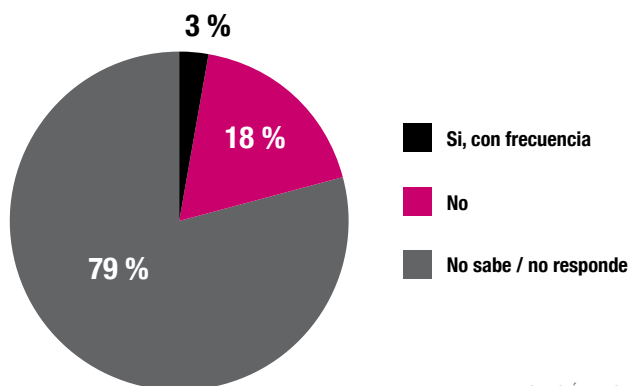
⁵⁷ Testimonio de mujeres representantes de organizaciones de Urabá.

⁵⁸ Testimonio de mujeres representantes de organizaciones de Cesar.

⁵⁹ Testimonio de mujeres representantes de organizaciones de Urabá

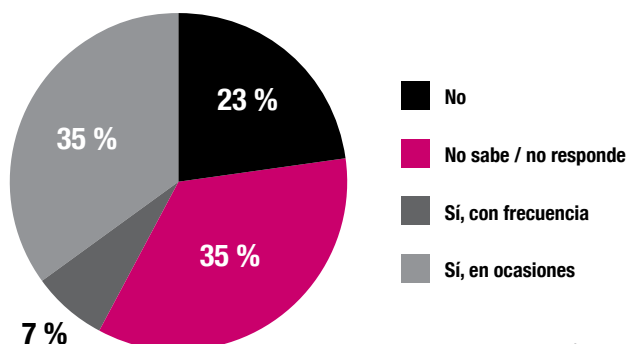
⁶⁰ Ibid.

GRÁFICA 17: ¿TRABAJA CON GRUPOS O COOPERATIVAS DE CAMPESINOS?



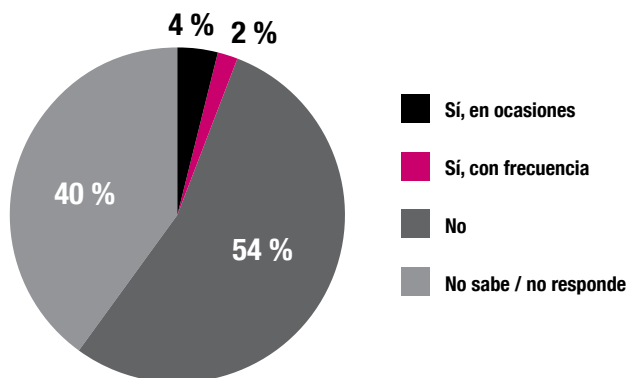
FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

GRÁFICA 18: ¿TRABAJA CON OTRO GRUPO DE PRODUCCIÓN?



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

GRÁFICA 19: ¿TRABAJA CON ASOCIACIÓN COMERCIAL O DE COMERCIANTES?



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

En relación con la formación de redes sociales, las voces de las mujeres refieren la necesidad de generar procesos municipales que les permitan alcanzar el goce efectivo de sus derechos:

“ Trabajar de la mano con todos los grupos organizados de nuestro municipio para dar cumplimiento a las leyes que nos favorecen, como el Auto 092 de 2008, el cual ordena programas específicos para mujeres en condiciones de desplazamiento. ⁶¹ ”

En la encuesta también se observó el bajo nivel de articulación y trabajo en red de las organizaciones en relación con la percepción de las mujeres encuestadas; solo el 3 % identifica haber trabajado con otros grupos o cooperativas de campesinos, el 18 % dice no haberlo hecho y el 79 % restante no sabe o no responde.

La articulación con otros grupos de producción no es un aspecto significativo para el trabajo en red, solo el 7 % respondió que la organización lo hace con frecuencia, un 35 % comentó hacerlo esporádicamente, el 23 % dijo que no lo hace, y el 35 % restante no sabe o no responde.

De igual manera, la unión de esfuerzos con grupos o asociaciones comerciales es débil: solo el 2 % comentó que su organización lo hacía con frecuencia; el 54 %, respondió que no lo hacía; el 4 % trabaja en ocasiones con

⁶¹ Testimonio de mujeres representantes de organizaciones de Urabá.

grupos comerciales y el 40 % restante no sabe o no responde.

Frente a la posibilidad de realizar acciones conjuntas con otras asociaciones a nivel local, solo el 6 % de las organizaciones lo hace, el 60 % no se ha vinculado con otra organización y el 34 % restante no sabe o no responde.

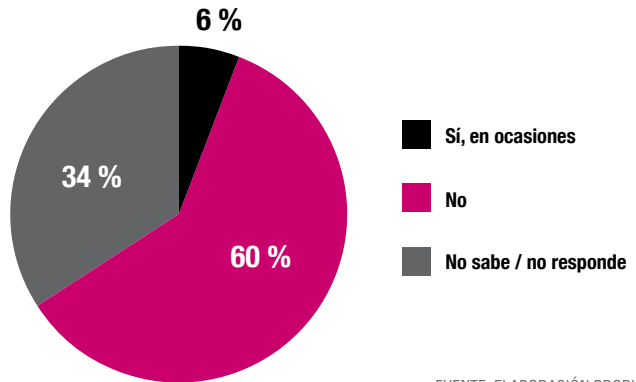
Solo el 5 % de las mujeres dio respuesta afirmativa al cuestionamiento de si la organización trabaja con otros grupos de finanzas, ahorro y crédito. Un 30 % dijo que no lo hace, y el 65 % no sabe o no responde. Esta circunstancia fue aseverada por las mujeres asistentes al encuentro nacional, cuando mencionaron la necesidad de contar con créditos de fácil acceso o fondos de ahorro y crédito liderados por las organizaciones.

La encuesta se aprovechó también para averiguar acerca del trabajo con otros actores del territorio como las juntas de acción comunal, los grupos comunitarios, el comité vecinal y los gremios o sindicatos. El 23 % de las organizaciones realizan alguna actividad con frecuencia con la junta de acción comunal y en ocasiones con los grupos comunitarios; sin embargo, el mayor porcentaje de respuestas estuvo direccionado a que no lo hacen o no responden la pregunta.

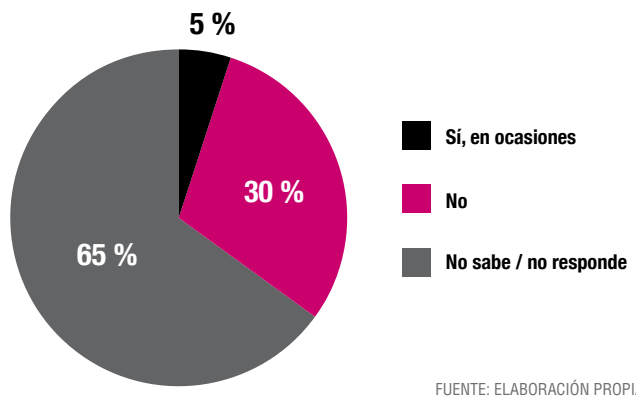
Autogestión

Las mujeres manifiestan sentirse empoderadas, reconocidas, valoradas y con capacidades para tomar decisiones y administrar sus proyectos, lo cual está ampliamente ligado a la administración autónoma y a la manera como los individuos desarrollan habilidades a través de las cuales pueden

GRÁFICA 20: ¿LA ORGANIZACIÓN TRABAJA CON GRUPOS O ASOCIACIONES SIMILARES?



GRÁFICA 21: ¿LA ORGANIZACIÓN TRABAJA CON GRUPOS DE FINANZAS, AHORROS O CRÉDITOS?



dirigirse hacia el logro de sus metas, es decir, planificando, realizando seguimiento y asignando tareas dentro del grupo.

“*Tomábamos decisiones inseguras, en muchas ocasiones eran erróneas, permitíamos que otra persona decidiera por nosotras; aun teniendo nuestra misma capacidad, nos apoyábamos en personas que pensábamos que eran más estudiadas que nosotras o en los funcionarios que nos acompañaban. El empodera-*

TABLA 16: ¿LA ORGANIZACIÓN TRABAJA CON GRUPOS CON OBJETIVOS SIMILARES?

¿ESTA ASOCIACIÓN TRABAJA CON OTROS GRUPOS CON OBJETIVOS SIMILARES?	JUNTAS DE ACCIÓN COMUNAL	GREMIO O SINDICATO	COMITÉ VECINAL / BARRIO / VEREDA / CORREGIMIENTO	GRUPO COMUNITARIO
% Sí, en ocasiones	2 %	2 %	13 %	18 %
% Sí, con frecuencia	23 %	0 %	5 %	2 %
% No	49 %	53 %	39 %	38 %
% No sabe, No responde	26 %	46 %	43 %	43 %
TOTAL	100 %	100 %	100 %	100 %

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

*miento de las mujeres cambia la visión de la vida; aprendimos a organizar nuestro tiempo entre la familia, el trabajo y nuestro desarrollo personal; ya somos capaces de administrar nuestros propios proyectos, de apostarle a un reconocimiento público como mujeres ejemplo en la región. Las mujeres empoderadas somos capaces de sacar a otras mujeres del anonimato.*⁶² ”

“ *Que no éramos capaces de hacer lo que hoy en día hacemos, como ser mujeres libres y organizadas y seguir adelante por nosotras mismas. Pensábamos que éramos inútiles, inservibles, porque nuestros ancestros nos inculcaron eso, que únicamente éramos útiles para la labor de la casa, servir a nuestros maridos y nuestros hijos. No teníamos tiempo de pensar y hacíamos las cosas que nos correspondían como amas de casa. Pensábamos que no éramos competitivas o capaces; aprendimos a dejar a un lado el temor y no dejar que otras personas decidieran por nosotras, por ejemplo al hacer un negocio, consultar o contactar asesorías de personas expertas; aprendimos que nosotras también mandamos y tomamos decisiones tanto en el hogar como*

*en la sociedad, sentimos que tenemos derechos.*⁶³ ”

No obstante, aún existe una débil gestión por parte de las organizaciones con las entidades públicas municipales:

El 82 % de las mujeres encuestadas aseguraron que la organización ha gestionado recursos con entes gubernamentales u otras entidades y, solo el 18 % restante manifestó no haberlo hecho, respuesta que resulta contradictoria con lo expresado por las lideresas en el encuentro nacional.

Otro aspecto cuestionado fue la efectividad de la gestión realizada para la búsqueda de recursos con entidades públicas u otras entidades; y nuevamente la respuesta de las mujeres está en contraposición con la voz de las lideresas. El 77 % afirmó que la organización es efectiva al momento de gestionar y conseguir recursos, el 2 % dijo que no se logra una respuesta de la institucionalidad y el 21 % restante no sabe o no responde.

En gran medida la escasa gestión es el resultado de que solo hasta la llegada del proyecto, la mayoría de las mujeres empezaron a sentirse visibles y con capacidades para enfrentarse a la vida pública, si bien el proyecto sensibilizó y concientizó a las mujeres en relación con su rol en la so-

62 Testimonio de mujeres representantes de organizaciones de Urabá.

63 Testimonio de mujeres representantes de organizaciones de Sucre.

ciudad, aún es necesario generar mayor acompañamiento y tener en cuenta que ello implica transformaciones culturales que no se logran en un periodo de tiempo corto.

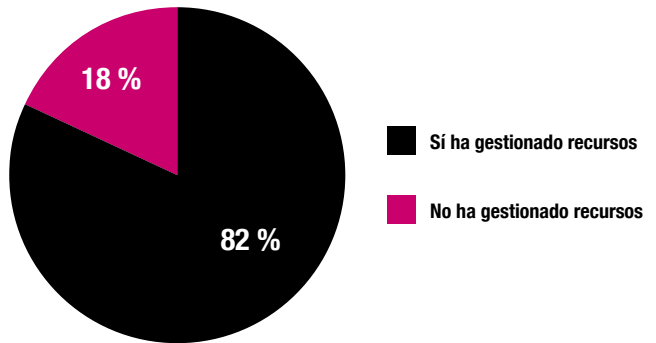
Asociatividad

Las mujeres consideran que el estar asociadas les ha permitido sumar esfuerzos, compartir ideales, fortalecer lazos de amistad, promover el desarrollo de acciones colectivas y tener la posibilidad de acceder a programas de formación. Definieron la asociatividad a partir de valores como el trabajo, la solidaridad, la responsabilidad, el respeto, la tolerancia y la cooperación; así mismo, el hecho de ser reconocidas y contar con un espacio de encuentro con otras mujeres que comparten afinidades, les genera confianza y la esperanza de mejorar su vida.

En la encuesta se hizo visible que el 68 % de las mujeres considera a la organización como un espacio tranquilo, lo que estaría ratificando el sentir de las asistentes al encuentro nacional; un 14 % la define como tranquila en parte; el 12 % ni tranquila, ni violenta; el 4 % no sabe o no responde, y solo el 2 % restante dijo que era violenta.

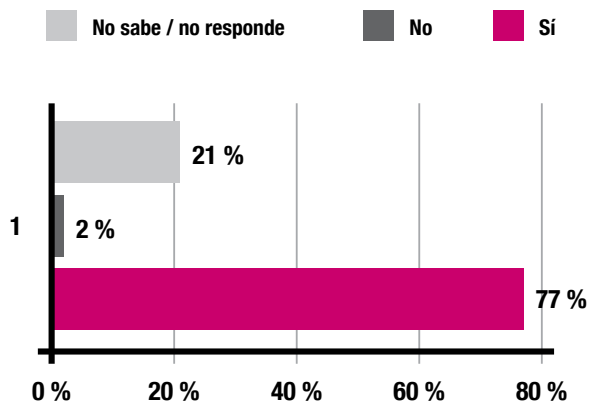
Para las mujeres es importante contar con espacios de participación a través de sus organizaciones, pero sobre todo han ligado la asociatividad al fortalecimiento de sus emprendimientos productivos, y solo en un caso reconocen que tienen la tarea de trabajar en la promoción de los derechos de las mujeres.

GRÁFICA 22: ¿LA ORGANIZACIÓN GESTIONA RECURSOS CON ENTES GUBERNAMENTALES U OTRAS ENTIDADES?



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

GRÁFICA 23: RESPUESTA DE LOS ENTES PÚBLICOS FRENTE A LA GESTIÓN DE RECURSOS POR PARTE DE LAS ORGANIZACIONES



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA





“ Somos solidarias con nuestras socias, cooperamos en la formación de mujeres sobre el reconocimiento de sus derechos; damos rutas de atención cuando hay maltrato intrafamiliar y abuso sexual. A nivel organizacional, la legalización de las asociaciones nos fortaleció; hay más mujeres interesadas en pertenecer a la sociedad, y a nivel económico ingresos provenientes de la venta de productos.”⁶⁴

⁶⁴ Testimonio de mujeres representantes de organizaciones de Urabá.

Las mujeres han asegurado que la asociatividad es el resultado de haber tejido lazos de amistad entre ellas:

“ Nos fortalecimos en nuestras relaciones, somos más amigas.”⁶⁵

La gráfica 25 muestra la respuesta de las mujeres frente a la afinidad que comparten las personas que hacen parte de la organización, el 31 % estaría relacionada con el vecindario o vereda (lazo de amistad), el 24 % con el género, el 17 % por la actividad económica, el 10 % por familiaridad y

⁶⁵ Testimonio de mujeres representantes de organizaciones de Sucre.

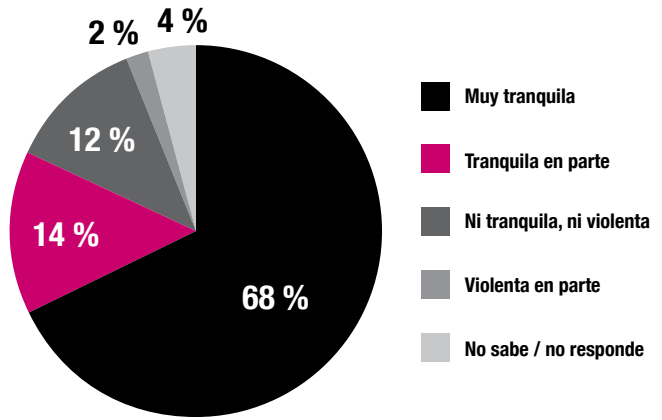
parentesco, el 7 % por etnia, el 6 % por religión y solo el 5 % por edad.

Pese a que el proyecto logró generar mayor unión y acercamiento entre las mujeres, aún es necesario dar acompañamiento para fortalecer aspectos como el manejo del conflicto, la responsabilidad y el trabajo colectivo que, en gran medida, afectan las relaciones y la sostenibilidad de la organización.

Las diferencias que causan mayores conflictos en la organización están relacionadas, según la encuesta, con el nivel social (13 %), otras creencias (11 %), diferencias entre hombres y mujeres (8 %), educación (5 %), posesiones materiales y riqueza (5 %), creencia religiosas (5 %), diferencias generacionales (3 %) y posesión de tierras (3 %). Sin embargo, es importante nombrar el abstencionismo de las mujeres en este cuestionamiento (el 47 % manifestó no saber o no dar respuesta).

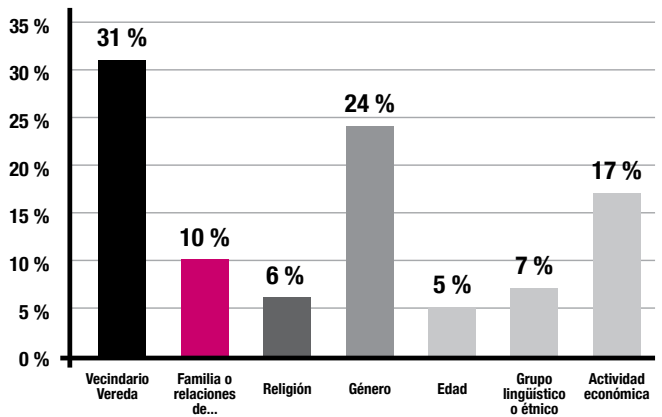
Otro aspecto que aún es necesario trabajar, es la sensibilización de la pareja y la familia en temas relacionados con los derechos de las mujeres y su rol en la sociedad, teniendo en cuenta que estos en algunos casos generan barreras que afectan la participación de las mujeres no solo en los procesos formativos, sino además en las organizaciones sociales y comunitarias.

GRÁFICA 24: ¿LA ASOCIACIÓN ES GENERALMENTE TRANQUILA O ESTÁ MARCADA POR LA VIOLENCIA?



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

GRÁFICA 25: AFINIDAD DE LAS PERSONAS QUE HACEN PARTE DE LA ORGANIZACIÓN

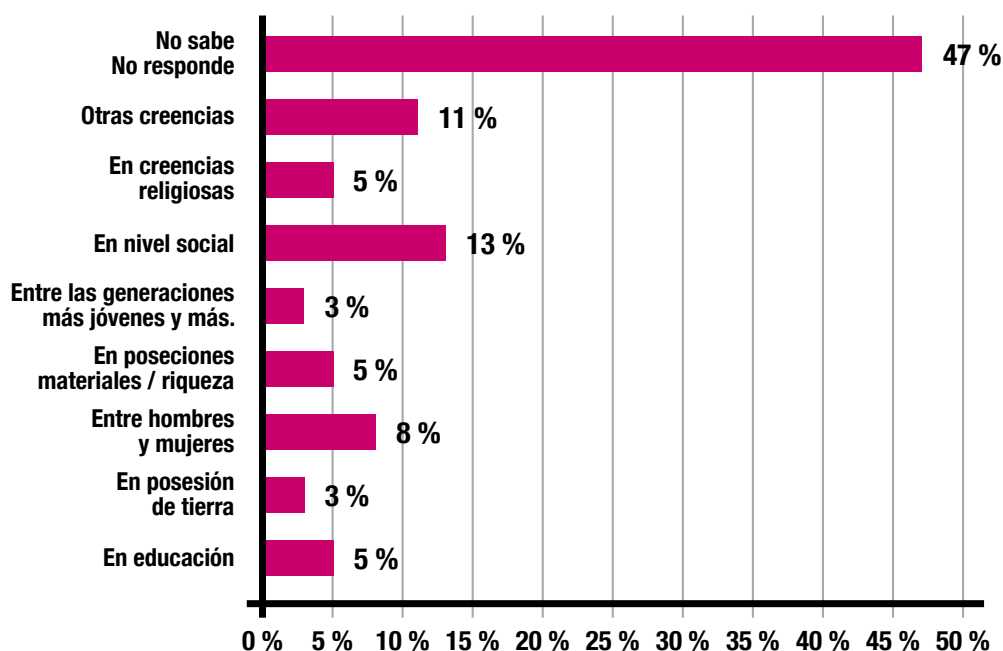


FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

“ La organización ya la teníamos, se dificulta la asistencia por los malos entendidos, los esposos regañan porque estamos en las reuniones. Nos falta ser cumplidas y responsables, ser más unidas, trabajar más, muchas mujeres no están porque el programa era para pocas mujeres. ”⁶⁶

⁶⁶ Testimonio de mujeres representantes de organizaciones de Norte de Santander.

GRÁFICA 26: DIFERENCIAS QUE CAUSAN PROBLEMAS EN LA ORGANIZACIÓN



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

El fortalecimiento de los procesos de organización, participación, negociación y liderazgo de las mujeres

El fortalecimiento de los procesos organizativos liderados por las mujeres ha estado de la mano de la autonomía, el empoderamiento y la capacidad de gestión que éstas han logrado reforzar tanto a nivel individual como colectivo, lo que ha influido en su capacidad para tomar decisiones:

“**Somos valiosas, capaces de liderar procesos autónomos.**⁶⁷”

Las voces de las mujeres destacan la labor del proyecto Mujer Rural; sin embargo, como se mencionó anteriormente, aún requieren mayor acompañamiento en temas organizativos, de asistencia técnica productiva, administrativa y de gestión de la unidad productiva, teniendo en cuenta el enfoque de género.

⁶⁷ Testimonio de mujeres representantes de organizaciones de Cesar.

“**Que nos brinden más acompañamiento técnico. Que a las mujeres se nos dé más tiempo para poder realizar mejor nuestro proyecto, y más capital semilla. Tenemos necesidad de más capacitaciones y maquinaria para seguir elaborando nuestras artesanías. Más capacitación en la parte administrativa, comercial y psicosocial.**⁶⁸”

Con el propósito de contar con mayores elementos que dieran cuenta del fortalecimiento de las organizaciones, las voces de las mujeres incluyeron la reflexión acerca de aspectos como la planeación, la participación, la negociación, la unión, la sostenibilidad y la visión.

⁶⁸ Testimonio de mujeres representantes de organizaciones de Sucre.



La planeación ha significado para las mujeres la posibilidad de participar en la construcción de acciones que permiten fortalecer sus organizaciones, y la manera como definen las tareas; de otro lado, consideran que el fortalecimiento de sus organizaciones está también dado por el desarrollo de los proyectos productivos que jalonan.

“ Planeamos reuniéndonos, hablamos y escribimos en un agenda lo que hacemos en los encuentros para que los que no van lo sepan.⁶⁹ ”

“ Tener proyectos más fortalecidos con productos que den beneficios. Ayudar a las mujeres a que se unan, darles ánimo y mostrar otros proyectos como oportunidades rurales. Tener algún beneficiario entre dos asociaciones.⁷⁰ ”

No obstante, aún se refleja la necesidad de seguir fortaleciendo el trabajo de las mujeres en relación con la planeación, para que estas puedan tener un

mayor nivel de gestión, de proyección y cumplimiento de metas, situación que también se refleja en los informes de las entidades operadoras.

“ Seguir capacitándonos para ser más sólidas. Seguir trabajando en unión para obtener un buen desempeño y poder trabajar con solidaridad para lograr las metas que nos proponemos, y así llegar muy lejos.⁷¹ ”

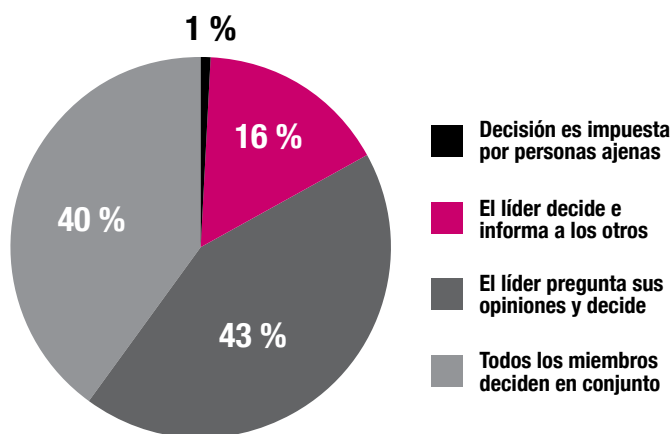
Dado que la participación y la capacidad de negociación están relacionadas con la toma de decisiones, la autoestima, la autovaloración, el autorreconocimiento y la autonomía, aún se evidencian debilidades que inciden en que las mujeres tengan dificultades para participar, tomar decisiones o negociar; el hogar sigue siendo un espacio dominado por los hombres; en las organizaciones el liderazgo se centra en unas cuantas y en la comunidad aún no se cuenta con el reconocimiento necesario, de ahí que las mujeres aún perciban que sus derechos están siendo vulnerados.

⁶⁹ Testimonio de mujeres representantes de organizaciones de Norte de Santander.

⁷⁰ Testimonio de mujeres representantes de organizaciones de Norte de Santander.

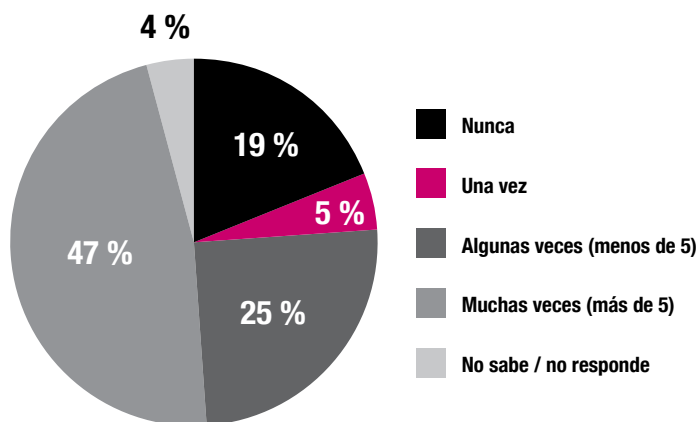
⁷¹ Testimonio de mujeres representantes de organizaciones de Meta.

GRÁFICA 27: ¿CÓMO SE TOMAN LAS DECISIONES EN LA ORGANIZACIÓN?



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

GRÁFICA 28: FRECUENCIA DE REUNIÓN PARA HACER PETICIONES A FUNCIONARIOS DEL GOBIERNO O LÍDERES POLÍTICOS (EN EL ÚLTIMO AÑO)



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

“*Somos valiosas, importantes, valientes y fuertes en medio de esta sociedad que nos vulnera nuestros derechos. Atender el hogar, dialogar con nuestra familia, apoyar en las actividades programadas en nuestra organización.*”⁷²

⁷² Testimonio de mujeres representantes de organizaciones de Bolívar.

Sin embargo, es primordial reconocer el avance que en participación y negociación se ha alcanzado, a partir de la intervención del proyecto Mujer Rural:

“*Aprendimos a ser autónomas, ya no esperamos que otros piensen y decidan por nosotras. Tomamos decisiones a nivel personal y colectivo de superación, trabajo, familia, emprendimiento y de liderazgo.*”⁷³

“*En la familia la decisión la tomamos en pareja y a nivel de asociación la tomamos en la junta directiva.*”⁷⁴

“*Que nos encontramos en igualdad de derechos, podemos construir una equidad de género.*”⁷⁵

Las asambleas generales y extraordinarias sirven para dinamizar la participación de las mujeres en sus organizaciones. Allí hablan, discuten y asignan tareas relacionadas con su quehacer organizativo y productivo, de acuerdo con lo referido por las mujeres asistentes al encuentro nacional.

“*Tomamos decisiones por medio de asambleas generales o extraordinarias en las que participamos todas las asociadas. Tenemos derechos, votos e igualdad de género. Enseñando lo que*

⁷³ Testimonio de mujeres representantes de organizaciones de Urabá.

⁷⁴ Testimonio de mujeres representantes de organizaciones de Norte de Santander.

⁷⁵ Testimonio de mujeres representantes de organizaciones de Meta.

TABLA 17: ÉXITO DE LAS PETICIONES REALIZADAS A FUNCIONARIOS O LÍDERES POLÍTICOS

36. ¿ALGUNA DE ESTAS PETICIONES TUVO ÉXITO?	LA MAYORÍA TUVO ÉXITO	SI, TODAS	LA MAYORÍA NO TUVO ÉXITO	NINGUNA	NO SABE, NO RESPONDE
CESAR	1	6	7	2	3
META	1	0	14	0	1
NORTE DE SANTANDER	1	0	8	9	1
TOTAL	3	6	29	11	5
PORCENTAJE	6 %	11 %	54 %	20 %	9 %

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

hemos aprendido y dándonos a conocer en todos los espacios, familia, pareja y comunidad.⁷⁶ ”

A pesar que el 40 % de las encuestadas precisan participar en la toma de decisiones, el 60 % restante manifiestan que el líder y otras personas ajenas a la organización son las que toman las decisiones, lo que estaría mostrando la alta tendencia de centrar el liderazgo en una sola persona.

En los informes de las entidades operadoras y en la encuesta se refleja la necesidad de fortalecer la participación y la capacidad de negociación, teniendo en cuenta que existen liderazgos centrados que, en muchos casos, toman decisiones de manera individual o, en otros, solo comunican sin tener en cuenta realmente al resto de asociadas, para generar un proceso organizativo democrático.

En la encuesta se tuvo en cuenta la gestión que realizan las organizaciones beneficiarias con actores públicos a nivel local, en donde se cuestionó, primero, sobre la frecuencia de reunión para hacer las peticiones, segundo, sobre el éxito de estas, y tercero, sobre el papel de las mujeres.

En el último año, según el 47 % de las encuestadas, se han reunido más de cinco veces para realizar alguna petición a un funcionario público o líder político; el 25 % dice haberse reunido menos de

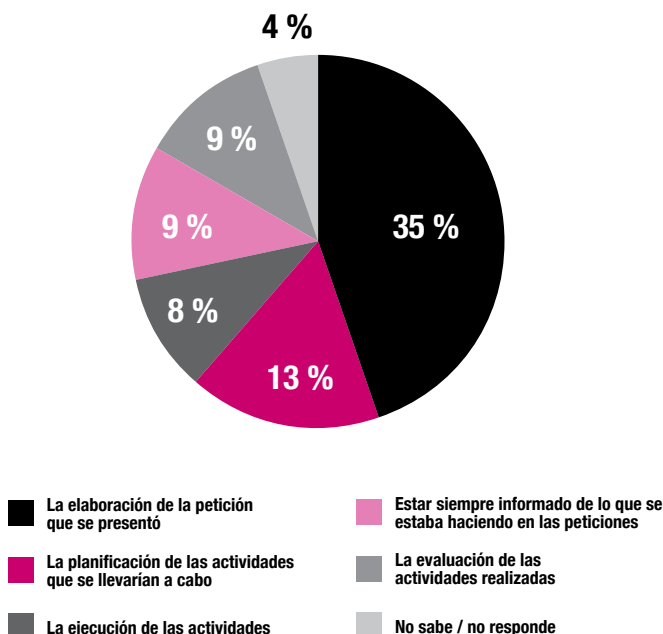
cinco veces; el 5 % afirma haberse reunido una sola vez, un 19 % manifiesta nunca haberse reunido en el último año, y solo un 4 % no sabe o no responde. Lo anterior estaría relacionado con el bajo nivel de liderazgo y de gestión que las mujeres comentaron hace falta fortalecer.

Tan solo el 6 % de las peticiones realizadas por las organizaciones tuvo éxito, lo cual está ligado al bajo nivel de articulación, confianza y apoyo de los actores públicos del territorio, como lo divulgaron las asistentes al encuentro nacional. De otro lado, los resultados encontrados estarían dando cuenta de la baja capacidad de negociación que aún tienen las mujeres y la necesidad de fortalecer este aspecto, pues, como se mencionó anteriormente, ellas



⁷⁶ Testimonio de mujeres representantes de organizaciones de Meta.

GRÁFICA 29: ROL DE LAS MUJERES EN LA DEFINICIÓN DE PETICIONES A FUNCIONARIOS PÚBLICOS O LÍDERES POLÍTICOS



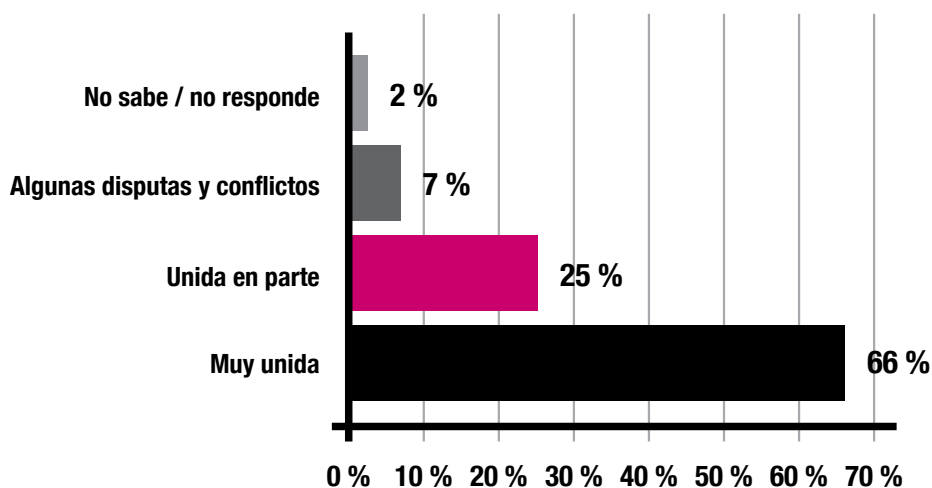
han tenido un rol preponderante en la vida pública.

Los roles más relevantes que tienen las mujeres al momento de realizar una petición a un funcionario público o líder político están relacionados con la elaboración de la petición, el aporte de recursos y la planificación de la actividad.

La unión y la sostenibilidad de las organizaciones están determinadas por el trabajo colectivo que las mujeres realizan, la responsabilidad y el trazarse metas comunes, lo que estaría fuertemente ligado a los sueños y las esperanzas de mujeres para mejorar su vida, como el desarrollo de sus proyectos productivos, la sensibilización de otras mujeres en el goce de sus derechos y la consolidación de la participación en las esferas locales y municipales.

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

GRÁFICA 30: UNIDAD SOCIAL EN LA ORGANIZACIÓN



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

“ Porque unidas tenemos mejores beneficios, podemos ser escuchadas, otras no están porque no entendieron el trabajo de equipo, se les dificulta, nosotras lo hacemos es por la unión, la pujanza, la humildad, los tiempos, la responsabilidad y querer alcanzar metas.”⁷⁷ ”

“ Aprendimos a desinfectar semillas, a poner abono, hablamos principalmente de los valores, el respeto, la honestidad, la responsabilidad, la solidaridad; de las metas que teníamos que cumplir, y del trabajo en equipo; también del manejo de recursos económicos, cómo vender y aprender a comercializar los productos. En la técnica aprendimos a innovar, darle gusto al cliente, mejorar la producción, aquí teníamos que ponerle amor a nuestro trabajo.”⁷⁸ ”

“ Mejorar la convivencia, sacarnos adelante, hacer respetar nuestros derechos como mujeres rurales, brindarnos nuevas oportunidades en trabajo y enseñanza. Seguir adelante con el proyecto, la meta es que toda la organización haga parte de alguna manera, ya sea cultivando más caña flecha y llevando nuestros productos lo más lejos posible. Mejorar nuestra calidad de vida y darle mejor comercialización a nuestros productos ”⁷⁹

El 66 % de mujeres considera tener un alto grado de unión al interior de sus organizaciones; el 25 % afirma estar unidas en parte; el 7 % comenta que tienen algunas disputas y conflictos, y solo el 2 % no sabe o no responde.

El relacionamiento de las mujeres en sus organizaciones está asociado a la responsabilidad, al establecimiento de acuerdos y al hecho de haber

logrado identificar un objetivo común; sin embargo, a pesar de que las mujeres manifiestan tener un buen relacionamiento entre ellas, en los informes de las entidades operadoras se identifican situaciones de conflicto.

“ Existen mayores aportes en lo colectivo; se trabaja y hay entendimiento porque trabajamos bien, hay estima a las demás personas. Para mantenernos unidas hemos hecho acuerdos con el fin de desarrollar el proyecto y no dejarlo acabar, para que nos sigan teniendo en cuenta. Las mujeres nos unimos por medio de actividades para el beneficio de nuestra asociación, decidimos trabajar unidas porque la unión hace la fuerza. Algunas no quieren unirse, porque desconocen el manejo de nuestra asociación y otras porque los esposos no las dejan.”⁸⁰ ”

“ Que aprendan a ser asociativas y a tener ideales y sueños, que sean luchadoras para que puedan formarse mujeres emprendedoras y dueñas de sus propios ingresos para la familia. Nos sentimos orgullosas porque compartimos e intercambiamos ideas para acceder a más integraciones con diferentes entidades.”⁸¹ ”

Es significativo resaltar los motivos que conllevan a las mujeres a asociarse: el 64 % busca impactar positivamente la subsistencia en su hogar; el 16 %, con el propósito de encontrar un beneficio para la comunidad; el 9 % para encontrar apoyo en casos de emergencia; el 9 % por diversión, recreación, y solo el 2 % como un beneficio espiritual.

La visión de las mujeres apunta a mejorar su calidad de vida y es por ello que en todo momento expresan cómo decidieron asociarse y participar en el proyecto Mujer Rural.

⁷⁷ Testimonio de mujeres representantes de organizaciones de Cesar.

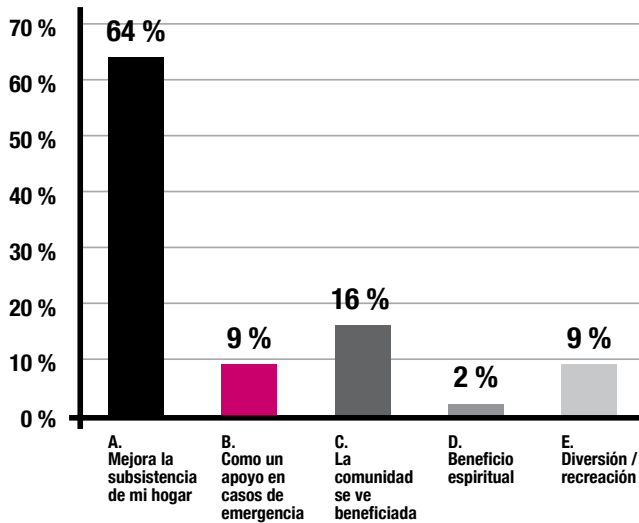
⁷⁸ Testimonio de mujeres representantes de organizaciones de Sucre.

⁷⁹ Testimonio de mujeres representantes de organizaciones de Sucre.

⁸⁰ Testimonio de mujeres representantes de organizaciones de Norte de Santander.

⁸¹ Testimonio de mujeres representantes de organizaciones de Meta.

GRÁFICA 31: MOTIVOS QUE INCIDEN PARA QUE LAS MUJERES SE ASOCIEN



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

“ Nos hemos trazado metas y con nuestros esfuerzos y sacrificio lograremos realizar nuestros sueños, como es mejorar nuestro estilo de vida. ⁸² ”

En las organizaciones, los mayores retos están sujetos a la posibilidad de consolidar las iniciativas productivas, siendo necesario consolidar el proceso de planeación, a fin de contar con planes de acción que permitan cumplir con la visión:

“ Nuestras metas son seguir aprendiendo para trabajar cada vez más y darnos a conocer como mujeres emprendedoras. Seguir trabajando con el capital semilla que ya tenemos y gestionar más proyectos para seguir creciendo y generar una fuente de trabajo. Seguir adelante aprendiendo mucho más, para que mi familia se sienta más orgullosa de mí. A mi pareja, ayudarlo, y a mis hijos, sacarlos adelante con lo aprendido, darles una buena educación y prepararlos para que sean personas útiles para nuestra sociedad. ⁸³ ”



⁸² Testimonio de mujeres representantes de organizaciones de Bolívar.

⁸³ Testimonio de mujeres representantes de organizaciones de Sucre.

La cogestión con las organizaciones de mujeres para empoderarlas y hacer gestión participativa con las diferentes instituciones. Hacer posible la práctica de la Ley 731 de 2002

A pesar de que las mujeres comentaron conocer aspectos relacionados con la Ley 731 de 2002 (Ley Mujer Rural), aún es necesario desarrollar procesos formativos que las empoderen en esta temática y les permitan realizar acciones de cabildo y de incidencia política a nivel municipal. Es significativo mencionar que el proyecto Mujer Rural las sensibilizó en relación con los derechos de la mujer y, en especial, con la situación de la mujer rural.

“ Aprendimos que no podemos ser discriminadas y que todas tenemos derechos, seamos mujeres campesinas o urbanas. Antes no, pero como ya estamos informadas no nos dejamos violar más nuestros derechos, pero seguimos necesitando más capacitación en este tema.”⁸⁴ ”

“ Que la mujer rural tiene unos derechos que ya conocemos, como por ejemplo, a mejorar su calidad de vida.”⁸⁵ ”

“ Conocimos la existencia de una ley que defiende los derechos de las mujeres rurales pero falta mucho para su cumplimiento. Falta divulgación y capacitación a las mujeres rurales para su conocimiento.”⁸⁶ ”

“ Alrededor de nosotras hay mucha tierra; el deseo de nuestra asociación es tener nuestras propias tierras para trabajar, pero no hemos recibido. Cuando estamos organizadas, tenemos derecho a pedir títulos de tierra. No hemos gestionado, no

tenemos conocimiento de ese tema, ni del fondo de garantía ni del FOMUR.”⁸⁷ ”

Otro elemento que ha limitado la gestión a nivel local, en el marco de la Ley 731 de 2002, es el desconocimiento que tienen los funcionarios a nivel municipal de las normas y leyes.

“ Los funcionarios la deben conocer, pero no les interesa divulgarla ni inyectarle presupuesto.”⁸⁸ ”

A pesar de que en la encuesta aplicada a las mujeres no se indagó sobre el empoderamiento y la exigibilidad de los derechos frente a la Ley 731 de 2002, en este ítem se relacionarán los beneficios que las mujeres perciben tanto para ellas, como para su familia frente a los servicios que las organizaciones les brindan y que pueden llegar a gestionar en el marco de dicha ley.

El 19 % de los hogares reciben mayores beneficios en educación y capacitación; el 13 % en insumos y tecnología agrícola; el 14 % en formación profesional en el SENA; el 11 % en seguridad alimentaria; el 10 % en servicios de salud; otro 10 % en acceso al sistema general de riesgos de salud; un 7 % en subsidio de vivienda rural; 6 % en suministro de agua y saneamiento; otro 6 % titulación de predios, el 4 % restante ha podido acceder al fondo agro. Sin embargo, es importante mencionar nuevamente que las participantes en el taller manifestaron la importancia de conocer la ley y su reglamentación para tener el goce de sus derechos.

⁸⁴ Testimonio de mujeres representantes de organizaciones de Sucre.

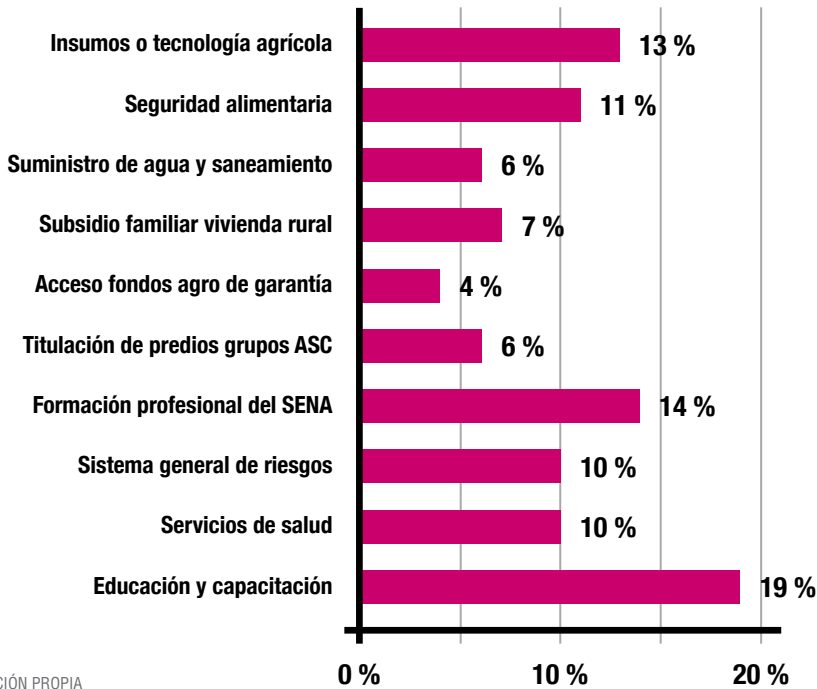
⁸⁵ Testimonio de las mujeres representantes de organizaciones de Bolívar.

⁸⁶ Testimonio de mujeres representantes de organizaciones de Urabá.

⁸⁷ Testimonio de mujeres representantes de organizaciones de Sucre.

⁸⁸ Testimonio de mujeres representantes de organizaciones de Urabá.

GRÁFICA 32: EJES SOBRE LOS CUALES LOS HOGARES DE LAS PARTICIPANTES PUEDEN ACCEDER DESDE LAS ORGANIZACIONES



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

■ Capital humano

De acuerdo con la descripción que hace el documento sobre el capital humano, este estaría relacionado con el nivel de capacitación y educación de un grupo para generar valor económico. Sin embargo, en las voces de las mujeres se tuvo en cuenta la autoestima, la autonomía y el empoderamiento, entre otros aspectos. Es necesario resaltar que la comunicación y el liderazgo no se tuvieron en cuenta en este ítem, ya que se describieron anteriormente.

Autoestima

El proyecto Mujer Rural ayudó a las mujeres a tener mayor confianza en ellas, a sentir que su rol en la sociedad no solo estaba ligado al mundo reproductivo, sino a lo social, lo comunitario y lo productivo.

“ Éramos sumisas, obedecíamos a nuestros compañeros. No teníamos lugar para nuestras necesidades. No teníamos experiencia en nada. Nos sentíamos con la autoestima baja.⁸⁹ ”

“ Estaba muy baja, porque la misma comunidad y la familia nos tenían estancadas, en el sentido que solo estábamos dedicadas a nuestro hogar, donde la rutina diaria era lavar, cocinar y hacer todo lo que se requiere hacer en una casa.⁹⁰ ”

Autonomía

La autonomía ha estado ligada a la seguridad y la confianza que las mujeres tienen en sí mismas

⁸⁹ Testimonio de mujeres representantes de organizaciones de Sucre.

⁹⁰ Testimonio de mujeres representantes de organizaciones de Urabá.

y se despertó a partir de su participación en el proyecto, porque al sentirse autónomas ha incidido en que las mujeres sientan la necesidad de fortalecer sus proyectos productivos desde lo colectivo.

“ Hemos aprendido a ser personas más autónomas, aplicamos los conocimientos para sentirnos más seguras al realizar los proyectos, tenemos una asociación bien fundamentada y aprendimos a trabajar mancomunadamente para sacar un proyecto exitoso. Hemos gestionado plata, terrenos y lo hemos hecho por oficios de petición; hemos recolectado fondos a través de eventos y rifas.”⁹¹ ”

Empoderamiento

El proyecto Mujer Rural significó una oportunidad para que las mujeres cuestionaran sus derechos y el rol que tienen en su familia y en su comunidad; además permitió que sintieran confianza en sí mismas y empezaran a participar de manera autónoma en su familia, su organización y la comunidad.

“ Tomábamos las decisiones a través de nuestros maridos y nos apoyábamos en nuestros compañeros para las decisiones difíciles.”⁹² ”

“ El empoderamiento cambia la visión de la vida de muchas mujeres. Aprendimos a organizar nuestro tiempo entre la familia, el trabajo y nuestro desarrollo personal. Somos capaces de administrar nuestros propios proyectos, somos capaces de apostarle a un reconocimiento público como mujeres ejemplo en la región.”⁹³ ”

Los aspectos mencionados anteriormente, se han visto impactados de manera positiva por el alto grado de sensibilidad que tienen las mujeres frente a sus derechos. En el cuestionario aplicado se indagó sobre cómo se sienten al saber que tienen muchos derechos que les permiten cambiar el curso de sus vidas: el 53 % consideró que algunos derechos dan algo de poder; el 26 % dijo que muchos derechos dan mucho poder; el 9 % afirmó que todos los derechos dan mucho poder; el 7 % determinó que pocos derechos no dan poder; y el 5 % restante no sabe o no responde. Nuevamente, la encuesta ratifica la importancia que tiene para las mujeres ser sujeto de derecho.

Aunque las voces de las mujeres dicen tener un alto nivel de autoestima, autonomía y empoderamiento, en los informes de las entidades operadoras y en las encuestas, se logra inferir que es necesario trabajar en el fortalecimiento de dichos aspectos.

Educación y capacitación

Las voces de las mujeres resaltan el componente formativo del proyecto Mujer Rural. A partir de su participación han desarrollado habilidades y capacidades para el fortalecimiento personal y el mejoramiento de las relaciones familiares, organizativas y comunitarias, así como también el fomento de habilidades para el manejo de la organización y los procesos productivos que lideran.

“ Las jornadas de capacitación eran muy seguidas y cumplidas, aprendimos cómo debíamos hacer las cosas, a respetar los reglamentos de una asociación. Hacíamos muchas dinámicas, organizamos nuestro plan de actividad, nuestros capacitadores eran muy tolerantes, sencillos, cariñosos y colaboradores; estaban dispuestos a explicarnos cuando no entendíamos algo.”⁹⁴ ”

91 Testimonio de mujeres representantes de organizaciones de Meta.

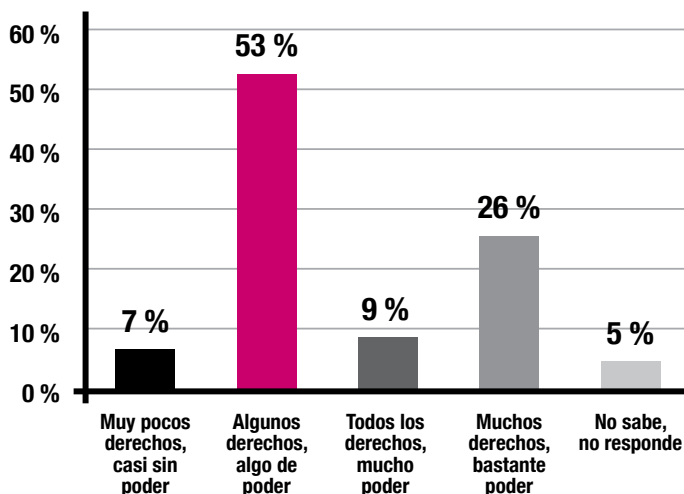
92 Testimonio de mujeres representantes de organizaciones de Bolívar.

93 Testimonio de mujeres representantes de organizaciones de Urabá.

94 Testimonio de mujeres representantes de organizaciones de Sucre.



GRÁFICA 33: ¿SIENTE QUE TIENE MUCHOS DERECHOS QUE LE DAN EL PODER DE CAMBIAR EL CURSO DE SU VIDA?



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

“ En las capacitaciones hablábamos de las experiencias que teníamos como mujeres, porque no tuvimos asesorías. Se hablaba de contabilidad, técnicas de siembra, la parte organizativa, la autoestima, el trabajo en grupo, la equidad de género, la solidaridad, los temas contables, de trabajo en grupo, de tolerancia y de respeto. Hemos obtenido experiencia por nosotras mismas y nos ha servido porque lo aplicamos a nuestra familia. Mejoramos en muchos aspectos como por ejemplo en llevar la contabilidad de una manera organizada, y todos los temas los ponemos en práctica en nuestra casa y nuestras familias.”⁹⁵ ”

“ Las capacitaciones que hemos recibido sobre los derechos de las mujeres nos han servido porque desconocíamos muchas cosas a nivel personal, familiar y organizativo, como por ejemplo lo del

fondo rotatorio que es un bien para nuestra asociación.”⁹⁶ ”

Se resalta la necesidad de fortalecer los procesos de educación formal y la instalación de capacidades empresariales, organizativas, de incidencia y participación política de las mujeres.

De un lado, las mujeres rurales tienen un bajo grado de escolaridad, lo que afecta la apropiación de nuevos conocimientos y, de otro lado, la instalación de capacidades relacionadas con lo organizativo, el manejo de la actividad productiva y la participación e incidencia política, son una constante expresada en las recomendaciones que las mujeres manifestaron en el encuentro nacional.

“ Que nos brinden la oportunidad de una beca para estudiar en una universidad,

⁹⁵ Testimonio de mujeres representantes de organizaciones de Urabá.

⁹⁶ Testimonio de mujeres representantes de organizaciones de Norte de Santander.



para así poder trabajar en entidades públicas o privadas.⁹⁷ ”

“ Superarnos tanto en lo personal como en lo social, tener una vivienda digna y una vida libre de violencia.⁹⁸ ”

■ Capital productivo

Está relacionado con los servicios no financieros (capacitación, asesoría, participación en eventos, etc.) y financieros (acceso a crédito, capital semilla, maquinaria, equipos, etc.) que las mujeres percibieron como efectivos en el proyecto. Las mujeres comentaron sobre el significado que tuvo el proceso formativo en los aspectos empresariales, y cómo han logrado proyectar sus negocios a partir de la planeación.

“ Tenemos un proyecto que todas conocemos, porque sabemos que es para todas, tenemos un fondo rotatorio.⁹⁹ ”

“ Tenemos planes y proyectos, producto del capital semilla.¹⁰⁰ ”

El sondeo realizado sobre los servicios no financieros recibidos a través del proyecto Mujer Rural, dio como resultado que los servicios con mayor reconocimiento para el quehacer empresarial de las mujeres fueron la capacitación en contabilidad y la formación técnica para el negocio con un 42 %, seguido de la asesoría administrativa y comercial con un 20 %, y la capacitación en administración del negocio y los estudios técnicos y financieros del mercado o plan de negocio con un 38 %.

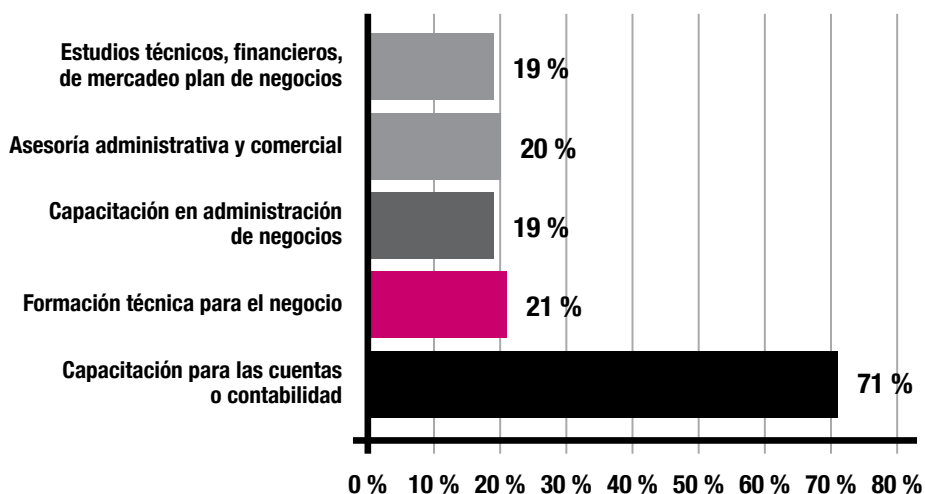
⁹⁷ Testimonio de mujeres representantes de organizaciones de Sucre.

⁹⁸ Testimonio de mujeres representantes de organizaciones de Urabá.

⁹⁹ Testimonio de mujeres representantes de organizaciones de Norte de Santander.

¹⁰⁰ Testimonio de mujeres representantes de organizaciones de Cesar.

GRÁFICA 34: RECONOCIMIENTO DE SERVICIOS NO FINANCIEROS RECIBIDOS POR EL PROYECTO MUJER RURAL



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

El 84 % de las entrevistadas declaró haber recibido servicios financieros (dinero o especie) por parte del proyecto Mujer Rural y el 16 % restante no sabe o no responde.

No en vano, las mujeres solicitan mayor acompañamiento para el desarrollo de sus proyectos productivos. Si bien es cierto que Mujer Rural significó la posibilidad de acceder a beneficios no financieros y servicios financieros, también es cierto que las mujeres perciben que el tiempo de operación fue corto; de ahí la necesidad de contar con intervenciones más largas que permitan una mayor consolidación de los procesos productivos.

“ Es importante saber sobre lo que hacemos y cómo se crían los animales. Es importante todo lo que enseñaron. Falta capacitación en mercadeo, que nos den apoyo con las máquinas, el fondo rotatorio, porque fortalece la organización.”¹⁰¹

¹⁰¹ Testimonio de mujeres representantes de organizaciones de Norte de Santander.

Es necesario generar procesos de fortalecimiento de las unidades productivas, con el objeto de mejorar las ventas y los ingresos de las mujeres.

“ Hemos recibido \$200.000 mensuales por cinco meses. El último lo recibimos en diciembre y esperamos que nos sigan fortaleciendo con este incentivo, hasta sacar el producto y tener nuestros propios ingresos.”¹⁰²

2.4 Aciertos, desaciertos y lecciones aprendidas

Las mujeres resaltan como aciertos del proyecto Mujer Rural:

- Realizar la convocatoria e inscripción de mujeres a través de personas de la comunidad (líderesa de enlace)¹⁰³, focalizando organizaciones ya existentes y dando un cupo amplio para cada organización.

¹⁰² Testimonio de mujeres representantes de organizaciones de Meta.

¹⁰³ Líderesa con reconocimiento de la comunidad y con amplio conocimiento del territorio y sus habitantes.

- Tener en cuenta a las mujeres para concertar los horarios de formación y establecer agendas de trabajo que les permitan hacer presencia de manera constante.
- Desarrollar el programa formativo desde el fortalecimiento del autoestima de las mujeres a nivel individual, para luego trabajar los temas de la familia, la organización y el proyecto productivo.
- Contar con un equipo de profesionales con experiencia y formación para trabajar los temas abordados a lo largo del proyecto.
- La reflexión crítica de la situación y posición de las mujeres en sus relaciones de pareja, familia, organización y comunidad, así como también el haber trabajado en la construcción de planes de vida personales.
- Trabajar desde un enfoque de promoción de los derechos de las mujeres e incentivar la asociatividad y el trabajo en red.
- Apoyar la comercialización de los procesos productivos de las mujeres, a través del acompañamiento y el padrinazgo.

Los desaciertos que las mujeres manifiestan tuvo el proyecto Mujer Rural:

- El corto tiempo de la intervención, dado que algunas mujeres sintieron angustia y temor de enfrentarse solas al quehacer organizativo y empresarial de manera tan abrupta.
- No concientizar a todas las mujeres de la organización sobre la importancia que tienen los procesos formativos para la vida personal, familiar, organizativa y comunitaria.
- Que los capacitadores a veces no entienden la doble y triple jornada que viven las mujeres y les exigen tiempos extras para el desarrollo del proyecto, lo cual afecta en gran medida su vida de pareja y familiar.
- No tener en cuenta las actividades productivas que las mujeres desarrollan desde el inicio para realizar un mejor acompañamiento.
- No realizar un inventario de las actividades productivas que tienen las mujeres y, construir planes de inversión colectivos concertados con ellas para la entrega de los incentivos.



- Las mujeres consideran que el proyecto inició a destiempo y que el verano afectó varias de las actividades productivas desarrolladas.
- Que el cronograma para la entrega de materias primas e insumos no se cumplió, o que afectó los tiempos de cosecha, y el uso de insumos y materias primas recibidos por parte de Mujer Rural.
- No contar con una cartilla y con símbolos que identifiquen a las mujeres como parte del proyecto Mujer Rural. Es importante para las mujeres la filiación a un grupo y el reconocimiento que ello da en sus vidas.
- No tener en cuenta a las parejas, a las familias y a la comunidad en procesos formativos que los sensibilice en temas de equidad de género y derechos de las mujeres.

Dentro de las lecciones aprendidas se identifican las siguientes:

- Los procesos formativos en temas empresariales y organizativos deben partir de la promoción de los derechos de las mujeres, el incremento del autoestima, el empoderamiento y la autonomía.
- Es importante que los proyectos de generación de ingresos integren elementos de fortalecimiento del capital productivo, como son los servicios no financieros y financieros a nivel local y territorial, a fin de lograr la articulación con los actores del territorio y la posibilidad de contar con aliados que den acompañamiento a los procesos organizativos y productivos posteriores a la intervención.
- Fomentar en las organizaciones acompañadas la autogestión para la articulación con actores del territorio genera a largo plazo procesos sociales sostenibles.
- Fortalecer la gestión de la población beneficiaria en términos del goce pleno de los derechos, influye de manera positiva en cómo se asume la autogestión y la corresponsabilidad.

Retos y oportunidades que identificaron las mujeres:

- Gestionar proyectos a nivel municipal y departamental para fortalecer las organizaciones, para lo cual deben elaborar planes de acción que propendan por la participación y autogestión de las mujeres que hacen parte de las iniciativas acompañadas.
- Aprovechar los incentivos recibidos por parte del proyecto Mujer Rural y dar proyección a las actividades productivas emprendidas.
- Que las organizaciones se sostengan en el tiempo, y crear una red de mujeres rurales que tenga identidad con la defensa de los derechos y la promoción de la Ley de Mujer Rural (Ley 731 de 2002).
- Mejorar la calidad de vida de las mujeres rurales mediante el fortalecimiento de unidades productivas sostenibles y la proyección en el mercado, para generar ingresos dignos y justos para las mujeres que participan en las actividades productivas.
- Apoyar a otras mujeres para que se organicen y puedan acceder a los beneficios del proyecto; de igual manera, las participantes consideran que pueden ser multiplicadoras del conocimiento adquirido.
- Concientizar a las mujeres de las veredas para que conozcan sus derechos y se valoren.



3. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES



- Para las mujeres que participaron en el proyecto fue significativo fortalecer sus capacidades y potencialidades individuales a partir de reconocerse como sujetos de derechos, ser valoradas y escuchadas en sus familias, grupos o colectivos, situación que aumentó la confianza en sí mismas y, la posibilidad de no estar solo en lo privado, sino en lo público.
- Lo anterior tuvo una fuerte inferencia en el fortalecimiento del capital social; por un lado, permitió que se consolidara la confianza y la posibilidad de participar en espacios que algunas veces las mujeres no veían “seguros”¹⁰⁴ para ellas y, por otro lado, les abrió un espacio donde compartían con otros, empezaron a sumar esfuerzos y a generarse redes y grupos de

apoyo, y trabajo mutuo, que finalmente se tradujo en un capital social fortalecido.

- Los factores que tuvieron mayor incidencia en la confianza individual de las mujeres fueron conocer sus derechos, ser valoradas, tenidas en cuenta y sentirse con autoestima; han logrado trascender a espacios públicos, participar, hablar y ser escuchadas. En cuanto a los factores que han incidido en la confianza en el otro para realizar acciones conjuntas están el conocerse y tener lazos de amistad, el comenzar a realizar acciones conjuntas y compartir valores como la solidaridad, la ayuda mutua y la cooperación. De otro lado, consideran que la confianza se debilita cuando hay diferencias de carácter significativas entre los otros, por malas experiencias que se tengan o cuando realmente no hay un punto de confluencia en ideales o creencias.

104 Espacios netamente manejados por los varones.



- El hecho de que las mujeres tengan un espacio de encuentro con otras, donde son escuchadas, valoradas, tenidas en cuenta y pueden participar y dialogar, les genera confianza y les permite tejer lazos de solidaridad a partir de su cotidianidad, por ende, asumir las tareas del proyecto y de las organizaciones existentes que se gestan en este. Para las mujeres es muy significativo contar con un espacio propio en el que comienzan a sentirse empoderadas, capaces de participar y tomar decisiones.
- Es importante mencionar que las mujeres reconocen no tener un mayor acercamiento con los actores públicos del territorio, por falta de compromiso. No tenerlas en cuenta para sus iniciativas sociales y productivas les impide participar en dichos espacios, lo que limita sus redes y la ampliación de su capital social.
- Un elemento que dificulta significativamente el fortalecimiento del capital humano en las mujeres es el bajo nivel de escolaridad, ello genera que el aprendizaje sea más lento; sin embargo, las metodologías propias del trabajo con personas adultas les ayuda a superar esta dificultad.

De igual manera, el acercarse a nuevos conocimientos y participar activamente durante el proceso formativo es un elemento que les permite fortalecer sus habilidades y destrezas, aunque es necesario desarrollar un mapa de talentos que las lleve a especializarse en aquellas actividades donde tienen mayores capacidades, actitudes y aptitudes.

- La cohesión e inclusión social se vio aumentada desde el accionar del trabajo colectivo. Tener que realizar acciones conjuntas y empezar a compartir un espacio les permitió conocerse entre ellas; sin embargo, aún es necesario fortalecer el enfoque de género y diferencial en el proyecto, a fin de consolidar mejor la intervención, así como también para contar con una metodología unificada que permita observar los avances.
- El acceso a otras redes por parte de las beneficiarias no es muy significativo; por un lado, las mujeres manifiestan que les falta más acompañamiento y, por otro, que falta mayor articulación en el territorio. Esto puede ser el resultado del débil conocimiento que tienen de este y del poco reconocimiento que tienen las mujeres. De ahí la importancia de contar con una fase dentro del proyecto que permita aumentar sus niveles de participación e incidencia política y social.
- El proyecto permitió que en la mayoría de los casos, las mujeres manifiesten sentirse más seguras con derechos que deben ser promulgados y divulgados a otras. Esto les permitió, además, participar, tomar decisiones y sentirse empoderadas; también les enseñó que el diálogo, el respeto y la tolerancia son elementos que ayudan a mejorar las relaciones personales, familiares y en su organización; sin embargo, consideran que aún necesitan espacios de formación para el manejo de conflictos internos (organizacionales y familiares) y para la negociación con actores del territorio.

3.1 Recomendaciones al diseño del programa

- Implementar un sistema de evaluación y seguimiento unificado a través del cual se planteen indicadores de resultado, logro, proceso e impacto, que midan el grado de avance o no de las participantes y de sus organizaciones, de acuerdo con los componentes definidos y las metas planteadas.
- Elaborar una línea base inicial, tanto de las mujeres como de la organización, que permita definir el estado del arte y caracterizar la situación inicial, de manera que se pueda contar con un diagnóstico que oriente el desarrollo del proceso formativo (capacitación y asesoría).
- Tener en cuenta que la línea de base de las organizaciones debe medir la capacidad organizativa con el propósito de caracterizar e identificar debilidades, fortalezas, oportunidades y amenazas de las organizaciones y, a partir de ello, definir el plan de capacitación y asesoría.
- Para el desarrollo del componente de capital social, es pertinente observar otros procesos organizativos a través de encuentros entre las asociaciones, así como también pasantías que permitan el intercambio de conocimiento y experiencias con otras organizaciones sociales.
- Es importante que en el diseño de la convocatoria se incluyan, específicamente, los criterios de focalización y selección de organizaciones y participantes.
- En cuanto a los niveles de asociatividad se presentan debilidades en las organizaciones identificadas. Es pertinente que los términos de las convocatorias del programa Mujer Rural no limiten la participación de organizaciones que están en proceso de consolidación o conformación. Se debe entonces prever en el diseño del proyecto una fase de aprestamiento de dichas

organizaciones, con el fin de consolidar el proceso asociativo.

- La concertación de tiempos y actividades en el momento de socialización del proyecto con las beneficiarias, es un determinante de compromiso con el proyecto, por lo tanto, es pertinente escuchar a las mujeres para elaborar el cronograma de actividades.
- Con el fin de establecer y verificar que las mujeres y demás beneficiarios comprendan los alcances del proyecto, es importante que se aclaren las expectativas generadas con el mismo para que estén acordes con la realidad. En el evento de que dichas expectativas no cubran las necesidades inmediatas de las mujeres, el proyecto debe contemplar acciones o alianzas con entidades públicas o privadas del territorio para su cubrimiento.

3.2. Recomendaciones desde los operadores

- La participación de los entes territoriales es importante, en tanto que les compete brindar recursos que contribuyan a la sostenibilidad de los proyectos sociales a nivel local; no obstante, dadas las limitantes de orden presupuestal, los municipios podrían comprometerse en garantizar recursos; por ejemplo, para mejorar vías de acceso, facilitar comodatos de infraestructura y contribuir a la gestión institucional para la oferta de servicios básicos: salud, vivienda, educación, entre otros; igualmente, garantizar políticas locales para la implementación de la Ley 731 de 2002 (Ley de Mujer Rural) y la transversalización del enfoque de género con equidad en los planes de desarrollo, o como decreto o política pública.
- El modelo de fondo rotatorio, implementado en Norte de Santander, fue prioritario para dar inicio al proyecto y organizar a las mujeres; de un lado, permitió fortalecer las iniciativas individuales y, de otro, generó entre las mujeres compromisos, responsabilidades y acciones colectivas que fortalecieron el tejido social, de ahí que se recomiende trabajar desde la gestión de los fondos rotatorios.
- Es importante fortalecer las capacidades de las mujeres en relación con la planeación estratégica, a fin de que puedan proyectar tareas, actividades, roles y el futuro de sus organizaciones en el proceso organizativo y productivo.
- Teniendo en cuenta lo incipiente y débil de los procesos productivos, es importante incorporar estrategias de innovación de productos que permitan a las mujeres dar mayor valor agregado y ser más competitivas en el mercado.
- Un elemento significativo para los procesos agrícolas que se gestan desde el proyecto, es incorporar buenas prácticas agrícolas y el uso de abonos orgánicos que pueden ser producidos por las mismas beneficiarias, para reducir no solo los costos, sino contar con productos con mayor valor económico.
- Es necesario aumentar la participación de las asociaciones en ferias y darle un plus al producto como, por ejemplo, presentación, empaques, entre otros.
- El contar con un fondo rotatorio les permite a las mujeres rurales fortalecer sus unidades productivas eliminando las barreras que ofrece la banca tradicional. En el caso de Cesar, se plantea un fondo rotatorio con carácter asociativo administrado por la Fundación Carboandes, pero con equipos descentralizados que permitan mayor acercamiento a las comunidades, y mayor acompañamiento en el manejo y utilización de los recursos suministrados, en procura de generar un proceso de capitalización y sostenibilidad.

- La gestión institucional contribuye al logro de resultados del proyecto. Puede decirse que en algunos departamentos se cuenta con una red; sin embargo, para considerarse red social falta un proceso participativo de la comunidad en donde se llegue a acuerdos, firma de pactos o códigos éticos, contar con reglamento, misión y objetivos. No obstante, el proyecto deja una incipiente base social con conocimiento y sensibilizada sobre la importancia del trabajo en red.
 - Como elementos para mejorar la experiencia, las beneficiarias expresaron que instituciones como el INCODER deben profundizar el apoyo técnico, y realizar la entrega de predios de una forma personalizada con acompañamiento permanente, una vez los terrenos han sido entregados. De igual forma, señalaron la falta de agilidad de la institución frente a los desembolsos que acompañan la entrega de tierras para el desarrollo de los proyectos productivos.
 - La selección del equipo profesional que acompañe el proceso debe contemplar la experiencia con enfoque étnico y de género; sin embargo, es pertinente la cualificación previa del equipo por contratar en temas relacionados con el enfoque diferencial, el género, el trabajo en red, la asociatividad y la solidaridad.
- sistematice dicha estrategia, lo que permitiría tener una herramienta pedagógica para que el programa Mujer Rural cuente con una metodología empresarial y técnica con enfoque diferencial.
- El alto grado de analfabetismo funcional en las mujeres les dificulta la comprensión de algunos temas específicos, especialmente de administración, contabilidad y deberes y derechos; lo que genera baja asistencia a los talleres de capacitación. Es conveniente analizar metodologías ya aplicadas y validadas con mujeres rurales, con el fin de hacer los ajustes necesarios requeridos por las demandas del proyecto.
 - En relación con el funcionamiento de las organizaciones, es importante hacer una lectura del contexto, teniendo en cuenta que su dinámica depende, entre otros, de aspectos culturales o tradicionales. Se debe analizar y recomendar la manera más apropiada para la administración de los proyectos. En este sentido, es indispensable que las asociaciones que gestionan servicios o proyectos para sus asociadas, donde estas producen y comercializan de manera individual, propendan por definir acciones que fortalezcan el capital social organizacional.

A nivel metodológico

- Los enfoques diferencial, de género y étnico son fundamentales para el abordaje de los contenidos temáticos sociales, organizacionales, administrativos y técnicos; ellos generan mayor desarrollo del capital humano en las mujeres integrantes de las asociaciones y potencian el capital social. En ese sentido, es pertinente que el programa adelante una revisión minuciosa sobre las diferentes metodologías desarrolladas por los operadores, puesto que cada uno ha implementado de manera indistinta la intervención, de tal forma que se logre contar con la información metodológica y se
- Es necesario que se tenga continuidad en el proyecto con el fin de fortalecer el capital social y garantizar la asesoría comercial, para lo cual se recomienda contar con la consultoría de entidades con experiencia en este campo y, particularmente, en el trabajo con enfoque de género y diferencial en la construcción de redes de mujeres.
- Dado los altos niveles de vulnerabilidad y las condiciones de la población desplazada, persisten situaciones de violencia física, psicológica, sexual, entre otras. Se requiere acompañamiento psicosocial en casos espe-

cíficos donde se evidencian, en ese sentido, grandes secuelas; así como fortalecer la autoestima de las mujeres, que se logrará a través de la autonomía económica y el reconocimiento de la violencia de género.

3.3 Recomendaciones desde las mujeres

- Si algunos de los fines del programa Mujer Rural es generar ingresos justos y dignos, apoyar a las mujeres rurales en el acceso a la tierra y a los servicios sociales, se deben contemplar intervenciones de acompañamiento de más largo alcance, en términos de presupuesto y tiempo.
 - Mantener la participación de las organizaciones del proyecto y plantear una fase intermedia y una posterior a los ciclos productivos. Si en el primer año se dan las dotaciones iniciales para el fortalecimiento del capital humano, social y productivo, en la fase intermedia se afianzaría el fortalecimiento organizacional en términos de la legalización, la gestión de mercados y el desarrollo de los productos y, en la tercera fase, se potenciaría a las organizaciones como empresas sociales y productivas. En este sentido, es pertinente que el programa establezca como mínimo tres años de intervención con la posibilidad de tener por lo menos dos años más de seguimiento y asesorías puntuales, dependiendo de las demandas propias de cada organización.
 - En relación con el acceso a la información, se presentan grandes diferencias entre las asociadas, ya que las líderes o presidentas de las asociaciones cuentan con mayor nivel de conocimiento y mayor acceso a la información y al uso de las tecnologías. Es necesario entonces, que el programa promueva a través de las redes institucionales, la vinculación de las mujeres a la educación básica y secundaria, propendiendo porque logren culminar sus estudios.
- De igual manera, el programa podría prever recursos para becas técnicas, destinadas a mujeres que tienen responsabilidad de cargos administrativos. Otro aspecto, es el acceso a las TIC, lo cual también debe ser efectivo desde la gestión institucional.
- Si bien es cierto que la mayoría de las organizaciones han ganado en la formación de su capital humano en temas de autoestima, administración y técnica, es también importante potenciar mucho más el enfoque de derechos, la autonomía económica y el fortalecimiento del capital social, en tanto que persisten condiciones de exclusión, por ejemplo, el acceso al conocimiento, la toma de decisiones para acceder a los beneficios de la organización o asumir cargos, debido a que dependen de la autorización de los hombres; por tanto, los enfoques de género y étnico deben permanecer presentes en el proyecto.
 - Es importante afianzar el desarrollo de destrezas en el área administrativa y de comercialización, con el fin de que las mujeres tengan mayor certeza y seguridad en el momento de enfrentarse al mercado, superando los temores que les genera la toma de decisiones sobre estrategias de mercadeo.
 - Hay una barrera identificada: se trata de la falta de divulgación de la oferta institucional a nivel rural y el desconocimiento de los actores locales en cuanto a los programas del Gobierno nacional, especialmente para conocer la oferta de servicios que demanda la Ley de Mujer Rural. De acuerdo con esta falencia, es recomendable para el MADR revisar la metodología utilizada para empoderar a los entes locales en los temas de la política pública de Mujer Rural.

- La importancia que tienen los acuerdos institucionales desde el nivel central, por ejemplo, la gestión realizada por la OIM ante el DPS generó el incentivo para la capacitación de las beneficiarias de Meta, contribuyó a una menor deserción de las asociadas e incrementó las posibilidades de éxito de las unidades productivas. Este programa liderado por el DPS, debe mejorar los procesos operativos de los desembolsos de recursos a las beneficiarias.
- Es conveniente para futuras intervenciones considerar en el proceso acciones puntuales con los esposos, compañeros e hijos de las mujeres beneficiarias del proyecto, con el fin de afianzar la cohesión grupal y abordar temas relacionados con el enfoque de nuevas masculinidades, de manera que la familia se integre al proceso de manera propositiva y se logren generar relaciones más equitativas para las mujeres al interior del hogar.
- Las expectativas de la comunidad con el apoyo de una nueva etapa del proyecto, tienen que ver con el incentivo del capital productivo, el mejoramiento de tecnologías productivas, la seguridad alimentaria, la comercialización de los productos, la capacitación en temas de género y administrativos, así como con la integración familiar, el apoyo psicosocial y la relación con otras organizaciones.
- Realizar una segunda fase de acompañamiento que incluya más capital semilla, de acuerdo con el grado de avance de cada organización.
- Involucrar a las parejas, la familia y la comunidad en general en el proyecto formativo, sensibilizándolos en temas de equidad de género.
- Que los cronogramas, tiempos de intervención y entrega de recursos semilla tengan en cuenta los calendarios rurales, y las cosas no lleguen a destiempo.
- Que haya más presencia institucional del MADR y del INCODER en el territorio, y que no sean las entidades operadoras las que se lleven los créditos de la intervención.
- Articular a los actores público–privados del territorio, para que aporten y continúen jalando el proceso organizativo en los municipios y no se quede como una acción aislada del Gobierno nacional.
- Formar a los funcionarios públicos sobre la Ley 731 de 2002, y que entiendan que no están prestando un favor sino que, por el contrario, están garantizando los derechos de las mujeres rurales.

3.4 Recomendaciones para el proyecto desde las voces de las mujeres

- Ampliar el tiempo de intervención y generar mayor acompañamiento en lo técnico y lo comercial.
- Contar con cartillas del programa.

3.5 Recomendaciones transversales, aplicación de la Ley 731 de 2002 (Ley Mujer Rural)

Los diferentes actores sociales identificaron algunas de las dificultades encontradas para la operatividad de la Ley 731 de 2002, las cuales se esbozan a continuación:

- Las entidades territoriales desconocen su rol y corresponsabilidad frente a la Ley 731 de 2002, factores que impiden una eficaz y efectiva respuesta a las beneficiarias.

- La implementación no es adecuada por la falta de reglamentación de la ley, y la ausencia de recursos o falencias en el diseño y la ejecución.
- En el nivel institucional, la ley se adscribe al Ministerio de Agricultura, sin articulación con otras dependencias del Estado. Esto refleja una reducción de la política para la mujer rural a sus componentes productivos, cuando debería ser más integral e incorporar acciones en materia de educación, salud, infraestructura, medio ambiente y cultura, entre otros aspectos.
- En tal sentido, compete tanto al MADR como a los administraciones locales brindar condiciones para la operatividad de la ley; no obstante, es necesario tener presente que algunos municipios en el país no cuentan con los recursos suficientes en términos presupuestales, puesto que presentan un déficit significativo, lo que limita que a nivel territorial se destinen recursos para incentivos productivos, asistencia técnica y capacitación. Por consiguiente, la presencia del MADR en estos municipios es necesaria, pues las mujeres rurales de las zonas más apartadas y pobres del país presentan mayores niveles de vulnerabilidad.
- Es pertinente brindar capacitación a toda la red institucional y a los servidores públicos sobre la Ley 731 de 2002. Fortalecer los procesos con las alcaldías para generar en los planes de desarrollo la inclusión del tema. Del mismo modo, se requiere mayor acompañamiento del MADR.
- Operativamente se sugiere realizar ferias institucionales a nivel rural para la difusión.
- Otro aspecto por tener en cuenta es la importancia de la formación política de las mujeres rurales, con el fin de construir agendas conjuntas para la incidencia política local.
- Uno de los aspectos mencionados en la política pública de mujer rural es la participación política e incidencia de las organizaciones de mujeres rurales a nivel local. Dado que la mayoría de las organizaciones del proyecto tienen bajo nivel de participación política y acción colectiva de las organizaciones, es pertinente generar acuerdos de trabajo en red municipal, regional o departamental para facilitar la construcción de agendas políticas que hagan efectiva la Ley 731 de 2002.



BIBLIOGRAFÍA

Arriagada, I. (2006).

“Breve guía para la aplicación del enfoque de capital social en los programas de pobreza”. Comisión Económica para América Latina y el Caribe. Santiago de Chile, julio de 2006.

Asociación Pro Bienestar de la Familia Colombiana (PROFAMILIA). 2005.

Salud sexual y reproductiva en Colombia. Encuesta Nacional de Demografía y Salud 2005, ENDS 2005. Profamilia. Bogotá Recuperado el 30 de agosto de 2012 de: http://www.profamilia.org.co/encuestas/01encuestas/2005resultados_generales.htm].

Banco Mundial. ¿Qué es el capital social?

Recuperado el 30 de agosto de 2012 de: <http://web.worldbank.org/Website/External/Topics-development/Exttsocialcapital/0,contentMDK:20187568-menuPK:410388-pagePK:148956-piPK:216618-theSitePK:401015,00.html>].

Banco Mundial, grupo de expertos capital social, 4 de marzo de 2012.

Cuestionario integrado para la medición del capital social.

Baro, M. (2011).

“Jerarquización de *stakeholders* para la construcción del capital social de las organizaciones”, *Mediaciones Sociales. Revista de Ciencias Sociales y de la Comunicación*, nº 9.

Centro Latinoamericano para el Desarrollo, Primer balance del programa Mujer Rural en Colombia.

Recuperado el 26 de marzo de 2012 de: <http://www.rismisp.org/inicio/noticia.php>.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). Gran encuesta integrada de hogares.

Recuperada el 30 de agosto de 2012 de: http://www.dane.gov.co/daneweb_V09/index.php?option=com_content&view=article&id=61&Itemid=67.

Departamento Nacional de Planeación. Apoyo a los emprendimientos productivos y de desarrollo de las mujeres rurales nacional.

Ficha del Banco de Proyectos de Inversión Nacional. Código BPIN: 2011011000192, abril 17 de 2012.

Documento de Licitación 367, programa Mujer Rural, noviembre de 2011.

Capítulo III, Aspectos técnicos de la propuesta, antecedentes.

Falçol H. Martins, Fontes J.R. (1999).

“¿En quién se pone el foco? Identificando “*stakeholders*” para la formulación de la misión organizacional”, en *Revista del CLAD Reforma y Democracia. No. 15*. Caracas. La valoración de los atributos de *stakeholders*, es tomada del modelo aplicado de los autores Mitchell, Agle y Wood.

Gil Lafuente, Anna M.; Paula, Luciano B. (2011).

La gestión de los grupos de interés: una reflexión sobre los desafíos a los que se enfrentan las empresas en la búsqueda de la sostenibilidad empresarial, en *Revista de Métodos Cuantitativos para la Economía y la Empresa*, Vol. 11, junio de 2011, pp. 71-90. Universidad Pablo de Olavide. Sevilla, España.

Jara, O. (1998). Citado por Berdegúe, J. (2000).

Manual para facilitadores y facilitadoras, metodología gestión empresarial con enfoque de género PROFEM de la OIT. (2004).

Módulo 1. Reconociéndonos como mujeres.

Mitchell, Agle y Wood.

Definición de las variables utilizadas (legitimidad, poder y urgencia) tomadas del modelo propuesto por estos autores.

Ley 731 de 2002. Artículo 1.

Martinic, S. (1984).

Citado por Ocampo, A. (2000).

Menéndez, L. (2003).

“Análisis de redes sociales: o cómo representar las estructuras sociales subyacentes”, en *Unidad de Políticas Comparadas, Consejo Superior de Investigaciones Científicas*.

Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural. (2011).

Duplican Recursos para fortalecer, en el 2012, el programa Mujer Rural. Recuperado el 30 de agosto de 2012 de: <http://www.minagricultura.gov.co/inicio/noticias.aspx?idNoticia=118>.

Plan Nacional de Atención Integral a la Población Desplazada.

Decreto 250 de 2005.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo - PNUD.

“Mujeres Rurales Gestoras de Esperanza”, Bogotá.

Ramírez H., Clemencia, PhD.

Oficial de Investigaciones de la Unidad de Planeación, Investigación y Evaluación de la Organización Internacional para las Migraciones – OIM. (2010). Texto elaborado para el *Manual de investigaciones y sistematizaciones de la OIM*.

Términos de referencia OIM. Convocatoria 396, noviembre de 2011.

Universidad Metropolitana. Vademécum de Capital Social. Venezuela. (2006).

Recuperado el 30 de agosto de 2012 de: <http://www.unimet.edu.ve/capital-social/capital-social.html>.

Vargas, A. (2001, 2002 y 2003).

Memorias reunión mesa mujer ruralidad y paz. Archivos AMUAFROC. República de Colombia. Ley 731 de 2002.

Verger, A. (2002).

Sistematización de experiencias en América Latina: Una propuesta para el análisis y la recreación de la acción colectiva desde los movimientos sociales. Proyecto Globalización y desigualdades en América Latina: formación, contenidos e impactos de las políticas educativas y de lucha contra la pobreza en Argentina, Brasil y Chile, financiado por el Ministerio de Ciencia y Tecnología y el FEDER (proyectos I+D) con referencia SEC2002-02480.

GLOSARIO

Capital social: tiene que ver con los lazos de confianza, liderazgo, asociatividad y conformación de redes sociales. El capital social es “una serie de asociaciones horizontales entre personas que incluyen redes sociales y normas asociadas que afectan a la productividad y el bienestar de la comunidad. Pueden aumentar productividad al reducir los costos asociados al establecimiento de negocios. El capital social facilita la coordinación y la cooperación”.

Capital humano: se refiere al desarrollo de capacidades, competencias y gestión de conocimientos de las comunidades (mujeres integrantes de las asociaciones del programa Mujer Rural).

Capital productivo: referido al fortalecimiento y la capitalización de sus activos productivos, teniendo en cuenta el alto grado de inferencia que tuvieron estos dos componentes en la construcción del capital social en el proyecto Mujer Rural.

Redes sociales: son estructuras sociales que emergen de las relaciones entre actores sociales diversos (individuos, organizaciones, instituciones, etc.).

Información y comunicación: esta dimensión se refiere al manejo de conocimiento que presentan los miembros de una comunidad con respecto a los servicios públicos y las autoridades locales, lo cual eventualmente influye sobre la movilización de recursos que le permitan a sus integrantes ampliar su campo de oportunidades, y con ello el desarrollo de un mayor capital social.

Participación: se refiere a la acción voluntaria y no remunerada de personas que se vinculan a grupos u organizaciones, ya sean estas formales o informales, con el fin de conseguir un objetivo común.

Grupos y redes: en términos operativos, el concepto se refiere al tipo de vínculos que los sujetos establecen con otros individuos, grupos o instituciones, que pueden ser de tres tipos: redes de afecto y cercanía al interior de un grupo, redes comunitarias y vecinales entre grupos semejantes y redes con grupos o asociaciones externas y, con distintos niveles de recursos.

Confianza y solidaridad: guarda relación con la creencia en que una persona o grupo será capaz o tendrá la intención de actuar de manera apropiada frente a una determinada situación.

Empoderamiento y acción política: da cuenta de una cierta posición al interior del grupo, organización, red o comunidad. Implica capacidad de ejercer influencia. Involucra una actitud activa del sujeto, en la que se percibe preocupación y movilización de recursos en la solución de problemas personales, de grupo o de la comunidad.

Acción colectiva y cooperación: apunta a una característica del colectivo a partir de la cual los miembros de una comunidad desarrollan conjuntamente capacidades y recursos para controlar su situación de vida, actuando de manera consciente y crítica para lograr la transformación de su entorno según sus necesidades y aspiraciones. Así mismo, esta variable implica un trabajo conjunto de parte de la comunidad, en donde se reúnen en torno a objetivos comunes y se reconocen ciertas reglas y compromisos. Comprende acciones de interés cívico y voz pública.

Desplazado: la persona desplazada se ha visto forzada a migrar dentro del territorio nacional, abandonando su localidad de residencia o sus actividades económicas habituales, porque su vida, su integridad física o libertades personales han sido vulneradas o se encuentran directamente amena-

zadas, con ocasión de cualquiera de las siguientes situaciones:

- Conflicto armado interno.
- Disturbios y tensiones interiores.
- Violencia generalizada.
- Violaciones masivas a los Derechos Humanos.
- Infracciones al Derecho Internacional Humanitario u otras circunstancias emanadas de las situaciones anteriores que puedan alterar o alteren drásticamente el orden público.

Adjudicación de tierra: procedimiento a través del cual el INCODER, previo estudio y cumplimiento de requisitos legales, adjudica a solicitud del interesado o de oficio, un terreno baldío de conformidad con la ley.

Convocatoria abierta: procedimiento público de carácter abierto, que tiene por finalidad solventar parte de los requerimientos financieros de los proyectos productivos que deben acompañar la compra de la tierra, en el contexto de un concurso transparente, que operará según las reglas generales establecidas en los términos de referencia de cada convocatoria, a fin de lograr la concurrencia masiva de postulantes tras adelantar un proceso de divulgación y promoción.

Subsidio integral para la compra de tierras: el subsidio integral para la adquisición de tierras es un aporte estatal equivalente al valor de una Unidad Agrícola Familiar (UAF), que se otorga por una sola vez a favor de los pequeños productores y trabajadores del sector rural, con el fin de facilitar su acceso a la tierra como un factor productivo, siempre que cumplan las condiciones que establezcan la ley y las disposiciones que emita el Consejo Directivo del INCODER sobre la materia.

Unidad Agrícola Familiar: se entiende por unidad Agrícola Familiar (UAF) la empresa básica de producción agrícola, pecuaria, acuícola o forestal, cuya extensión, conforme a las condiciones agroecológicas de la zona y con tecnología adecuada, permite a la familia remunerar su trabajo y disponer de un excedente capitalizable que coadyuve a la formación de su patrimonio. El tamaño de la UAF es determinado por el Consejo Directivo del INCODER.

Derechos Humanos: son aquellas libertades, facultades, instituciones o reivindicaciones relativas a bienes primarios o básicos, que incluyen a toda persona por su simple condición humana, para la garantía de una vida digna. Por lo tanto, son independientes de factores como el sexo, la etnia, la nacionalidad, la clase social, la orientación sexual, entre otros, y son independientes o no dependen exclusivamente del ordenamiento jurídico vigente.

Goce efectivo de derechos: son aquellos derechos reconocidos al ser humano por el simple hecho de serlo y necesarios para tener una vida digna, goce es la capacidad para disfrutar de los mismos sin importar raza, sexo, edad o razón social y hacer que se le respeten. Es la capacidad de hacer respetar los derechos que por ley se tienen, son inalienables, irrenunciables e intransmisibles.

Género: es una categoría que permite analizar las diferencias entre la identidad femenina y la masculina. No es lo mismo sexo y género. Sexo se refiere a una realidad biológica y género a una creación cultural y social. De esta creación surgen características que determinan el comportamiento, las actitudes y las convenciones sociales. La comprensión de lo que significa ser un hombre o una mujer cambia con el paso del tiempo y de acuerdo con la cultura y la sociedad. Ejemplos de las construcciones de género: los hombres trabajan mientras las

mujeres se quedan en casa, los niños juegan fútbol y las niñas con muñecas (CNRR, 2009b [documento en línea]).

Enfoque diferencial: de acuerdo con la política pública de atención a la población desplazada este enfoque se constituye en un principio orientador que define las características, condiciones y criterios que guiarán los diferentes programas y acciones contemplados en el Plan Nacional de Atención Integral a la Población Desplazada, Decreto 250 de 2005.

Igualmente, las entidades del Sistema Nacional de Atención Integral a la Población Desplazada han definido el enfoque diferencial como un “método de análisis, actuación y evaluación, que toma en cuenta las diversidades e inequidades de la población en situación o en riesgo de desplazamiento, para brindar una atención integral, así como la protección y garantía de derechos, que cualifique la respuesta institucional y comunitaria”.

Violencia basada en el género (VBG): este es un término amplio que describe cualquier acto perjudicial perpetrado contra la voluntad de una persona, y basado en diferencias (de género) sociales adscrita entre mujeres y hombres (CPONU, 2003 [documento en línea]). De acuerdo con el Fondo de

Población de las Naciones Unidas (UNFPA), la violencia basada en el género incluye:

- Violación y agresión sexual.
- Violencia doméstica.
- Explotación y coacción sexual.
- Tráfico sexual o de trata de personas.
- Prácticas tradicionales dañinas para la mujer.
- Esterilización o embarazo forzado.

Violencia contra la mujer: todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada (ONU, 1976 y 1993 [documentos en línea]).

Emprendimiento: conjunto de personas, variables y factores que intervienen en el proceso de crear una empresa. Una manera de pensar y actuar orientada hacia la creación de riqueza. Es una forma de pensar, razonar y actuar centrada en las oportunidades, planteada con visión global y llevada a cabo mediante un liderazgo equilibrado y la gestión de un riesgo calculado. Su resultado es la creación de valor que beneficia a la empresa, la economía y la sociedad.

ANEXOS

Anexo 1

Formulario de encuesta aplicada a los operadores y entidades

Anexo 2

Resultados de la tabulación de la encuesta aplicada a las organizaciones muestra de la sistematización

ANEXO 1**FORMULARIO DE ENCUESTA APLICADA A LOS OPERADORES Y ENTIDADES****PROCESO DE SISTEMATIZACIÓN
ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA PARA REALIZAR A
OPERADORES E INSTITUCIONES**

Nombre del proyecto	Proyecto demostrativo focalizado Mujer Rural
Datos del entrevistado	
Nombre	
Institución y cargo	
Teléfono fijo o celular	
Nombre del entrevistador	
Cargo	
Institución	
Fecha	
Lugar	
Horario de la entrevista	
Asociación	

Este cuestionario tiene por objetivo recopilar información para la sistematización del proyecto demostrativo focalizado Mujer Rural.

A continuación se relacionan las categorías seleccionadas para la sistematización:

CATEGORÍAS DE LA SISTEMATIZACIÓN	
1	Grupos y redes
2	Coordinación interinstitucional
3	Participación
4	Asociatividad
5	Empoderamiento y acción política
6	Acción colectiva y cooperación
7	Cohesión e inclusión social
8	Confianza y solidaridad
9	Información y comunicación
10	Enfoque diferencial

La encuesta se va a desarrollar en tres fases, así: la primera, con la identificación de los hitos; la segunda, con las preguntas asociadas a las categorías de la sistematización, y la tercera, con la formulación de las lecciones aprendidas.

1. HITOS DEL PROGRAMA

LÍNEA DE TIEMPO. Fecha Inicio: (firma de convenio)

Fecha fin:

HITO 1	
¿Cuál?	
¿Por qué es un hito?	
¿En qué tiempo se produjo el hito?	
Actores clave del proceso, ¿por qué?	
¿Qué estrategia / acción / concepto / proceso considera que fue innovadores para este hito?, ¿por qué?	
Factores facilitadores u obstaculizadores para que se diera el hito	

HITO 2	
¿Cuál?	
¿Por qué es un hito?	
¿En qué tiempo se produjo el hito?	
Actores clave del proceso, ¿por qué?	
¿Qué estrategia / acción / concepto / proceso considera que fue innovadores para este hito? y ¿por qué?	
Factores facilitadores u obstaculizadores para que se diera el hito	

2. PREGUNTAS ASOCIADAS A LAS CATEGORÍAS DE LA SISTEMATIZACIÓN

GRUPO Y REDES	
a. ¿Las asociaciones de mujeres rurales apoyadas por el proyecto participan de redes, asociaciones, formales o informales (cooperativa de campesinos, grupos de producción, asociaciones de comerciantes, comités vecinales, asociaciones culturales, ONG, grupos cívicos o grupos comunitarios)? ¿Cuáles?	
b. ¿Cree que un mayor grado de capital social genera que las asociaciones de mujeres rurales alcancen un mejor nivel de eficiencia y desempeño en el desarrollo de sus unidades productivas? ¿Por qué y cómo?	
c. ¿Qué factores facilitan o dificultan el acceso de las asociaciones a otras redes o asociaciones?	
COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL	
d. ¿Cuáles son los mecanismos interinstitucionales utilizados para coordinar las actividades con el nivel nacional y en el nivel local?	
e. ¿El proyecto cuenta con recursos asignados y ejecutados (efectivo y especie) como contrapartida a nivel local?	
f. ¿Qué factores facilitan o dificultan las relaciones entre las asociaciones de mujeres rurales con el sector público, el sector privado, y la cooperación internacional?	
g. ¿Qué instituciones participaron, cuáles no participaron del proceso y cuáles a futuro deben ser tenidas en cuenta?	
PARTICIPACIÓN	
h. ¿En qué momento fue presentado el proyecto a la comunidad para su conocimiento? ¿Existieron desacuerdos por parte de la comunidad? ¿Participó la asociación en la formulación de este proyecto?	

<p>i. ¿En qué escenarios u órganos de decisión participan los beneficiarias de las asociaciones (formulación, comités técnicos, reuniones, mesas temáticas, actividades de seguimiento, Consejo Municipal de Desarrollo Rural, Consejos Territoriales de Planeación, juntas departamentales y municipales de educación)?</p>	
<p>j. Cuando hay decisiones para tomar en la asociación, ¿cómo son tomadas? (por personas externas al grupo; el líder de la asociación decide e informa a los otros miembros del grupo; el líder consulta a los miembros de la asociación y luego decide; los miembros de la asociación deliberan y deciden en conjunto).</p>	
<p>k. ¿Cuenta el proyecto con mecanismos de evaluaciones participativas o comités de veeduría donde participen las asociadas?</p>	

ASOCIATIVIDAD

<p>l. ¿Cómo fueron conformadas las asociaciones del proyecto? (identificación de asociaciones ya existentes, formación de la asociación en forma voluntaria, focalización de beneficiarias mediante asignación de bases de datos institucionales).</p>	
<p>m. ¿Cuáles son los factores que facilitan o dificultan la cooperación y la coordinación de las actividades asignadas al interior de la asociación?</p>	
<p>n. ¿Qué beneficios han obtenido las asociadas con la implementación del proyecto? Nombre tres aciertos o logros alcanzados. Tipo de beneficio: a) bienestar, beneficios económicos y materiales; b) integración social; c) poder e influencia social.</p>	
<p>o. ¿Cuál es el nivel de formalización de las asociaciones? (estatutos, estructura organizacional, tiempo de conformación, reglamentos internos, establecimiento y funcionamiento de fondo rotatorio, cumplimiento legal y tributario, forma de autogestión o financiación de las asociaciones).</p>	

EMPODERAMIENTO Y ACCIÓN POLÍTICA

p. ¿Qué mecanismos ha utilizado el proyecto para la divulgación a las beneficiarias de las leyes (Ley 731 de 2002 - Ley de Mujer Rural) que favorecen a la mujer rural para que accedan a sus beneficios?

q. ¿Han gestionado las asociaciones del proyecto recursos con los entes gubernamentales u otras entidades y son conocedoras de los cupos y líneas de crédito con tasa preferencial para las mujeres rurales de bajo ingreso, el acceso a los fondos agropecuarios de garantía y a los fondos para las mujeres rurales FOMMUR?

r. ¿Las asociaciones fortalecidas a través del proyecto han realizado peticiones ante los entes gubernamentales, o han accedido a los beneficios que propone la Ley 731 de 2002 para las mujeres rurales? (afiliación para aquellas sin vínculos laborales al sistema general de riesgos profesionales, condiciones para el acceso a los programas de formación profesional realizados por el Sena. Titulación de predios de reforma agraria a las empresas comunitarias o grupos asociativos. subsidios familiares de vivienda rural).

s. ¿Qué recomendaría para que las políticas nacionales, específicamente la Ley 731 de 2002, sean implementadas efectivamente en el nivel local?

ACCIÓN COLECTIVA Y COOPERACIÓN

t. ¿Con qué frecuencia se reúnen las asociaciones para realizar peticiones en conjunto, a funcionarios del gobierno o líderes, que benefician la asociación o la comunidad?

u. ¿Han implementado estas asociaciones proyectos en conjunto con los entes municipales o gubernamentales? ¿Cuál fue el nivel de éxito? ¿Por qué?

Si no se ha hecho, ¿por qué cree usted que ha pasado esto?

COHESIÓN E INCLUSIÓN SOCIAL	CONFIANZA Y SOLIDARIDAD
<p>v. ¿Son homogéneos los miembros de las asociaciones o existe diferencia de características entre las asociadas?</p>	<p>w. ¿Cree que las asociaciones fortalecidas tienen confianza entre sus miembros? En caso contrario, ¿qué factores dificultan que exista más confianza entre las asociadas?</p>
<p>x. ¿Se presentan con frecuencia diferencias entre los miembros de las asociaciones? ¿Cuáles son los principales mecanismos de solución de conflictos por parte de la asociación?</p>	<p>y. ¿Qué acciones recomendaría para vincular las asociaciones del proyecto a otros ámbitos o redes?</p>
<p>z. ¿Cómo actúan las asociaciones para la solución de las necesidades que son comunes a todos o a la mayoría de sus miembros?</p> <p>Las asociaciones buscan dirimir conflictos o buscar alternativas de solución al interior de sus afiliadas, como la decisión de ellas, de solicitar al comité técnico del proyecto, la no colocación de símbolos de USAID y OIM en vallas y documentos en la zona del proyecto, decisión de la comunidad que fue respetada por el comité técnico del proyecto.</p>	

INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	ENFOQUE DIFERENCIAL
<p>a. ¿Cuáles son las fuentes de información que tienen las asociaciones para la oferta de servicios del gobierno?</p>	<p>b. ¿Qué acciones específicas fueron diseñadas para la atención diferencial de los grupos poblacionales por etnia (afrodescendientes, indígenas, etc.) y género (mujeres y hombres)?</p>
<p>c. ¿Cuáles son las fuentes de información que tienen las asociaciones para estar informadas sobre temas de mercado, procesos productivos o comercialización de sus productos?</p>	<p>d. ¿Participan las beneficiarias del proyecto en la Comisión Consultiva de las Mujeres Indígenas Rurales?</p> <p>e. ¿Participan las mujeres afrocolombianas rurales en los órganos de decisión de los consejos comunitarios?</p>
<p>f. ¿Sabían las asociaciones a dónde dirigirse y qué hacer para gestionar actividades relacionadas con su proyecto productivo?</p>	

3. LECCIONES APRENDIDAS

LECCIONES APRENDIDAS	
¿Qué acciones repetiría del proyecto si pudiera replicarlo?	
¿Qué acciones haría de forma diferente?	
¿Cómo podría transferirse este proyecto? ¿A quién?	
¿Qué características sociales, institucionales o comunitarias se modificaron / desarrollaron para atender a las mujeres rurales?	
¿Qué variables ajenas al control del proyecto afectaron (+/-) su desarrollo y cómo fueron manejadas?	

ANEXO 2

RESULTADOS DE LA TABULACIÓN DE LA ENCUESTA APLICADA A LAS ORGANIZACIONES MUESTRA DE LA SISTEMATIZACIÓN*

EJE Y ASPECTOS RELACIONADOS		QUÉ APRENDIMOS, CÓMO NOS HA IMPACTADO EN NUESTRA VIDA Y QUÉ RECOMENDAMOS			
		PREGUNTAS	CESAR	META	NORTE DE SANTANDER
CABEZA: DESDE LA FUNCIÓN DE LIDERAR Y ORIENTAR	Liderazgo	¿Qué aprendimos sobre el liderazgo y qué ha significado para nuestra vida personal, de pareja, familiar, organizativa, proyecto productivo y comunidad?	Aprendimos leyes, nuestros deberes y derechos. Se propone mejorar talleres, trabajos para con nuestro nombre "equidad de género".	A ser autónomas en la toma de decisiones. A ser conciliadoras.	
		¿Nos sentimos lideresas?, ¿por qué? ¿Qué podemos recomendar para que al trabajar con mujeres se formen nuevas lideresas?	Sí, pero necesitamos más escuelas de formación de líderes capaces de integrar.	Porque tenemos la capacidad de formarnos y de formar a los demás.	
	Autonomía	¿Qué aprendimos sobre la autonomía de las mujeres, qué ha significado la autonomía para nuestra vida personal, de pareja, organizativa, proyecto productivo y comunidad?	Tenemos claridad del rol de la mujer en la sociedad y el compromiso de cumplir con las metas.	Que todos gozamos de los mismos derechos. Ha significado la toma de decisiones.	
		¿Nos sentimos mujeres autónomas? ¿Qué podemos recomendar para que al trabajar con mujeres se aumente su autonomía?	Mostrar lo trabajos de las mujeres líderes en las asociaciones.	Sí, porque somos escuchadas y respetadas. Brindar seguridad y apoyo.	
	Empoderamiento	¿Qué aprendimos sobre el empoderamiento de las mujeres, qué ha significado para nuestra vida personal, de pareja, organizativa, proyecto productivo y comunidad?	Invitar a mujeres a conocer las leyes de la mujer rural, para exigirlos.	Aprendimos a conocer y exigir nuestros derechos	
		¿Nos sentimos mujeres empoderadas? ¿Qué podemos recomendar para que al trabajar con mujeres se aumente su empoderamiento?		No estamos lo suficientemente empoderadas; necesitamos más acompañamiento, continuidad en los procesos, que tomemos conciencia.	

		PREGUNTAS	CESAR	META	NORTE DE SANTANDER
CEREBRO: DESDE LA FUNCIÓN DE RAZONAR, ALMACENAR Y PROCESAR EL CONOCIMIENTO	Instalación de capacidades	¿Cómo hemos aprovechado lo que aprendimos? ¿Qué ha significado el tener nuevos conocimientos para aplicarnos a nuestra vida personal, familiar, organización y proyecto productivo?	No tenemos suficiente capacitación, necesitamos mejorar para poder prestar un mejor servicio.	Poniendo en práctica nuestros conocimientos hemos llegado obtener recursos para nuestros sustentos. En nuestras familias hemos mejorado la calidad de vida y la convivencia.	Nos ha servido para el beneficio de nuestra familia, para una mejor calidad de vida y en nuestro proyecto para el fortalecimiento.
		¿Sentimos que los conocimientos que tenemos son suficientes para liderar nuestra vida personal, familiar, organizativa, proyecto productivo y comunidad? ¿Qué podemos recomendar para que al trabajar con mujeres ellas aprovechen todos los conocimientos y aprendizajes que se construyen?		No, la escuela no ha terminado necesitamos una continuidad de empoderamiento, acompañamiento económico y técnico.	
OIDOS: DESDE LA FUNCIÓN DE ESCUCHAR	Comunicación – escuchar	¿Qué aprendizajes tuvimos durante el proceso y qué experiencias aportamos nosotras durante el proceso de formación?	Nos sentimos valoradas, orgullosas y ejemplos de vida comunitaria de trabajo. La familia contenta de ver el triunfo de sus madres.	Aprendimos a escuchar y ser escuchadas.	
		¿Cómo nos sentimos durante el proceso de aprendizaje, tuvimos espacios para comentar nuestra experiencia y qué podemos recomendar para tener mayor participación de las mujeres durante el proceso de formación y asesoría técnica?		Nos sentimos libres para poder exponer nuestras vivencias y buscar soluciones.	
OJOS: DESDE LA FUNCIÓN DE VISIÓN	Visión - futuro y metas	¿Por qué es importante planear nuestra vida personal, pareja, familiar, organización, proyecto productivo? ¿Somos conscientes de la importancia de tener metas y objetivos?	El que no se proyecta para un futuro con metas, objetivos y planificación es difícil que alcance metas.	Porque nos permite planear, formular unas líneas de acción que nos ayudan a lograr las metas y los objetivos propuestos.	Que al estar bien organizadas, podemos lograr nuestros objetivos.

		PREGUNTAS	CESAR	META	NORTE DE SANTANDER
NARIZ Y SISTEMA RESPIRATORIO: DESDE LA FUNCIÓN DE RESPIRAR Y PERCIBIR LO EXTERNO	Percepción - conocimiento del territorio y gestión local	¿Qué aprendimos sobre el territorio y por qué es importante conocerlo y ser reconocidas en el? ¿Qué significa para nosotras conocer el territorio y cómo esto ha influido en nuestra vida personal, familiar, organización, proyecto productivo y comunidad?	Conocer el tipo de territorio donde vivimos para exigir y saber qué posiciones y decisiones tomar con nuestras tierras.	Porque nos sirve más para la producción, la comercialización e interacción, para conocernos con otras entidades. Hemos encontrado más manos que nos han dado recursos y nos han soltado al público, nos guían, prestan maquinarias; ahora contamos con una clientela que nos compran más.	
		¿Cómo nos sentimos al saber que conocemos y somos reconocidas en el territorio? ¿Qué recomendaciones damos para que las mujeres se sientan seguras y sepan de la importancia de conocer y ser reconocidas en el territorio?	Nos sentimos con más confianza. Multiplicar los conocimientos para que otros accedan a exigir sus derechos.	Nos sentimos orgullosas porque reconocen nuestro proyecto productivo.	
BOCA: DESDE LA FUNCIÓN DE COMUNICAR, EXPRESAR Y EXIGIR	Comunicación - exigibilidad de derechos	¿Qué aprendizajes tuvimos sobre la exigibilidad de nuestros derechos y qué ha significado para nosotras saber que somos sujetas de derechos?	Nos sentimos valoradas, ocupando espacios políticos, públicos y educativos.	Que nos encontramos en igualdad de derechos, podemos construir una equidad de género.	
		¿Qué recomendaciones damos para que las mujeres logren exigir sus derechos y la Ley 731 de 2002 se ponga en funcionamiento a nivel local?	Necesitamos una identidad a nivel nacional e internacional de mujer rural para exigir con mayores derechos, y ser conocidas y registradas a nivel nacional.	Que la conozca la personalidad local.	
CUELLO: DESDE LA FUNCIÓN DE UNIR	Unión y sostenibilidad	¿Qué aprendimos sobre la unión de esfuerzos para salir adelante? ¿Le damos importancia al trabajo solidario y asociativo, aprendimos a trabajar con redes de apoyo a nivel familiar, organizacional y de comunidad?	Aprendimos el trabajo en equipo, se trabaja mejor.	Hay que generar confianza e incentivar con productos productivos.	
		¿Nos sentimos bien trabajando con otras/os, por qué? ¿Qué podemos recomendar para que las mujeres podamos trabajar colectivamente? ¿Qué se requiere para continuar con las actividades del proyecto?	Sí, porque las diferencias enriquecen el trabajo del equipo. Se han apoyado los trabajos asociativos. Acompañamiento, capacitaciones, recursos y donaciones.	La unión, la responsabilidad, el trabajo, el fondo rotatorio, lo social y lo afectivo.	

		PREGUNTAS	CESAR	META	NORTE DE SANTANDER
CORAZÓN: DESDE LO EMOTIVO	Relaciones - redes - capital social	¿Qué aprendimos sobre la importancia de tejer redes de apoyo y realizar acciones conjuntas para el desarrollo nuestro, de las organizaciones y proyecto productivo?	Conocer otras experiencias para aprender de ellas. Conocer diferentes organizaciones que apoyan el trabajo de la mujer.		
		¿Cómo nos sentimos trabajando colectivamente en la búsqueda del bienestar colectivo? ¿Por qué? ¿Qué podemos recomendar para que las mujeres promuevan el trabajo conjunto para el bienestar colectivo?	Nos sentimos emotivas, importantes, con derechos, reconocidas. Seguir disfrutando las leyes ocultas. Responsables con lo que nos comprometemos.	Nos sentimos bien por que generamos confianza, ayuda, compartimos información, ayudamos mutuamente.	
APARATO REPRODUCTIVO: DESDE LA FUNCIÓN DE REPRODUCCIÓN Y DAR VIDA	Rol reproductivo	¿Qué aprendimos sobre los roles de las mujeres en la sociedad actual? ¿Cómo nos vemos y cómo aplicamos lo aprendido en nuestras relaciones de pareja, familia, organización y comunidad?		Que nosotras tenemos derechos, votos e igualdad de género. Enseñando lo que hemos aprendido y darnos a conocer en todos los espacios, familia, pareja y comunidad.	Hablamos sobre no tener tantos hijos y cuidarnos, decimos cuándo tener relaciones pero los hombres se enojan; sin embargo, nosotras decimos que estamos cansadas.
		¿Cómo nos sentimos en nuestra vida de pareja, familia, organización, proyecto productivo y comunidad? ¿Qué podemos recomendar para que las mujeres se sientan bien en los espacios del hogar, la familia, la organización, el proyecto productivo y la comunidad?		Bien y realizadas. Podemos recomendar comprensión y apoyo además de lo aprendido y enseñar nuestros derechos como mujeres, fortaleciéndolas para que sean grandes emprendedoras en proyectos productivos.	Que los proyectos sean buenos y que mejoren nuestra vida. Porque tenemos para montar un fondo rotatorio que va a prestar. Que las mujeres se organicen, se capaciten y participen en organizaciones, que sepan que son capaces de salir adelante.
	Dar vida a nuestros sueños	Que aprendimos sobre tener sueños aterrizados y que podamos cumplir? ¿Qué hacemos para cumplir con nuestros sueños personales, familiares, organización, proyecto productivo y comunidad?	Seguir soñando nos permite consolidar metas, alcanzar objetivos y logros.	Se han recibido comodatos de infraestructura y mejoramiento, arriendo de tierras e insumos.	Trabajando unidas y gestionando con las entidades, que pidan apoyo a las instituciones que dan apoyo.
		¿Qué podemos recomendar para que las mujeres tengan sueños personales, de familia, de organización, como empresarias y para proyectar su comunidad?	Posesionando en un futuro como una fuerza en unión.	Que aprendan a ser asociativas y tener ideales y sueños, que sean luchadoras para que puedan formarse mujeres emprendedoras y sean dueñas de sus propios ingresos para su familia. Nos sentimos orgullosas porque compartimos e intercambiamos ideas para acceder a más integraciones con diferentes entidades.	Que hablen del proyecto y organizarlas más, que hagan las cosas juntas.

		PREGUNTAS	CESAR	META	NORTE DE SANTANDER
COLUMNA: DESDE LA FUNCIÓN DE DAR SOPORTE	Estructura - capital humano - capital productivo	<p>¿Qué aprendimos sobre las dificultades que se nos presentan en la vida y cómo hacerle frente con el conocimiento y habilidades que tenemos? ¿Lo aplicamos? ¿Cómo y por qué?</p>		<p>Que tenemos que estar unidas, y así debatimos los problemas y buscamos soluciones que aplicamos para salir adelante y no perder la participación de mujeres empresariales.</p>	<p>Sobre dificultades, a veces nos prohíben las salidas. Las actividades por los quehaceres del hogar. Sí, porque dialogamos con ellos para que nos den ese derecho de progresar.</p>
		<p>¿Qué aprendimos sobre la importancia de tener conocimientos, habilidades, destrezas organizativas y empresariales? ¿Por qué es importante tener otros recursos en el proyecto productivo y organización, como maquinaria, herramientas, capital de trabajo, acceso al ahorro, microcrédito, microseguros y las inversiones? ¿Aplicamos dichos conocimientos, cómo y por qué?</p>	<p>Ser constantes, responsables, con mente positiva y autónoma.</p>	<p>Hemos aprendido a ser mejores personas autónomas. Si aplicamos los conocimientos para sentirnos más seguros al realizar los proyectos.</p>	<p>Es importante saber sobre lo que hacemos y cómo se crían los animales. Es importante todo lo que enseñaron. Falta mercadeo, de capacitación, de que nos den apoyo con las máquinas y con el fondo rotatorio porque fortalece la organización. Las especies menores son buenas.</p>
SISTEMA CIRCULATORIO: DESDE LA FUNCIÓN DE NUTRIR EL CUERPO	Capacidades y potencialidades para el fortalecimiento del capital humano	<p>¿Qué podemos recomendar para que las mujeres nos sintamos seguras y tranquilas al tener un proyecto productivo?</p>	<p>Que se lancen y no tengan temor de fracasar</p>	<p>Tener una asociación bien fundamentada y trabajar mancomunadamente para así sacar un proyecto exitoso.</p>	<p>Que sean responsables y puntuales; que las dificultades que se presenten en la asociación se resuelvan ahí.</p>
		<p>¿Qué aprendimos durante la capacitación, asesoría, asistencia técnica, clausura y demás actividades del proyecto Mujer Rural? ¿Cómo aplicamos lo que aprendimos? ¿Qué ha significado el aprendizaje para nosotras y nuestra vida personal, de pareja, familiar, organizativa, proyecto productivo y comunidad?</p>	<p>Continuar con los proyectos, productos, así tengamos o no acompañamiento, valorar lo aprendido, y los esfuerzos realizados.</p>		<p>Que las mujeres se unan y se organicen para que las tengan en cuenta; que nosotros podemos ser voceras para que otras se unan a la red y contarles.</p>
BRAZOS Y MANOS: DESDE LA FUNCIÓN DE DAR Y RECIBIR	Capital humano - gestión local - articulación de actores - corresponsabilidad	<p>¿Qué aprendimos sobre la gestión local, realizamos acciones de articulación de actores, cómo lo hacemos y lo aprovechamos?</p>	<p>Las administraciones no ponen atención alegando que no hay recursos para apoyarnos.</p>		<p>En la alcaldía son ajenos a lo nuestro, son negligentes porque no dimos votos.</p>

BRAZOS Y MANOS: DESDE LA FUNCIÓN DE DAR Y RECIBIR	Capital humano - gestión local - articulación de actores – corresponsabilidad	PREGUNTAS	CESAR	META	NORTE DE SANTANDER
HUELLAS: DESDE LA FUNCIÓN DE DAR IDENTIDAD	Significados	<p>¿Qué aprendimos sobre la importancia de tener una identidad como mujeres, como mujer rural, como organización y como participantes de Mujer Rural?</p>	<p>Compartir la confianza y la comunicación. El apoyo de los capacitadores que fue incondicional.</p>		<p>Tener proyectos más fortalecidos con productos que den beneficios. Ayudar a las mujeres a que se unan, darles ánimo y mostrar otros proyectos como oportunidades rurales de una tienda comunal. Tener algún beneficiario entre dos asociaciones.</p>
RODILLAS: DESDE LA FUNCIÓN DE DAR FLEXIBILIDAD	Flexibilidad y adaptabilidad	<p>¿Qué aprendimos sobre el cambio y cómo adaptarnos a él? ¿Nos adaptamos fácilmente a los cambios, cómo lo hacemos y por qué?</p>			<p>Saber que podemos mejorar en nuestra vida y en la de la familia. Pensamos en nuestra organización. El diálogo es lo más importante y saber que podemos seguir.</p>
		<p>¿Cómo nos sentimos al relacionarnos con otros actores en el territorio?, ¿por qué? ¿Qué podemos recomendar para que las mujeres podamos realizar mayor gestión local y articularnos con otros actores del territorio?</p>	<p>Nos sentimos bien relacionadas con las demás organizaciones, porque tenemos las mismas necesidades. Cuando nos relacionamos con las alcaldías, nos sentimos mal; nunca nos dan lo que necesitamos.</p>		<p>Nos sentimos apoyados por el Inocoder, la OIM y el comité, por ellos estamos acá.</p>
		<p>¿Qué aprendimos sobre nuestra responsabilidad con otros/as, con la comunidad y el medioambiente, qué acciones realizamos y cómo lo hacemos?</p>	<p>Es necesario formar y vincular más personas e inculcarles la idea y la importancia del trabajo en comunidad.</p>		<p>Es importante ayudar a otras mujeres porque desconocen las organizaciones.</p>
		<p>¿Qué podemos recomendar para que las mujeres mostremos más las acciones solidarias que realizamos?</p>			
		<p>¿Qué aprendimos sobre la incidencia y participación política de las mujeres, para qué es importante? ¿Realizamos incidencia y participación política en nuestro territorio? ¿Por qué y cómo? ¿Qué podemos recomendar para mejorar la incidencia y participación política de las mujeres?</p>	<p>Es importante que podamos trabajar y leer la confianza de la comunidad, somos veedores de los bienes de la comunidad.</p>		<p>Llamar a más mujeres a que se inscriban, y mostrar la importancia de que lo hagan desde las organizaciones. Decirles a las mujeres que deben aportar sus ideas.</p>

		PREGUNTAS	CESAR	META	NORTE DE SANTANDER
RODILLAS: DESDE LA FUNCIÓN DE DAR FLEXIBILIDAD	Flexibilidad y adaptabilidad	¿Qué podemos recomendar para que las mujeres nos enfrentemos a los cambios y los asumamos?	Concientarnos y ser responsables, que dejen la flojera. Los maridos son muy machistas.		
	Aprendizajes, experiencias y recomendaciones	¿Por qué es importante aplicar todo lo que aprendemos, reconocer nuestras experiencias y en todo momento recoger con nuestra pareja, familia, compañeras lo que nos pasa en nuestra vida personal, familiar, organizativa, proyecto productivo y comunidad? ¿Cómo lo hacemos y cuáles apoyos interinstitucionales se necesitan para darle continuidad al programa Mujer Rural?			

EJE Y ASPECTOS RELACIONADOS		¿CÓMO SOMOS DESPUÉS DE HABER PARTICIPADO EN EL PROGRAMA MUJER RURAL?			
		PREGUNTAS	CESAR	META	NORTE DE SANTANDER
CABEZA: DESDE LA FUNCIÓN DE LIDERAR Y ORIENTAR NUESTRA ACCIONES	Liderazgo	¿Tenemos las características de una lideresa? ¿Por qué? ¿Estaríamos dispuestas a asumir el liderazgo del grupo/asociación, comunidad? ¿Cómo lo haríamos?	Sí, trabajamos por la comunidad porque nacimos con vocación de servicio y lucha por las comunidades, con capacidad de escuchar, gestión, convocatoria, comunicación, empoderamiento y diálogo.	Nos hemos venido formando como lideresas: <ul style="list-style-type: none"> - Sabemos escuchar. - Cedemos la palabra. - Somos conciliadoras. - Transmitimos y aplicamos conocimientos. - Somos propositivas. - Somos emprendedoras. 	Sí, porque queremos lo mejor para nuestra asociación, lo haríamos unidas y organizadas.
	Autonomía	¿Tengo autonomía en mi relación de pareja, familia, en los grupos/asociaciones a los que pertenecemos y en mi comunidad? ¿Por qué?	Sí, por ser madres cabeza de hogar y porque se toma decisión, por tener capacidad que abre espacio para trabajar.	La autonomía la ganamos respetándonos y escuchando a los demás para ser reconocidas como mujeres autónomas.	Sí, porque nos dirigimos a nuestras pareja con respeto y también a nuestra asociación y demás.
		¿Tenemos autonomía económica en nuestra vida de pareja, familia y en el proyecto? ¿Por qué? ¿Cómo se toman las decisiones, cómo manejamos el dinero, quién toma las decisiones de inversión, de compra?	Sí, en concertación de pareja, organización y comunidad.	Como mujeres contribuyentes en la producción económica del hogar, compartimos la autonomía en la distribución del dinero y la compra de productos.	En la familia la decisión la tomamos en pareja, y, a nivel de asociación la tomamos en la junta directiva.

		PREGUNTAS	CESAR	META	NORTE DE SANTANDER
CABEZA: DESDE LA FUNCIÓN DE LIDERAR Y ORIENTAR NUESTRAS ACCIONES	Empoderamiento	¿Tengo empoderamiento en mi relación de pareja, familia, en los grupos a los que pertenezco y en mi comunidad?	Si, tomamos decisiones y aceptamos sugerencias de familia. Se negocia, se dialoga, se concierta entre todos en grupo.	Hoy somos conocedoras de nuestros DD.HH. y DSR.	Sí, lo tenemos porque nosotras también tomamos decisiones en nuestro hogar. A nivel asociación también la tenemos.
		¿Qué poder tenemos en nuestra comunidad a nivel social, comunitario y político, y cómo lo ejercemos?	En gestionar con los entes territoriales.	Ejercemos liderazgo en presidencias y asociaciones. Presidentas de J.A.C. Madres líderes.	Sí, estamos trabajando porque podemos pasar proyectos para nuestra comunidad, para un bien común.
		¿Conocemos y trabajamos en la consolidación de nuestros intereses prácticos y estratégicos como mujeres?	Esta es nuestra tarea.		
CEREBRO: DESDE LA FUNCIÓN DE RAZONAR, ALMACENAR Y PROCESAR EL CONOCIMIENTO	Instalación de capacidades	¿Cómo fue la capacitación que recibimos en Mujer Rural, de qué temas nos acordamos, cómo nos han servido para la vida personal, familiar, grupal/ organizativa y como empresarias rurales?	<ul style="list-style-type: none"> - Liderazgo. - Equidad de género. - Autonomía. - Tierra - territorio. 	Las capacitaciones de mujer rural nos han servido; hemos aprendido muchas cosas, y en la vida personal y familiar hemos cambiado. Nos dieron derechos humanos, autoestima, no violencia intrafamiliar, emprendimiento empresarial, contabilidad, finanzas y técnicas productivas.	Las capacitaciones que hemos recibido fueron sobre derechos de las mujeres, y nos han servido de mucho porque desconocíamos muchas cosas a nivel personal y familiar; también en lo organizativo, que desconocíamos, y lo del fondo rotatorio que es un bien para nuestra asociación.
OÍDOS: DESDE LA FUNCIÓN DE ESCUCHAR	Comunicación – escuchar	¿Cómo nos comunicamos y manejamos las diferencias con la pareja, familia, compañeras y demás personas con las que nos relacionamos?	Diálogos comunitarios, vía telefónica, verbal y escrito en algunas cosas.	Con el diálogo.	Nos comunicamos con diálogo y respeto cuando tenemos una dificultad en nuestra relación en pareja y familia. En comunidad nos reunimos y solucionamos nuestros conflictos con mucho respeto.
OJOS: DESDE LA FUNCIÓN DE VISION	Visión - futuro y metas	¿Para qué nos ha servido la planeación en el proyecto productivo, y el de la organización y cómo lo hacemos?	Como trabajo productivo – social muy bien, pero hemos quitado espacio a nuestras familias.	Para tener unas metas fijas y un objetivo donde queremos llegar.	
		¿Cómo nos vemos como mujeres, empresarias y asociadas a una organización?	Somos valiosas, capaces de liderar procesos autónomos.	Mujeres productivas, inteligentes, decididas a lograr los objetivos planeados.	Nos vemos como un ejemplo para otras mujeres y asociaciones.

<p>NARIZ Y SISTEMA RESPIRATORIO: DESDE LA FUNCIÓN DE RESPIRAR Y PERCIBIR LO EXTERNO</p>	<p>Percepción - conocimiento del territorio y gestión local</p>	<p>PREGUNTAS</p>	<p>CESAR</p>	<p>META</p>	<p>NORTE DE SANTANDER</p>
<p>BOCA: DESDE LA FUNCIÓN DE COMUNICAR, EXPRESAR Y EXIGIR</p>	<p>Comunicación - exigibilidad de derechos</p>	<p>¿Qué dicen de nosotras en el territorio (vereda, municipio) por ser mujeres trabajadoras y tener un proyecto productivo?</p> <p>¿Qué instituciones (públicas y privadas) vemos en el territorio que nos puedan apoyar, conocemos organizaciones sociales y comunitarias amigas con las que podamos trabajar? ¿Con cuáles organizaciones e instituciones nos hemos articulado? ¿Cómo lo hemos hecho y qué beneficios hemos obtenido?</p>	<p>Que somos berracas, pujantes, emprendedoras y con grandes valores.</p> <p>Tenemos: alcaldía, gobernación, Sena, Ministerio de Agricultura, PNUD, OIM, cámara de comercio, Umatas, organización de comunidades negras, OIKA.</p>	<p>Que somos emprendedoras, que es de admirar lo que hacemos, que somos mujeres luchadoras y que nada nos detiene.</p> <p>La alcaldía, la personería, Familias en Acción, Red Unidos, hay otras organizaciones para poder trabajar y apenas estamos conociendo otras para comercializar.</p>	<p>De nosotras en nuestra vereda dicen que somos mujeres trabajadoras, que lo que nos proponíamos lo logramos y que aprovechemos todo lo que nos digan, y que recibimos muchas capacitaciones y estamos en todo.</p> <p>La institución que siempre nos han apoyado es la Federación, y ahora tenemos apoyo de la OIM, Incoder, USAID, que nos han apoyado y nos han dado a conocer.</p>
		<p>¿Conocemos y exigimos nuestros derechos sexuales, reproductivos, económicos, políticos y culturales? ¿Por qué?</p>	<p>Sí, lo trabajamos como líderes, los exigimos, pero aún faltan algunas beneficiarias.</p>	<p>Sí, porque tenemos autonomía sobre nuestros cuerpos.</p>	<p>Sí, los conocemos y lo aplicamos para no tener varios hijos. Nos han capacitado sobre la planificación para cuidarnos y no tener enfermedades.</p>
		<p>¿Conocemos la Ley 731 (Ley de Mujer Rural)? ¿Cómo la conocimos? ¿Para qué nos sirve la Ley de Mujer Rural? ¿Hemos accedido a los beneficios que propone la Ley?</p>	<p>Sí, la conocemos pero como el proyecto Mujer Rural es para defender nuestros derechos, aún no hemos accedido a sus beneficios.</p>	<p>Sí conocemos, hemos solicitado el derecho de vivienda rural y la vida crediticia.</p>	<p>Sí, la Ley 731 de 2002 la conocemos por medio de la psicóloga de nuestro proyecto, nos sirve para ser escuchadas y para exigir nuestros derechos.</p>
		<p>¿En qué instancias de participación institucional hemos estado presentes? ¿Hemos participado en la construcción de agendas locales y en los comités de planes de desarrollo?</p>	<p>Aún no hemos participado en la construcción de agendas en los planes de desarrollo.</p>	<p>Sí, pertenecemos a la JAC, a las mesas de víctimas del desplazamiento, y la red de mujeres víctimas del desplazamiento forzado.</p>	
		<p>¿Qué camino hemos recorrido para tener reconocimiento e incidencia política?</p>	<p>Participación en eventos.</p>	<p>Trabajar asociativamente y fundamentar con las entidades para poder cumplir.</p>	

		PREGUNTAS	CESAR	META	NORTE DE SANTANDER
CUELLO: DESDE LA FUNCIÓN DE UNIR	Unión y sostenibilidad	¿Cómo manejamos el tiempo que dedicábamos a nuestra pareja y familia, con relación al tiempo que dedicábamos a nuestra recreación, ocio, proyecto productivo, organización y otras actividades que realizamos?	Planeando el trabajo para cumplir con todo.	Nos programamos, delegamos funciones a nivel familiar, trabajamos mancomunadamente.	Distribuimos el tiempo con el fin de que nos alcance para poder estar en proyectos y también compartir con nuestra familia.
		¿Cómo nos unimos las mujeres que hacemos parte de la organización y del proyecto productivo? ¿Por qué decidimos trabajar unidas y no seguir cada una por su lado? ¿Qué nos llevó a tomar esa decisión y qué actividades hemos realizado? ¿Por qué algunas mujeres no se quisieron unir y trabajar colectivamente?	Porque unidas tenemos mejores beneficios, podemos ser escuchadas, generando recursos. Otras no están porque no entendieron el trabajo en equipo, se les dificulta.	Porque existen mayores aportes en lo colectivo, se trabaja y hay entendimiento.	
		¿Qué ha permitido que la organización se sostenga? ¿Qué beneficios económicos, humanos y sociales tenemos?	El trabajo en equipo, la unión, la pujanza, la humildad, los tiempos, la responsabilidad, el querer alcanzar metas.	Porque trabajamos bien, hay estima a las demás personas.	
		¿Qué acciones hemos realizado en la comunidad, por las cuáles es reconocida nuestra organización?	Hemos posicionado los productos en encuentros dentro y fuera de la comunidad.		
		¿Cómo vemos nuestra organización y proceso productivo/proyecto productivo?	Posicionando un futuro como fuerza en unión.		
		¿Cómo mantener los acuerdos y las responsabilidades cuando termine el acompañamiento del proyecto Mujer Rural?	Creando los comités de trabajo y evaluándolos constantemente, y con acompañamiento.	Hemos creado unos estatutos internos.	Para mantener los acuerdos debemos tener responsabilidad y mantenernos unidas, desarrollar el proyecto y no dejarlo acabar para que nos sigan teniendo en cuenta.
		¿Cómo se generan ingresos (ventas, actividades, aportes, ahorro, venta de servicios como capacitación, etc.) para el sostenimiento de la organización y generación de beneficios sociales de acuerdo con el objetivo de la organización?	Fondo rotatorio y su buen manejo. Búsqueda constante de mercados con aliados.	Hacemos aportes individuales, rifas, juegos y espectáculos.	

		PREGUNTAS	CESAR	META	NORTE DE SANTANDER
CORAZÓN: DESDE LO EMOTIVO	Relaciones - redes - capital social	¿Cómo nos autorreconocemos a nivel individual, como mujer, empresaria rural y asociada a una organización?	Con valores y capacidad para autovalorarnos, empresarias capaces de ayudar a la sociedad y la familia.	Actividades deportivas, jornadas de trabajo, jornadas lúdicas.	Somos reconocidas porque somos mujeres emprendedoras y organizadas.
		¿Qué satisfacciones hemos tenido como mujeres empresarias rurales, como asociadas de una organización y en la comunidad?	Tener nuestras empresas reconocidas como socias y beneficios por unirnos.		
		¿Cómo enfrentamos las dificultades en la relación de pareja, familia, organización y proyecto productivo?	Diálogos constantes, consejos de conciliación y cumplimiento de los estatutos.	Dialogando, escuchándonos, aclarando.	
		Nos unimos con otras mujeres y realizamos actividades conjuntas a favor de otras mujeres, de nuestra organización, proyecto productivo y comunidad ¿Cómo lo hacemos y por qué lo hacemos o no lo hacemos?	Sí, con otras mujeres ahorradoras, madres comunitarias.		Nos unimos las mujeres por medio de actividades para el beneficio de nuestra asociación, decidimos trabajar unidas, porque la unión hace la fuerza. Algunas no quieren unirse porque desconocen el manejo de nuestra asociación y otras porque los esposos no las dejan.
		Conocemos y hemos trabajado con otras organizaciones del territorio, ¿qué tipo de actividades hemos realizado y cómo lo hemos hecho?	En las comunidades, en territorios indígenas y afros.	Sí, porque hemos aprendido que con mutuo acuerdo se toman las decisiones de planificar y de cuántos hijos se van a tener en pareja.	Cuidarse para no tener tanta familia; los recursos económicos son pocos.
APARATO REPRODUCTIVO: DESDE LA FUNCIÓN DE REPRODUCCIÓN Y DAR VIDA	Rol reproductivo	En nuestra relación de parejas hablamos sobre métodos anticonceptivos y la decisión de tener hijos, sobre salud sexual y reproductiva, ¿cómo lo hacemos y por qué?	Dialogando, planificando.	Sí, porque hemos aprendido que con mutuo acuerdo se toman las decisiones de planificar y de cuántos hijos se van a tener en pareja.	Cuidarse para no tener tanta familia, los recursos económicos son pocos.
		Nos dividimos en nuestra relación de pareja y familia el trabajo doméstico, cada uno tiene una tarea dentro del hogar, ¿cómo han asumido esta labor nuestras parejas, hijos y familia?	Algunas sí se distribuyen y dividen las responsabilidades. En otras aún falta.	Sí, porque hemos logrado por medio de diálogos y lo hemos asumido con responsabilidad ante nuestro hogar y comunidad. Hemos transformado nuestra vida personal a través de capacitaciones y talleres y aprendimos a realizar proyectos.	La tareas las hacemos nosotras, los hijos a veces ayudan; los esposos sí casi nunca.

APARATO REPRODUCTIVO: DESDE LA FUNCIÓN DE REPRODUCCIÓN Y DAR VIDA		PREGUNTAS	CESAR	META	NORTE DE SANTANDER
		Rol reproductivo	¿Cómo hemos asumido estar en espacios públicos del territorio (organización, alcaldía, en el mercado) y qué ha significado esto para nuestra vida personal, de pareja, familia, organizativa y como empresarias rurales?	A través de capacitaciones de entes, organizaciones e instituciones nos ayudan.	Con responsabilidad y apropiación en toma de decisiones y confianza en nosotras mismas, se sienten orgullosos al vernos lo emprendedoras que somos y que somos capaces de salir adelante como mujeres empresariales.
Dar vida a nuestros sueños	¿Qué proyectos sociales, organizacionales y productivos tenemos, y cómo han cambiado a partir de nuestra participación en Mujer Rural?	Agricultura, especies menores, tostado y molido de café, mochila de fique y lana; nos hemos consolidado como empresa.	Tenemos diferentes proyectos productivos y han cambiado nuestras vidas desde el instante en que nos hemos dado a conocer en las entidades y con las participaciones de talleres, capacitaciones y con la participación en la red de mujeres víctimas del desplazamiento. OIM, alcaldía, Gobernación de Meta, USAID, MADR, Incoder, ICA y Grupo de Gestión Ltda.	Pollos, huerta casera, café. Los proyectos mejoraron porque nos han apoyado, nos han dado capacitaciones, nos han dado la oportunidad de conocer otras experiencias de mujeres y hombres campesinos.	
	¿Cómo planeamos nuestras actividades sociales, comunitarias, organizacionales y productivas?	Las planeamos en cronograma con la asociación.	Con el diálogo, repartiendo tareas de trabajo. Hemos gestionado plata, terrenos a través de oficios de petición y los hemos gastado elaborando y ejecutando los proyectos.	Planeamos reuniéndonos, hablamos o escribimos en una agenda para compartir lo que hacemos en los encuentros con los que no van.	
	¿Cómo logramos definir la idea del proyecto productivo, cómo surgió, cómo la hemos concretado, qué productos o servicios producimos, cómo es su calidad, presentación y qué los diferencia de otros similares?		En una reunión por medio de la propuesta de una entidad. Lo hemos concertado por una elección del producto. Producimos productos comestibles de una calidad buena y excelente. Porque hay productos de formación y transformación. Que si hablamos, se pueden gestionar muchos proyectos. Reuniéndonos con ellos, todas las entidades y plasmando nuestras ideas.	Definimos la idea de negocio por el conocimiento y porque la plata llega más rápido con lo que hacemos.	

COLUMNA: DESDE LA FUNCIÓN DE DAR SOPORTE		PREGUNTAS	CESAR	META	NORTE DE SANTANDER
		¿Qué obstáculos saltamos para mantenernos en el proceso de Mujer Rural y qué nos ayudo a mantenernos firmes durante el proyecto?	Diferencias, discusiones y redes de comunicación. Hacer caso omiso a los comentarios necios.	Teniendo autonomía en nuestros hogares, sabiendo buscar los recursos para así poder fortalecer el proyecto Mujer Rural, los sueños y las ideas de salir adelante.	
Estructura - capital humano - capital productivo	¿Tenemos un plan de acción/estratégico y de proyecto productivo de la organización/proceso productivo?, ¿a cuánto tiempo lo tenemos planeado? ¿Cómo tomamos las decisiones en la organización?, ¿quiénes participan y cómo lo hacen?		Sí, tenemos planes y proyectos, producto del capital semilla.	Hemos recolectado fondos por medio de eventos y rifas. No hemos tenido créditos a nivel empresarial y personal, por eso esperamos ser beneficiados.	Del INCODER y el Comité nos dieron especies menores como pollos y gallinas, y la posibilidad de tener un fondo.
	¿Qué tipo de servicios financieros (ahorro, crédito, microseguros) he recibido y cómo me han servido para mi vida personal, familiar, organizativa y empresarial?	Fondos rotatorios.	Hemos recibido \$200.000 mensuales por cinco meses. El último lo recibimos en diciembre y esperamos que nos sigan fortaleciendo con este incentivo hasta sacar el producto y tener nuestros propios ingresos.		
	¿Qué incentivos recibimos desde la participación en el programa Mujer Rural?		Contamos con maquinaria, con mano de obra para ejecutar nuestros proyectos productivos, también con materia prima y lugares en arriendo.	Tenemos maquinaria, cultivos, animales, internet, los hijos nos ayudan con el computador y estamos aprendiendo. La tierra es de la asociación.	
	¿Con qué recursos productivos (maquinaria, equipos, materia prima, capital de trabajo y mano de obra) contamos para nuestro proceso productivo individual y colectivo?				
SISTEMA CIRCULATORIO: DESDE LA FUNCIÓN DE NUTRIR EL CUERPO	Capacidades y potencialidades para el fortalecimiento del capital humano	¿Cómo nos dimos cuenta del programa Mujer Rural y qué tuvimos que hacer para inscribirnos, cómo fue el proceso de inscripción, qué sentimos?	Nos dimos cuenta por un funcionario de Acción Social, Artesanías de Colombia, y la Federación Nacional de Cafeteros.	Por convocatorias, tuvimos que hacer el proyecto, el listado y efectuar la inscripción. Nos sentimos con la esperanza de ser beneficiadas.	Nos dimos cuenta por el Comité, que nos invitó para el proyecto y nos contó de qué se trataba, porque teníamos los papeles al día de la asociación.

SISTEMA CIRCULATORIO: DESDE LA FUNCIÓN DE NUTRIR EL CUERPO	Capacidades y potencialidades para el fortalecimiento del capital humano	PREGUNTAS	CESAR	META	NORTE DE SANTANDER
BRAZOS Y MANOS: DESDE LA FUNCIÓN DE DAR Y RECIBIR	Capital humano - gestión local- articulación de actores – corresponsabilidad	¿Qué nuevos conocimientos nos aportó el programa Mujer Rural para nuestra vida personal, de pareja, de familia, de organización y para el proyecto productivo?	Para crear un cambio en nuestra vida, el proyecto productivo y la sostenibilidad de nuestros productos.	Que debemos reconocer la igualdad de género y ser independientes y productivas a nivel personal, familiar y de comunidad.	Nos dio capacitaciones sobre los valores y derechos como mujeres; también sobre fondos y el manejo de las especies menores.
		¿Cómo estamos aplicando ahora en nuestra vida de pareja, familia, organización, proyecto productivo y comunidad los conocimientos que nos dio Mujer Rural?	Seguir unidas trabajando en equipo.	Con estrategias, comprensión y apoyo.	Aplicamos todo porque hemos mejorado la calidad de vida de la familia y de la organización, nos muestra sobre compartir con todos.
		¿Qué nuevas habilidades, destrezas y conocimientos tenemos para el manejo del proyecto productivo y la organización?	Sabemos comercializar, tenemos conocimiento técnico y organizacional.		Habilidades para expresarnos, sabemos sobre los pollos. Nos volvimos unidas, hablamos, nos damos a conocer, hablamos ante un público sin miedo, reclamamos lo que nos pertenece y les llevamos mensajes a otras mujeres.
		¿Qué nuevas capacidades tenemos para el trabajo individual y colectivo?	Formaciones técnicas empresariales y capital humano.		Trabajamos unidas.
		¿Cómo hemos transformado nuestra vida personal, de pareja, familia, organización, y proyecto productivo?			
		¿Qué beneficios hemos obtenido del proyecto Mujeres Ahorradoras y qué hemos dado nosotras?	No somos mujeres ahorradoras.		
¿Qué hemos recibido de los demás (pareja, familia, amigas, compañeras, asesores, comunidad)?	Hemos recibido mucho apoyo de la familia y la comunidad.				
¿Con cuáles organizaciones e instituciones públicas y privadas nos hemos relacionado, para qué y cómo lo hemos hecho?	Nos hemos relacionado con la alcaldía, la Umata, Carboandes y la Cámara de Comercio. Lo hemos hecho a través de reuniones y por correo.				

		PREGUNTAS	CESAR	META	NORTE DE SANTANDER
BRAZOS Y MANOS: DESDE LA FUNCIÓN DE DAR Y RECIBIR	Capital humano - gestión local- articulación de actores – corresponsabilidad	¿Qué hemos recibido de las instituciones públicas como alcaldía, gobernación y otras privadas como universidades, ONG, Cámara de Comercio, bancos, etc.?	De alcaldías, gobernaciones, universidades y bancos no hemos recibido nada aún; de la Cámara de Comercio hemos recibido capacitaciones empresariales y organizacionales. De ONG- PNUD hemos recibido apoyo y acompañamiento.		De la alcaldía, la personería, el banco. Conocemos otra organización pero ella no se han manifestado con nosotras.
		¿Qué recursos hemos gestionado, para qué, cómo lo hemos hecho y cómo los hemos utilizado?	No hemos gestionado ningún recurso ante ninguna entidad.		
		¿Qué acciones hemos realizado de manera colectiva a favor de las mujeres y de nuestra organización?	Trabajamos por la comunidad y buscamos promover la cultura y la educación de los niños.		Invitamos a otras mujeres de la comunidad y les contamos lo que sabemos, les explicamos.
		¿Qué acciones hemos hecho a favor de nuestra comunidad?	Trabajo por la comunidad miembros de negritud, promover los Derechos Humanos para la integración y la juventud, consejo de mayores.		
		¿Qué hemos hecho para preservar el medioambiente, lo seguimos haciendo y por qué, cómo lo hemos hecho?			
		¿En qué instancias de participación institucional estamos presentes a nivel personal y como organización? ¿Hemos participado en la construcción de agendas locales y en los comités de planes de desarrollo? ¿Por qué?			
		¿Qué camino hemos recorrido para tener reconocimiento en el territorio, e incidencia política?			

		PREGUNTAS	CESAR	META	NORTE DE SANTANDER
HUELLAS: DESDE LA FUNCIÓN DE DAR IDENTIDAD	Significados	¿Qué significó para nosotras hacer parte del programa Mujer Rural, cómo nos sentimos y qué nos mantiene unidas?	Capacitación y aprendizaje de lo que no sabemos.		
		¿Qué elementos nos hacen sentir parte del programa Mujer Rural; qué huellas dejó en nosotras el proyecto y cómo nos sentimos con todo lo aprendido?	Necesitamos un distintivo que nos identifique como rurales.		Por la comunicación que hemos tenido, por la propaganda. Porque hablamos, tenemos una organización y saben que trabajamos con el desarrollo y la experiencia para la mujer.
		¿Qué huella dejamos nosotras en el proyecto Mujer Rural y en nuestras compañeras?	Que se diga que este territorio es del proyecto rural.		
		¿Qué huellas hemos dejado en nuestra pareja, familia, compañeras, amigos y comunidad, cómo nos sentimos?			
RODILLAS: DESDE LA FUNCIÓN DE DAR FLEXIBILIDAD	Flexibilidad y adaptabilidad	¿Cambió la manera como nos relacionábamos con nuestra pareja, familia, amigas, comunidad; cómo se dieron los cambios y cómo los asumimos?	Los cambios son un poco difíciles porque es en la casa donde se generan roces e inconformidades.		
		¿Qué nos fue difícil cambiar y cómo lo logramos, por qué lo hicimos?	Se logró con ayuda del diálogo.		Los cambios son difíciles porque a los esposos no les gusta; se ponen bravos porque no les ayudamos a trabajar.
		¿Qué cosas definitivamente no cambiamos y por qué?	La puntualidad y sentido de pertenencia de algunas mujeres.		
PIÉS: DESDE LA FUNCIÓN DE RECORRER UN CAMINO	Aprendizajes, experiencias y recomendaciones	¿Qué ha pasado con la organización, la creamos a partir de estar en el programa Mujer Rural o ya la teníamos? ¿Qué nos motivó a crearla, en qué trabajamos, qué logros hemos tenido y cómo nos proyectamos para el futuro?			La organización ya la teníamos. Por los desacuerdos se dificulta la asistencia, los malos entendidos, que los esposos regañan porque están en las reuniones. Nos falta ser cumplidas y responsables a todas, ser más unidas, trabajar más, algunas no están porque el programa era para pocas.

		PREGUNTAS	CESAR	META	NORTE DE SANTANDER
PÍES: DESDE LA FUNCIÓN DE RECORRER UN CAMINO	Aprendizajes, experiencias y recomendaciones	¿Qué dificultades se nos han presentado, cómo les hemos hecho frente?	Porque no hay sentido de superación y falta compromiso.		
		¿Qué fortalezas y debilidades tenemos como mujeres, asociadas y como empresarias, cómo las hemos aprovechado y cómo las hemos enfrentado?			
		¿Qué camino nos falta por recorrer?			
		Para las mujeres de nuestra vereda o corregimiento que no han participado en Mujer Rural, ¿qué vemos que les falta por recorrer y qué les recomendamos?			
		¿Qué debe hacer el programa Mujer Rural para seguir adelante y que más mujeres se unan a él?			
		¿Qué compromisos tenemos y qué retos nos quedan?			

*Las respuestas son copiadas textualmente de la actividad *figura humana*, realizada en el encuentro nacional. OIM respetó la gramática y la forma de narración de las mujeres participantes.

En Colombia, según datos oficiales del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (diciembre de 2012) las mujeres constituyen el 52 % de la población nacional, de las cuales el 46 % se encuentra ubicado en zonas rurales, y de ellas, el 19.8 % son jefes de hogar. De igual forma, está demostrado que la incidencia de la pobreza en hogares con jefatura femenina es mayor, y que la pobreza vulnera y excluye más a las mujeres que cumplen dicho rol.

Así las cosas, y aprovechando la experiencia a nivel global de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), en su calidad de principal organización internacional para la migración y bajo el principio de *que la migración en forma ordenada y en condiciones humanas beneficia a los migrantes y a la sociedad*, se hizo necesaria una intervención que le permitiera al Estado colombiano implementar la Ley 731 de 2002 para la sostenibilidad de la mujer rural; aprovechando las condiciones mismas de las regiones colombianas para la producción agropecuaria y el deseo particular de la mujer rural por aumentar la incidencia social, económica y política.

Basada en lo anterior, y consciente de las afectaciones hacia las mujeres rurales y de las diferentes formas de discriminación, la OIM apeló a la experiencia probada en otros países y colaboró con el Gobierno colombiano, en este caso a través del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural (MADR), y del Instituto Colombiano de Desarrollo Rural (INCODER), en la implementación del proyecto demostrativo focalizado Mujer rural, cuyo objetivo fue contribuir al mejoramiento de la productividad local y al desarrollo rural, a través del fortalecimiento de las asociaciones de mujeres, de sus emprendimientos y de la reconstrucción del capital social y humano; traducido en asistencia integral a las poblaciones que han migrado de forma forzada y retornado voluntariamente.

El presente documento es el proceso de sistematización realizado por la OIM e ilustra el camino recorrido por las mujeres rurales colombianas que aceptaron el reto de iniciar un ejercicio de formación y reconstrucción de su capital social.



**Organización
Internacional
para las Migraciones**