

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL
CUSCO

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ANTROPOLOGÍA



La Mujer en el Desarrollo Social: Un estudio sobre su participación en la Central de Organización de Mujeres de San Sebastián (COMUDESS)

Tesis para optar al Título Profesional de Licenciada en
ANTROPOLOGÍA

PRESENTADA POR:
Bach. Olimpia Condori Chuta.

ASESOR:
Dr. Jesús Washington Rozas Álvarez.

CUSCO – PERÚ
2018

DEDICATORIA

*A Dios, por darme fuerza, voluntad
en los momentos dificultosos de
mi vida.*

*A mis padres Luisa (†) y Saturnino (†), por
haberme apoyado durante el proceso de mi
formación universitaria.*

*A mi esposo Humberto, por su apoyo
incondicional durante la elaboración
de tesis.*

*A mis hijos: Ricardo, Luis y Rodrigo,
con mucho cariño y afecto.*

AGRADECIMIENTO

Expreso mi agradecimiento a las integrantes y junta directiva de la Central de Organización de Mujeres de San Sebastián (COMUDESS) quienes me brindaron su apoyo incondicional al permitirme acceder a información primaria de sus miembros, como también a datos de su estructura organizacional.

Manifiesto también mi agradecimiento a mi asesor el Dr. Jesús Washington Rozas Alvarez, por su acompañamiento académico durante el proceso de elaboración de la tesis, cuyos aportes y sugerencias fueron valiosos.

Finalmente agradezco a los docentes de la Escuela Profesional de Antropología quienes me transmitieron sus conocimientos y experiencias en el campo de la ciencia antropológica.

PRESENTACIÓN

El presente trabajo de investigación tiene la finalidad de dar a conocer la lucha de las mujeres para salir adelante, en un contexto donde tradicionalmente predomina el machismo, a pesar de la existencia de una amplia vocación de estudio y la implementación de Leyes de gobierno relacionadas a la igualdad, aún no se ha logrado plenamente la equidad de género.

En el distrito de San Sebastián en el año 2003 un grupo de mujeres deciden formar una organización social con el fin de mejorar las condiciones económicas, disminuir la violencia familiar y la desnutrición infantil, para ello han realizado una serie de actividades y eventos en el ámbito de la localidad.

La tesis que se pone a consideración del jurado de la Escuela Profesional de Antropología tiene el título de “La Mujer en el desarrollo social: Un estudio sobre su participación en la Central de Organización de Mujeres de San Sebastián (COMUDESS)”.

La participación de la mujer en la COMUDESS ha logrado mejorar el desempeño de las integrantes tanto a nivel familiar como también en el Distrito. Cabe mencionar que estas mujeres se encontraban sumidas al plano doméstico sufriendo así problemas de violencia familiar o maltrato por parte de sus cónyuges, crisis económica que está relacionado con el problema de la desnutrición de sus hijos.

La COMUDESS en su afán de mejoramiento de las condiciones de vida de sus integrantes se ha relacionado con diversas instituciones públicas y privadas como Guamán Poma, Visión Mundial, la DEMUNA, el ministerio de la Mujer entre otras. Estas instancias de acuerdo a sus competencias han contribuido a la mejora de las condiciones de vida de las mujeres a través de sus intervenciones, con capacitaciones, charlas y organización de eventos.

Se ha podido entender que la injerencia de la cultura en la forma de ser de las mujeres tiene predominancia frente al nivel de instrucción y las leyes de protección a la mujer. En la región del Cusco particularmente en San Sebastián aún persiste

un pensamiento machista, cuya respuesta justamente es el surgimiento de la COMUDESS que actualmente es una instancia que está vigente.

INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas del siglo pasado, la mujer se ha insertado en diferentes organizaciones, ejerciendo tareas o cargos que solo los varones ocupaban. Se sabe que estas actuaciones tienen antecedentes en diferentes pliegos y movimientos que se han dado por diversas organizaciones de mujeres en el transcurso de la historia, logrando que sean tomadas más en cuenta, es decir, tener mayor espacio en la sociedad. Estos sucesos se dieron porque tiempos atrás, las mujeres no tenían las mismas posibilidades que los varones para tener participación en el ámbito público, pues se creía que el único lugar para que la mujer ejerza algún trabajo era el hogar, ya sea cuidando los hijos o limpiando y manteniendo todo en orden, mientras que el varón se dedicaba única y exclusivamente a dirigir el hogar, porque sustentaba a la familia económicamente, esto generaba cierta dependencia por parte de la mujer.

El presente trabajo de investigación titulado “La Mujer en el Desarrollo Social: Un estudio sobre su participación en la Central de Organización de Mujeres de San Sebastián” (COMUDESS), **describe** la participación de la mujer en la organización y **mediante sus actividades aportar al desarrollo social del distrito; para conocer estas experiencias**, el trabajo de tesis se ha dividido en **cuatro capítulos**.

En la parte inicial, la investigación contiene el marco metodológico, compuesto por el problema objeto de investigación, los objetivos, la justificación, el marco teórico, hipótesis y la metodología utilizada durante la investigación. Se presenta como marco normativo la equidad e igualdad de género, la Constitución política, la Ley orgánica de Gobiernos Regionales y Ley orgánica de Gobiernos Locales. Sin embargo, pese a una vasta normativa referente a los derechos de la mujer, surge la COMUDESS en el Distrito de San Sebastián como respuesta a la postergación y desarrollo de la mujer, obviamente esto conlleva al estudio y análisis del tema.

El primer capítulo, brinda **información sobre datos generales del Distrito de San Sebastián**, así como las características sociales y culturales de la mujer que

participa en la "COMUDESS". Cabe mencionar que esto las mujeres integrantes de la asociación tienen diferentes grados de instrucción que va desde los niveles de primario a superior, demuestra que el factor de postergación no necesariamente es la condición de instrucción. Asimismo, el estado civil de las integrantes es de madres solteras y casadas, igualmente, en este caso, la necesidad de reivindicación en términos de oportunidades de desarrollo, va más allá del aspecto conyugal.

El segundo capítulo, hace referencia a la historia y características de la Central de Organización de Mujeres del Distrito de San Sebastián, su conformación, forma de inserción en la organización, número de socias, junta directiva y sus representantes, actividades que realizan y las instituciones públicas y privadas con las que interactúan, entre éstas figuran, Visión Mundial, Guamán Poma, Municipalidad de San Sebastián, Centro de Salud y la Policía. Cabe indicar que también cuentan con instrumentos de gestión como: plan operativo anual, estatuto organizativo y plan estratégico.

El tercer capítulo, describe los diversos espacios de participación, ejes de trabajo que son tres: **defensoras comunitarias, movilizadoras de salud y generadoras de ingresos**. En cuanto a las capacitaciones se pone énfasis en el tema de liderazgo, la intervención de la COMUDESS en el Distrito de San Sebastián se manifiesta en pasacalles, ferias, encuentro de mujeres, escuela de padres, campañas de sensibilización, entre otros.

El cuarto y último capítulo, **refiere los logros obtenidos a nivel personal, familiar y organizativo y las dificultades que enfrenta la organización** en cuanto a la limitada participación de algunas socias, el problema de local y la deserción de socias. **Se finaliza la investigación haciendo referencia las conclusiones, recomendaciones, sugerencias y anexos.**

INDICE

CARÁTULA	Nº
DEDICATORIA	PAGINA
AGRADECIMIENTO	
PRESENTACIÓN	
INTRODUCCION	
ESQUEMA	

CAPITULO I

MARCO METODOLÓGICO

1.1. Planteamiento del Problema.	01
1.2. Objetivos	02
1.3. Justificación	03
1.4. Marco Normativo	04
1.5. Marco Teórico	08
1.5.1. Estado de la Cuestión	04
1.5.2. Teoría	24
1.5.3. Marco Conceptual	22
1.6. Conceptos para analizar el tema de género	30
1.7. Hipótesis	33
1.8. Metodología.	35
1.9. Técnicas.	35
1.10. Instrumentos.	35
1.11. Ámbito de estudio	36
1.12. Población y Muestra	36
1.13. Unidad de Análisis	36

CAPITULO II

DATOS GENERALES DEL DISTRITO DE SAN SEBASTIAN

2.1. Características demográficas.	40
2.2. Población.	43

2.3. Idioma.	45
2.4. Nivel de Educación.	47
2.5. Población Económicamente Activa.	50
2.6. Características Sociales y Culturales de la Mujer Participante en la COMUDESS.	51
2.6.1. Edad de las Participantes.	51
2.6.2. Nivel de Instrucción.	53
2.6.3. Estado Civil.	55

CAPITULO III

CENTRAL DE ORGANIZACIÓN DE MUJERES DEL DISTRITO DE SAN SEBASTIAN – COMUDESS

3.1. Características de la Central de Organización de Mujeres de San Sebastián (COMUDESS).	57
3.2. Historia de su constitución como Organización.	58
3.3. Numero de mujeres que integran la organización.	62
3.4. Integración de las mujeres a la organización.	62
3.5. Perspectivas a futuro de La COMUDESS.	64
3.6. La junta directiva.	66
3.7. Actividades de la central de organización de mujeres de San Sebastián.	67
3.8. Instituciones públicas y organizaciones civiles con las que “COMUDESS” se relaciona.	68
3.9. Lista de eventos en los que han participado.	70
3.10. Asambleas en la COMUDESS.	71
3.11. Estrategias y alianzas de la organización con otras entidades	72
3.12. Documentos de gestión.	74

CAPITULO IV

ESPACIOS DE PARTICIPACIÓN, EJES DE TRABAJO CAPACITACIONES Y SU CONTRIBUCIÓN AL DESARROLLO DEL DISTRITO

4.1.	Eje de defensoras comunitarias.	75
4.2.	Actividades realizadas por las defensoras comunitarias.	79
4.3.	Eje de movilizadoras de salud.	80
4.3.1.	Actividades realizadas por el eje de movilizadoras de salud.	81
4.4.	Eje de generadoras de ingreso.	85
4.4.1.	Actividades realizadas por el eje de generadoras de ingresos.	87
4.5.	Capacitación y formación de líderes una prioridad para la COMUDESS.	88
4.5.1.	Capacitaciones	88
4.5.2.	Formación de líderes	89
4.6.	Cronograma de la escuela de lideres	90

CAPITULO V

LOGROS Y DIFICULTADES EN LA COMUDESS

5.1.	Logros obtenidos a través de la organización.	93
5.1.1.	A nivel personal.	93
5.1.2.	A nivel familiar.	94
5.2.	Valores positivos reconocidos por las entrevistadas a partir de los procesos vividos.	95
5.3.	Espacios sociales adquiridos por medio de los cursos y talleres dirigidos para las integrantes de la COMUDESS.	96
5.4.	Participación en los espacios de concertación y desarrollo local	97
5.5.	Fortalecimiento de las mujeres dentro de la COMUDESS.	97
5.6.	Autonomía e identidad propia de las mujeres de la COMUDESS.	98
5.7.	Motivaciones y expectativas para el ingreso a la COMUDESS.	98
5.8.	Fortalecimiento de su identidad como personas en la organización.	99
5.9.	Relación entre la organización y las asesoras externas ONG.	100
5.10.	Proyectos empresariales y gestión de recursos.	100
5.11.	El manejo del dinero y los incentivos.	101

5.12. Participación en los espacios de concertación y desarrollo local.	102
5.13. Participación en el presupuesto participativo local.	103
5.14. Dificultades de la COMUDESS	104
5.14.1. Limitada participación por parte de algunas socias de la COMUDESS.	104
5.14.2. Local para que puedan realizar sus agendas y actividades programadas.	105
5.14.3. Deserción por parte de algunas socias en la COMUDESS.	105
CONCLUSIONES	107
RECOMENDACIONES	109
BIBLIOGRAFIA.	
ANEXOS.	

CAPÍTULO I

MARCO METODOLÓGICO

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En el Distrito de San Sebastián de la Provincia y Departamento de Cusco, un conjunto de mujeres participan en actividades y eventos relacionados al bienestar de la mujer y el niño, como es la generación de ingresos económicos a través de la producción y venta de tejidos a mano en ferias de la localidad, presencia en desfiles cívicos y pasacalles en el distrito, donde se identifican como organización de mujeres, con la finalidad de sensibilizar a la población contra la violencia y el maltrato hacia la mujer, asimismo la organización participa en la gestión del gobierno local puntualmente en el presupuesto participativo. Este grupo de mujeres tienen como denominación: “Central de Organización de Mujeres de San Sebastián” (COMUDESS) que para su participación en algunos eventos mencionados se organiza. La protección y promoción de la mujer, del niño y adolescente frente a la discriminación y la desigualdad está normado en la constitución política y también en la normatividad de los gobiernos regionales y locales; sin embargo, en este tema y sumando la violencia familiar en hogares, la desnutrición en niños y la exclusión de la mujer en cuanto a la generación de ingresos económicos, aun se presentan dificultades pese a la normatividad, pero tienen participación en estos temas.

La creación de la Central de Organización de Mujeres de San Sebastián (COMUDESS), surge con la idea de mejorar las condiciones de las mujeres que se encuentran inmersas en crisis, social y económica, postergadas, confinadas al plano doméstico. En ese afán se llevan a cabo diversos eventos y actividades tanto al interior de la organización como a nivel del Distrito, de continuar con esta dinámica se va generar efectos que se esperan sean positivos, ya que muchas veces los cambios también traen consigo aspectos negativos. En esa

perspectiva se pretende caracterizar la participación de la mujer en una instancia filantrópica sin fines de lucro.

La capacidad de desarrollo y contribución de la mujer a la sociedad está demostrada, y es necesario hacer un recuento de lideresas que existieron y existen en la historia de la sociedad, como también apreciar el número de mujeres profesionales y de estudiantes en universidades e institutos técnicos, para comprobar la competencia que posee en su desempeño como miembro activo en la colectividad; en esa perspectiva, no es posible que aun hayan mujeres rezagadas o excluidas de sus derechos y capacidades, sobre todo en sectores populares de la población.

En este contexto, se plantea las siguientes preguntas de investigación:

Pregunta general:

¿Cómo es la participación social de las mujeres en la Central de Organización de Mujeres del Distrito de San Sebastián (COMUDESS)?

Preguntas específicas:

¿Cómo es la participación de la Central de Organización de Mujeres de San Sebastián (COMUDESS) en el Distrito de San Sebastián?

¿Cuales son los logros que obtienen las mujeres con su participación social en la Central de Organización de Mujeres del Distrito de San Sebastián (COMUDESS)?.

1.2. OBJETIVOS

1.2.1. Objetivo general:

☞ Explicar la participación social de las mujeres en la Central de Organización de Mujeres del Distrito de San Sebastián (COMUDESS).

1.2.2. Objetivos específicos:

- ☞ Describir la participación de la Central de Organización de Mujeres (COMUDESS) en el Distrito de San Sebastián.
- ☞ Identificar los logros que obtienen las mujeres con su participación social en la Central de Organización de Mujeres del Distrito de San Sebastián (COMUDESS).

1.3. JUSTIFICACIÓN

El presente trabajo de investigación es importante, porque permite conocer el proceso de cambio social y cultural de las mujeres a partir de la organización femenina, en un contexto donde tradicionalmente va ejerciendo el lado privado del ámbito social, mientras que los varones asumen la parte pública. Los cambios y logros que pudieran adquirir las mujeres como miembros de la COMUDESS en lo personal, familiar y desempeño en la sociedad, constituyen cambios en la posición tradicional que ocupan en el entorno social. En esta perspectiva, las mujeres son capacitadas en diversos temas que han sido estructurados en tres ejes fundamentales, la salud, defensoría de la mujer y generación de ingresos económicos, que en suma se trata de contribuir al desarrollo de la sociedad, por lo tanto es relevante su tratamiento.

La investigación constituye un aporte a las Ciencias Sociales, especialmente para el ámbito de la Antropología, por ser tema fundamentalmente de género y antropología política. En el contenido de la tesis se desarrolla la organización femenina y su participación en diferentes eventos y actividades orientados hacia la mejora de condiciones de vida de la mujer.

La investigación constituye un aporte para las instituciones e instancias públicas y privadas dedicadas a la protección y desarrollo de la mujer, como el Ministerio de la Mujer, la DEMUNA como parte del gobierno local y otros

organismos femeninos que velan por los derechos de la mujer. La organización de la mujer como mecanismo para afrontar la problemática femenina tiene la posibilidad de ser una alternativa.

1.4. MARCO NORMATIVO

La Constitución Política del Perú¹ en el título I de la persona y de la sociedad, capítulo I de los derechos fundamentales de la persona, artículo 2 en su inciso 2, determina el derecho a la igualdad ante la ley y la no discriminación por motivo de sexo, entre otros.

“A la igualdad ante la Ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole”.

Según el Acuerdo Nacional este tratado con carácter vinculante, fue el consenso entre organizaciones políticas, sociedad civil y gobierno, firmado en julio del 2002 y contiene 29 políticas de Estado, entre ellas la Décimo Primera Política de Estado: Promoción de la Igualdad de Oportunidades sin discriminación.

La Ley Orgánica de Municipalidades² N° 27972, en el título V de las competencias y funciones específicas de los gobiernos locales, capítulo II de las competencias y funciones específicas en su artículo 84 referente a los programas sociales, defensa y promoción de derechos en el inciso 1.2 indica que, las Municipalidades en materia de programas sociales, defensa y promoción de derechos, ejercen entre sus funciones las de establecer canales de concertación entre instituciones que trabajen en defensa de derechos de niños y adolescentes, mujeres, discapacitados y adultos mayores, de los derechos humanos en general, manteniendo un registro actualizado.

“Establecer canales de concertación entre las instituciones que trabajan en defensa de derechos de niños y adolescentes, mujeres, discapacitados y

¹ Nueva constitución política del Perú. 2003. Editorial Berrio. Lima. Pág. 10

² Ley orgánica de municipalidades. 2007. Congreso de la República. Lima-Perú.

adultos mayores. Así como de los derechos humanos en general, manteniendo un registro actualizado”

La Ley Orgánica de Gobiernos Regionales³ Ley N° 27867, en el título IV referente a las funciones, capítulo II funciones específicas, artículo 60 funciones en materia de desarrollo social e igualdad de oportunidades y inciso h) indica que, las regiones formulan y ejecutan políticas y acciones concretas orientando a que la asistencia social se torne productiva para la región con protección y apoyo a los niños, jóvenes, adolescentes, mujeres, personas con discapacidad, adultos mayores y sectores sociales en situación de riesgo y vulnerabilidad.

“Formular y ejecutar políticas y acciones concretas orientando para que la asistencia social se torne productiva para la región con protección y apoyo a los niños, jóvenes, adolescentes mujeres, personas con discapacidad, adultos mayores y sectores sociales en situación de riesgo y vulnerabilidad”.

La Ley de igualdad de oportunidades⁴ entre varones y mujeres Ley N° 28983, cuyo objetivo es establecer el marco normativo, institucional y de políticas públicas en los ámbitos nacional, regional y local para garantizar a mujeres y varones el ejercicio de sus derechos a la igualdad, dignidad, libre desarrollo, bienestar y autonomía.

“Artículo 1º.- Del objeto y ámbito de aplicación de la Ley. La presente Ley tiene por objeto establecer el marco normativo, institucional y de políticas públicas en los ámbitos nacional, regional y local, para garantizar a mujeres y hombres el ejercicio de sus derechos a la igualdad, dignidad, libre desarrollo, bienestar y autonomía, impidiendo la discriminación en todas las esferas de su vida, pública y privada, propendiendo a la plena igualdad”.

La Ley N° 27779 establece como función del MINDES⁵ la promoción de la equidad de género y la igualdad de oportunidades para la mujer.

“Artículo 34-A.- Denominación y funciones del Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social El Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social diseña, propone y ejecuta la política de desarrollo social y humano promoviendo la equidad de género y la igualdad de oportunidades para la mujer, la niñez, la tercera edad

³ Ley orgánica de gobiernos regionales (2007). Congreso de la República. Lima-Perú. Pág. 49

⁴ https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_publ/capacita/programacion_formulacion_presupuestal.

⁵ http://transparencia.mtc.gob.pe/idm_docs/normas_legales/1_1_83.pdf

y las poblaciones en situación de pobreza y pobreza extrema, discriminadas y excluidas.”

A través de la historia en el Perú, las mujeres estuvieron presentes en la larga y compleja historia de las luchas políticas, aunque las características de la intervención hayan tomado formas diferentes, de acuerdo al entorno y tiempo que les tocó vivir, en la mayoría de los casos desconociendo lo que ocurría en otros lugares del mundo.

En la época de la lucha emancipadora, la historia da cuenta de la existencia de muchas mujeres que participaron codo a codo en el movimiento emancipador de Tupaq Amaru en 1780-1781: Micaela Bastidas, Tomasa Tito Condemayta y Cecilia Tupaq Amaru, mujeres jóvenes que murieron en plena rebelión, decididas a terminar con la dominación española., precediendo a la emancipación.

Estas mujeres convencidas de la necesidad de exigir el reconocimiento de sus derechos; tenían relación con el poder pero no las llevó a posesionarse en acompañantes del proceso mismo como protagonistas de primer orden. Cabe mencionar a María Elena Moyano (1958-1992), reconocida dirigente popular que llegó a ocupar el cargo de Teniente alcalde del Distrito de Villa El Salvador, en Lima.

La participación de las mujeres alcanza mayor realce en todos los sectores de la sociedad, se manifiesta que el interés por la situación y condición de vida de ellas no es un tema actual, pues viene de un largo tiempo atrás, de ahí el interés por conocer la participación de las mujeres en la COMUDESS.

En este sentido, las mujeres participan en base al Estatuto y Reglamento de la Organización que rige desde el 23 de agosto del 2003, fecha en que se aprobó en la asamblea general de socias; cuya misión es contribuir al desarrollo

local con equidad e igualdad de oportunidades, disminuyendo la marginación y discriminación de la población femenina, e incorporándola activamente en el proceso de democratización de la sociedad. A través de la capacitación contribuyen al desarrollo de las capacidades humanas, sociales y económicas para mejorar la calidad de vida de la población con los siguientes objetivos:

- Fortalecer la COMUDESS, como una instancia gestora de igualdad de oportunidades en el proceso de desarrollo local.
- Promover la generación de ingresos, a través del fomento de la microempresa para mejorar la calidad de vida de las mujeres.
- Difundir y promover el ejercicio de los derechos y deberes individuales y ciudadanos, principalmente de mujeres, niños y adolescentes.

En la COMUDES la máxima instancia de dirección es la asamblea general de socias. La junta directiva viene permanentemente generando espacios de participación para sus integrantes con la finalidad que ellas puedan asumir nuevos retos para poder revalorarse y tener autoestima alta en su condición de féminas; asimismo ser capaces de romper esquemas socioculturales tradicionales, contribuyendo así al desarrollo de su familia y la sociedad.

Actualmente, se generan mayores oportunidades para la participación y visibilidad de las mujeres, con una tendencia favorable al pleno reconocimiento de sus derechos, habiendo normas de carácter nacional e internacional que velan por el cumplimiento de sus derechos, como se lee:

La Convención Internacional sobre la eliminación de toda forma de discriminación contra la mujer (CEDAW) aprobada por resolución legislativa N°23432 del 4 de junio de 1982.

En 1993, la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, deja puestas las bases para la futura adopción de una convención en la materia de carácter universal. Por otra parte, el Sistema interamericano adopta en 1994 la Convención interamericana para la Prevención y Erradicación y Sanción de la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem do Pará).

- La Conferencia de Población y desarrollo de El Cairo en 1994.
- Plataforma de Beijing – VI Conferencia Mundial sobre la Mujer (1995). Cuyos objetivos se centran en mantener políticas y estrategias que tengan en cuenta las necesidades de las mujeres y apoyen sus esfuerzos por superarse.
- La Declaración del Milenio (2000), muestra ocho objetivos del desarrollo del milenio. En el tercero trata de la promoción de la igualdad entre géneros y la autonomía de la mujer.

1.5. MARCO TEÓRICO

1.5.1. ESTADO DE LA CUESTIÓN

Marisol De la Cadena, luego de su investigación escribe el artículo: *“Las mujeres son más indias”*, indicando que en la Comunidad Campesina de Chitapampa (Distrito de Taray, Provincia de Calca), las relaciones entre las personas y de género están jerarquizadas, donde las mujeres ocupan la posición más baja; según los pobladores debido a la incapacidad de estas para el trabajo, considerando que las labores que efectúan, como la venta de productos y labores domésticas, no son valoradas como trabajo.

“La evaluación acerca de la capacidad de trabajo de hombres y mujeres es también una de las fuentes de las jerarquías de género. Los chitapampinos, incluidas las mujeres, consideran que ellas no trabajan; pueden ser más o menos útiles en la organización de tareas domésticas y desempeñar con mayor o menor eficiencia sus tareas extrahogareñas, una de las cuales, es la importante tarea de vender hortalizas en los mercados diarios de la ciudad del Cuzco. Ninguna de las dos cosas, sin embargo, se considera "trabajo". Una de las consecuencias es que están descalificadas para acceder a las fuentes de poder. La posición de poder que ocupan dentro de la familia (extensa o nuclear) la adquieren a través de su contraparte masculina”. (De la Cadena, 1992: 6 y 7).

Carmen Diana Deere, Magdalena León de Leal, en su artículo: *“Mujeres, derechos a la tierra y contrarreformas en América Latina”* publicado en la Revista Debate Agrario N° 27, mencionan que para el caso de la intervención del Estado en la actividad agrícola la mujer como estrategia debería asegurarse de que las mujeres se beneficien de las reformas y contrarreformas a partir de la titulación de tierras. Sobre todo en contextos donde la herencia de tierras es restringida para las mujeres, las autoras afirman que el futuro de los derechos de las mujeres en el tema de acceso a las tierras en América Latina depende de la agenda del movimiento de las mujeres y la política pública. En ese sentido la lucha de la organización de mujeres debe incidir también en temas importantes que se enmarcan en oportunidades laborales y la equidad de género.

“En síntesis, la principal conclusión de este documento es que durante periodos de intervención estatal en agricultura, la estrategia feminista debe concentrarse en asegurar que tanto hombres como las mujeres se beneficien de las reformas o contrarreformas agrarias, ya sea mediante titulación conjunta de la tierra, de modo que la unidad familiar sea la beneficiaria en la práctica, o exigiendo que se titule la tierra individualmente tanto a los hombres como a las mujeres. En países que ya han pasado por reformas y contrarreformas agrarias, el acceso de las mujeres a la tierra depende, ahora de dos factores: acceso al mercado de tierras y herencia. La estrategia feminista, a través de la acción colectiva, podría establecer una diferencia en estos

procesos. El futuro de los derechos de las mujeres a la tierra en América latina depende en gran medida de las estrategias que se establezcan con el posicionamiento del tema en las agendas del movimiento de mujeres y en la política pública”. (Deere y León, 1998:153)

Andy Wehkamp en su libro: *“Luchas Colectivas de las Obreras Peruanas, los Motivos de Participación y Alejamiento”* señala que en las décadas del 80 y 90 surgen mujeres en la escena política latinoamericana, siendo tomadas en cuenta para reformular la economía, niveles de producción y desarrollo. Para el caso de la COMUDESS, la organización de las mujeres está relacionada con el cambio de condiciones sociales en temas de salud, ingresos económicos y violencia familiar.

“La década del setenta estuvo marcada por la aparición de las mujeres en la escena política Latinoamericana, donde fueron tomadas en cuenta para reformular los patrones económicos y los niveles de producción y empleo. En los años 1982 y 1983, la Economía Latinoamericana, experimentó una caída del ingreso neto de capitales privados que reforzó la tendencia baja de los niveles de producción y el empleo. Es así que surgen las iniciativas de cooperaciones Internacionales para el desarrollo de la mujer que están vinculadas con las concepciones y enfoques que han surgido sobre dichos temas, como con la práctica del desarrollo y sus efectos en las estructuras sociales económicas de los países del llamado tercer mundo”. (Wehkamp, 1984: 72)

Virginia Guzmán en su texto: *“El Género en la Planificación Social”*, afirma que en las décadas del 70 y 80 no era fácil ni habitual que la mujer asumiera cargos en el sector público ya que la mayoría de ellas eran las que pertenecían a los partidos políticos tradicionales. El liderazgo de la mujer se desarrolla con la dirigencia de los programas sociales como el vaso de leche, comedores populares y comités de salud. La COMUDESS se desarrolla en temas similares, en esta dinámica se ejercita y fortalece el liderazgo de mujer.

“A fines de los años 70 e inicios de los 80, tanto incursionar en el ámbito público como participar en una organización no era aún habitual ni fácil para las mujeres. La mayoría de ellas sobre todo las de sectores populares, necesitaban superar su timidez, alejándose de su espacio doméstico, percibirse de una nueva manera, vencer el rechazo de los hombres y de los miembros de su comunidad para aceptarlas en estos espacios. Solo una minoría con trayectorias excepcionales de vida, frecuentemente asociadas a partidos políticos tradicionales, asumían cargos en las organizaciones sociales legitimadas de ese entonces como sindicatos, asociaciones vecinales y clubes. Las organizaciones de mujeres han ido surgiendo y consolidándose en los comedores populares, comités de vaso de leche, comités de salud, entre otros, los que han permitido el desarrollo de mujeres dirigentes y han fortalecido el liderazgo y el protagonismo de algunas de ellas”. (Guzmán, 1995:143-150).

Muchos programas y proyectos trataron de responder a las necesidades más urgentes de mujeres pobres. En la mayoría de los casos, contribuyeron a valorarlas socialmente. Sin embargo, esta mayor valoración social dieron significados en cantidades de trabajo gratuito. En algunas ocasiones la mayor valoración social propició la instrumentalización de las mujeres por parte de los gobiernos o los programas sociales que se beneficiaron con un recurso nuevo, inesperado y sobre todo “voluntario” especialmente útil en los periodos de crisis, cuando el estado desplaza a la familia la responsabilidad de atender algunas necesidades sociales.

En otros casos, los programas tuvieron resultados favorables para las mujeres, dotándolas de un espacio y grupo de referencia de los cuales desarrollaron una mayor conciencia de sí como mujeres, elevando su autoestima y procesando un importante aprendizaje social gracias a la ampliación social de sus relaciones personales e institucionales.

Inicialmente los objetivos de los programas se orientaron a solucionar las necesidades inmediatas de las mujeres, luego a tratar aquellos problemas específicos que enfrentan en distintos ámbitos sociales debido a su posición en las relaciones de género. Actualmente, en medida que la problemática de género se articula con la preocupación de la consolidación de la democracia, el campo de reflexión se amplía para incluir un análisis de procedimientos y normas que a nivel institucional reproducen y perpetúan las desigualdades de género.

Annette Backhaus, en su libro: “Mujer y Desarrollo: Proyectos Productivos Empleo y Cooperación” anota que las organizaciones femeninas constituyen espacios de comunicación, intercambio de experiencias y el reconocimiento de problemas comunes. Asimismo, estas instancias son vistas como portadoras de transformación social. Para el caso de la COMUDESS representa el cambio, la mejora en el desenvolvimiento de la mujer en los temas críticos como son salud, ingresos económicos y violencia familiar.

“Las organizaciones generan espacios para la participación de la mujer en la comunidad y espacios sociales de mujeres para la comunicación, el intercambio de experiencias y el aprendizaje de formas democráticas y solidarias. El salir del “entierro doméstico” el aprender a “hablar” y comunicarse con otras personas, el reconocimiento de problemas comunes anteriormente asumidos como problemas personales e individuales, el reconocimiento del valor doméstico así como la cotidiana experiencia organizativa, son elementos que se valoran porque se espera superarse en la autoestima, en la conciencia de “persona” de “ciudadana” y en la posición de la mujer dentro de la familia y la comunidad”. Las organizaciones femeninas son vistas como portadoras de una transformación social que va desde la práctica cotidiana en los grupos hasta un cambio en las condiciones de vida de los sectores populares”.
(Backhaus, 1988:54)

Teresa Burga y Marie-France Cathelat, en: “Perfil de la Mujer Peruana” afirman que la voluntad de cambio no solo está en el medio local sino en el

mundo entero, donde los avances en torno al desempeño de la mujer implican reflexionar sobre los emprendimientos que ejercen las mujeres. Para el caso de la COMUDESS, se efectúa un conjunto de actividades que están ordenados en tres ejes fundamentales: salud, ingresos económicos y derechos, efectuándose así labores de prevención de la desnutrición infantil, capacitación en temas de tejido, prevención de la violencia familiar, entre otros, que se desarrollan mas adelante.

“La voluntad de cambio que manifiestan las mujeres no solamente está en nuestro medio sino en el mundo entero, en la evolución de los roles masculino y femenino, las variaciones que han sufrido las mentalidades y los patrones de conducta, la acción que han sabido iniciar y conducir las mujeres a nivel personal, institucional o comunitario son solo unos pocos aspectos que ilustran la urgencia de cuestionarse sobre la voluntad que expresa la mujer en sí y la dinámica que ella pueda generar en las circunstancias que la rodean”. (Burga y Cathelat, 1980:18).

Lagos S.M. y C. Cabrera en su obra: “Nunca más las mismas” afirman que hay patrones sociales y culturales que configuran la participación de varones y mujeres, donde a las mujeres se les asigna tareas privadas como labores domésticas y cuidado de los hijos; mientras que los varones efectúan labores públicas. Para el caso del entorno de la COMUDESS el papel de la mujer está circunscrito de la misma forma, donde los derechos desde el campo jurídico están exentos de la desigualdad, la protección de la mujer está regida por la Constitución Política del Perú, la legislación en la ley orgánica de gobiernos regionales y locales.

“Hay un consenso en aceptar que existen patrones sociales y culturales arraigados que por un lado dificultan o impiden la participación de la mujer tanto en organizaciones locales como nacionales, y por otra parte, tienden a crear espacios diferenciados en hombres y mujeres. También dicen que al hombre se le asignan tareas ligadas al ámbito de lo público, de la producción y la política desarrollada en las

instituciones de la sociedad civil y del Estado; y a la mujer se le asignan las tareas del ámbito privado de la reproducción de los seres humanos y su mantenimiento familiar siendo la encargada de transmitir a los hijos valores, normas, pautas de comportamiento, y de actitudes frente a la vida”. (Lagos y Cabrera 1994: 43).

Los autores continúan, cuando las mujeres salen de su ámbito doméstico a interactuar con personas fuera del ámbito familiar, se producen efectos de cambios en las mujeres que les permite mejorar su autoestima. Para el caso de la COMUDESS las mujeres se interrelacionan con instancias estatales y privadas, situación que genera mejoras en su desenvolvimiento.

“El salir del mundo estrictamente doméstico, les facilita el ponerse en contacto y alternar con personas fuera del grupo familiar o social cercano; empieza a dominar un lenguaje propio del ámbito público; a emitir opiniones y juicios; a identificar y ampliar sus intereses; a plantear sus reivindicaciones. Este proceso de aprendizaje les permite elevar su autoestima y las va transformando poco a poco en personas seguras de sí mismas, capaces por una parte de enfrentar a grupos más amplios mixtos en condiciones de mayor igualdad y tener una mayor apertura a la innovación”. (Lagos y Cabrera 1994: 107)

En relación de las capacitaciones, Caroline Moser en su libro: “Género y desarrollo” indica que uno de los aspectos adversos de las mujeres es la falta de capacitación; para el caso de la COMUDESS, las integrantes se encuentran en permanente proceso de capacitación cuyo aprendizaje implica asumir papeles públicos que generan mejoras en su condición personal y familiar.

“Uno de los problemas más críticos que sufre la mujer urbana es su falta de capacitación. El capacitarle constituye una forma de satisfacer una necesidad práctica de género, como es el obtener un empleo”. (Mosser, 1995, 89)

Respecto a la capacitación, Annette Backhaus en su libro: *“Mujer y Desarrollo”* anota respecto a la capacitación que es importante para la toma de conciencia de su situación, en tanto, por medio de capacitaciones reciben conocimientos, por otro lado, la información recibida se vincula con la condición y posición que la mujer encarna en la sociedad. Para el caso de la COMUDESS, el papel de la mujer es definido por las personas que integran la sociedad basado en la tradición y costumbres tradicionales.

“La capacitación se dirige a la transmisión de conocimientos a mujeres y a la toma de conciencia de la mujer sobre su situación como pobladora y mujer. La capacitación es vista desde una doble perspectiva. De un lado se la entiende como una estrategia fundamental para que las mujeres reciban conocimientos en diferentes áreas. Por otro lado la transmisión y la discusión de las informaciones se vinculan con el análisis sobre la situación de la mujer para fomentar la reflexión y la toma de conciencia sobre los mecanismos de opresión que se ejercen en la educación y la vida cotidiana de las mujeres”. (Backhaus, 1988:60-61)

Colombo, Daniela Frey, Luigi y Livraghi, Renata en su libro: *“Respuestas de las autoridades frente a las necesidades expresadas por las mujeres”*, mencionan que las mujeres requieren de una educación menos restrictiva que les permita ingresar al mercado laboral. Para el caso del contexto de la COMUDES, no hay ninguna restricción en términos legales que limite su formación académica, el problema está en el ámbito familiar, donde algunos padres de familia y un pequeño porcentaje de la sociedad, tienen la idea que la mujer asume un papel determinado por tener menor capacidad que el varón.

“Las necesidades de las mujeres más jóvenes de contar con una educación menos restrictiva y una mejor preparación para ingresar al mercado laboral, pero se reconoce también que las mujeres mayores pueden necesitar una capacitación y orientación técnica. Ambos grupos requieren de un sistema de administración de la fuerza laboral, y la economía que les permita utilizar su capacitación y talentos para beneficio propio de la sociedad”. (Colombo y otros, 1988:157)

Patricia Portocarrero en su tratado: *“Estrategia de Desarrollo, Intentando cambios de vida”* señala que la educación y participación económica de la mujer están relacionados con el nivel de fecundidad, asimismo se reconoce a la mujer como gestora de cambio en la sociedad. En ese sentido para el caso de la COMUDESS, las actividades y capacitaciones que reciben las mujeres mejora su rol, por lo tanto, es gestora de cambios positivos en la sociedad que también podría influir en el nivel de fecundidad que en algunas mujeres es alto.

“El tema de población ocupó el primer punto en la agenda de los organismos internacionales, donde no tardó en aparecer la preocupación por el tema de la mujer, como la protagonista y responsable por el control de la fecundidad, identificando a las mujeres en su rol reproductivo como la causa primaria para la reducción del promedio del número de hijos, y que se podría reducir la pobreza simplemente disminuyendo la fecundidad. Posteriormente se demostró y reconoció las condiciones de la mujer en la educación y participación económica, que estos tenían un impacto directo en los niveles de fecundidad, donde a su vez se reconoció a la mujer como gestora de cambios dentro de la sociedad”. (Portocarrero, 1993:45)

Asimismo, la autora en otro texto: *“Mujer en el Desarrollo, Balance y Propuesta”*, plantea la necesidad de cambiar las leyes en los sistemas de propiedad. Sin embargo, para la COMUDESS, las leyes de protección a la mujer están dadas en todos los niveles del Estado que son respaldados por instancias privadas, la dificultad está en las mentalidades personales y colectivas de la sociedad, cuya postura machista se remonta a la tradición.

“La necesidad de producir cambios en los factores que implican las condiciones de subordinación de la mujer, planteando cambios en las leyes vigentes; en los sistemas de propiedad; y en el acceso y utilización por parte de la mujer en la forma de cómo alcanzar estos cambios a través de su organización. Por ello se debe movilizar y generar poder para el cambio para elevar la conciencia de las mujeres para desafiar su subordinación”. (Portocarrero, 1990: 106)

La mujer participa en los procesos económicos, sociales, culturales e ideológicos; sin embargo, la magnitud de su participación permanece oculta para el conjunto de la sociedad, y aún para la conciencia de las mismas. Por otra parte, factores ideológicos y culturales tienden a restar importancia, desvalorizando la funcionalidad de su participación, por lo que se debe velar no sólo por las formas concretas de su participación, sino también por la toma de conciencia que acompaña la satisfacción con las formas habituales de participación, por parte de grupos de mujeres miembros de la comunidad y algunos agentes externos a ellos, ya que ambos crean condiciones para modificar estas formas cotidianas de adaptación social.

Para examinar las formas de inserción de la mujer, es necesario un espacio de análisis que permita captar en toda su magnitud las maneras concretas que asume su participación, a la vez entender qué factores la condicionan, por lo que se propone el uso de dos conceptos analíticos: unidad doméstica (familia) y unidad local (comunidad).

La unidad doméstica, es un concepto de carácter económico, social e ideológico referido al ámbito donde se procesa determinado tipo de relaciones familiares y de distribución de grupos de trabajo, de un grupo unido por lazos de parentesco y consanguinidad. La unidad doméstica debe garantizar la generación y reproducción de la fuerza de trabajo y la socialización permanente de sus miembros.

En el cumplimiento de estas funciones, se establecen relaciones entre sus miembros de carácter complementario, recíproco y jerárquico. Estas últimas establecen formas de poder diferencial entre sus integrantes que dan origen a la dependencia y subordinación de alguno de los miembros. Obviamente las actividades desplegadas al interior de la unidad doméstica y las relaciones establecidas entre sus miembros están condicionadas por pautas culturales y sociales de la organización social al que pertenece.

El concepto de unidad local, hace referencia a la unidad social amplia, en que se procesa las diferencias sociales de una sociedad, donde se rigen las instituciones. En la unidad local (comunidad), se realiza la vida económica, social, política y cultural de una población determinada; ambos conceptos están mutuamente condicionados e interrelacionados.

El estudio de la mujer en la unidad doméstica y las actividades que desarrolla en su interior y las relaciones que establecen con distintos miembros a ella, de la forma de combinación de las actividades al interior de esta unidad y fuera de ella, permitirá entender las condiciones que tiene para sus diferentes formas de participación social.

Por otra parte, permitirá determinar en qué forma se establece al interior de la unidad doméstica, la división y valoración de trabajos por sexos y sus relaciones con la división social del trabajo a nivel de la unidad local.

Dentro de los factores que limitan la incorporación femenina al trabajo están:

- Sobrecarga doméstica, la responsabilidad de las tareas domésticas todavía recaen sobre las mujeres.
- Existencia (aún) de conductas y actitudes discriminatorias hacia la mujer en el empleo, por ejemplo, preferencia al varón para ocupar determinadas plazas, limitar a la mujer por su constitución física, tradición del trabajo masculino en algunos empleos, entre otros.
- Poca capacitación para el empleo, quizás vinculada con las actividades discriminatorias.
- Presencia (real o percibida) de inadecuadas condiciones para el trabajo, en términos de sobrecarga doméstica.

Adela García, en la revista “Desarrollo Humano y Paz”, respecto a la participación de la mujer, anota que los procesos de emancipación se producen cuando hay mayor participación de la mujer en todas las esferas de la vida, esto mejora su posición en la sociedad. Para la COMUDESS, la participación de la mujer se desarrolla a partir de tres ejes fundamentales.

“La mayoría de las sociedades están teniendo procesos de emancipación, a través de una mayor participación de las mujeres en todas las esferas y ámbitos de la vida, que conlleva una mejora de la posición de las mujeres y de sus condiciones particulares de la vida”. (García, 2011:49)

Frens Geilfus, en su libro: “Herramientas para el desarrollo participativo”, afirma que la participación implica un proceso donde los participantes pasan por grados de cambio donde se pasa de un estado de pasividad hacia una situación donde los actores logren su autodesarrollo. Para el caso de la COMUDESS, las participantes están inmersas en ese proceso.

“La participación no es un estado fijo, es un proceso mediante el cual los participantes pueden ganar más o menos grados de participación en el proceso de desarrollo; para ello se presenta la escalera de participación que indica cómo es posible pasar gradualmente de una pasividad casi completa (ser beneficiario) al centro de su propio proceso ser actor de su autodesarrollo”. (Geilfus, 1997:35)

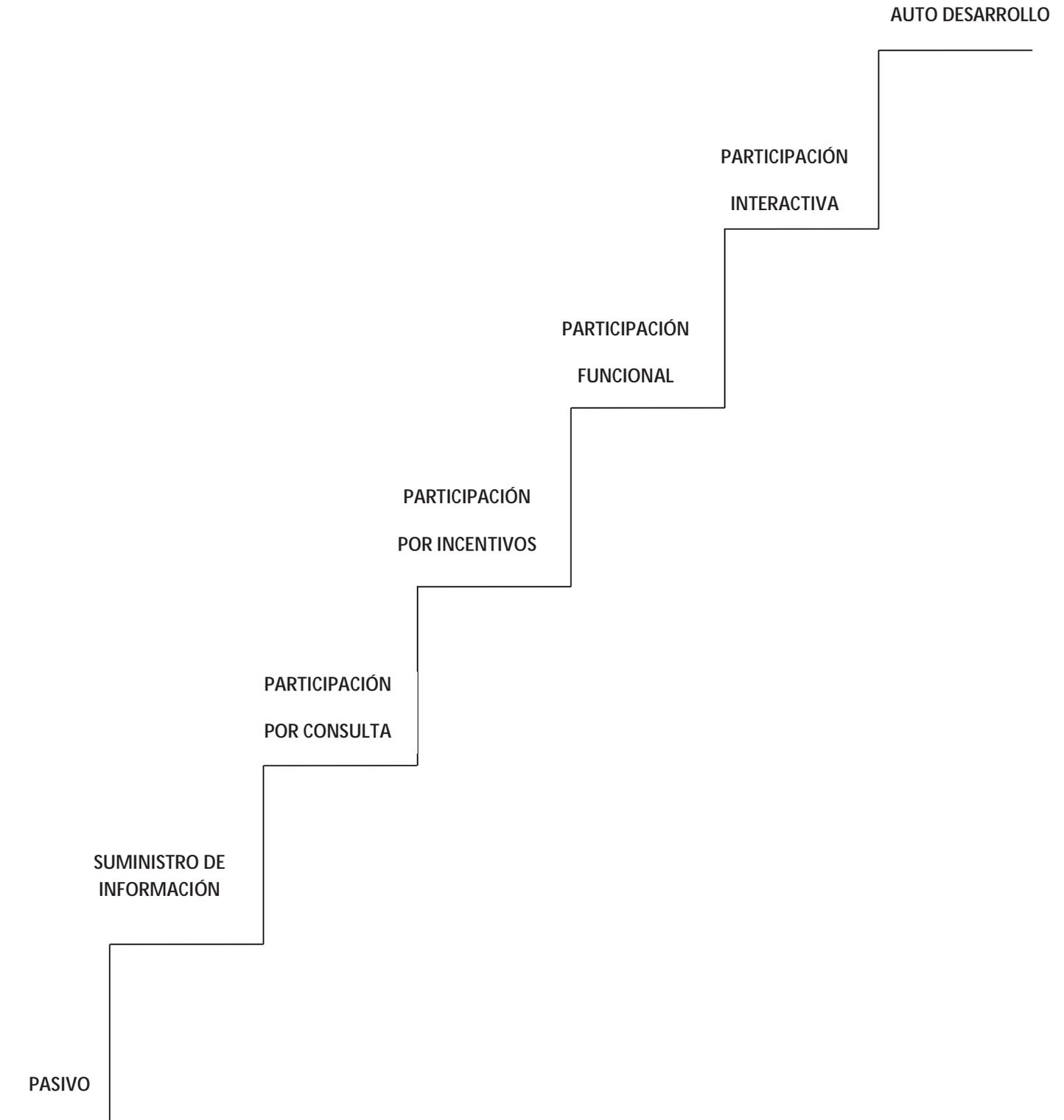
Geilfus hace referencia a la siguiente escalera de participación:

- a) **PASIVIDAD.**- Las personas participan cuando se les informa, no tienen ninguna incidencia en las decisiones y en la implementación del proyecto.
- b) **SUMINISTRO DE INFORMACIÓN.**- Las personas participan respondiendo a encuestas, no tienen posibilidad de responder siquiera en el uso que va a darse de la información.

- c) PARTICIPACIÓN POR CONSULTA.-** Las personas son consultadas por agentes externos que escuchan su punto de vista, sin tener incidencia sobre las decisiones que se tomarán a raíz de dichas consultas.
- d) PARTICIPACIÓN POR INCENTIVOS.-** Las personas intervienen proveyendo principalmente trabajo u otros recursos (tierra para ensayos a cambio de ciertos incentivos materiales, sociales o capacitación); el proyecto requiere la participación, sin embargo no tiene incidencia directa en las decisiones.
- e) PARTICIPACIÓN FUNCIONAL.-** Las personas participan formando grupos de trabajo para responder a objetivos predeterminados por el proyecto. No tienen incidencia sobre la formulación, pero se les toma en cuenta en el monitoreo y el ajuste de actividades.
- f) PARTICIPACIÓN INTERACTIVA.-** Los grupos locales organizados participan en la formulación, implementación y evaluación del proyecto; implica procesos de enseñanza-aprendizaje sistemáticos y estructurados y la toma de control en forma progresiva del proyecto.
- g) AUTODESARROLLO.-** Los grupos locales constituidos toman iniciativas sin esperar intervenciones externas; las intervenciones se hacen en forma de asesoría y como socios.

Figura 01

ESCALA DE PARTICIPACIÓN



Cecilia Blondet y Carmen Montero en su texto: *“La emergencia de las mujeres en el Perú”*, refieren que el incremento de la presencia de la mujer en la función pública se debe a la existencia de mujeres profesionales y a la movilización de las mujeres en torno a las estrategias de sobrevivencia en la década del 80, modificándose los roles y funciones de la mujer. Para el caso de integrantes de la COMUDESS, tienen diferentes grados de formación que va desde la primaria a profesional universitaria.

“Se tiene una mayor presencia de las mujeres en la vida pública, esto debido a la existencia de mujeres profesionales y a la gran movilización de mujeres populares en torno a estrategias de sobrevivencia, especialmente en la década de los 80, la misma que se dio en varias formas, modificándose así los roles y funciones de la mujer, motivadas por el poco interés de los partidos políticos regentados por varones, lo que permitió a las mujeres nuevas condiciones para canalizar sus demandas e intereses, siendo un llamado para que ellas puedan ser escuchadas”. (Blondet y Montero, 1998:52)

Con respecto a las organizaciones, Annette Backhaus, en la revista “Género y Desarrollo” señala que las organizaciones femeninas son espacios de participación y comunicación que genera el reconocimiento de problemas comunes y la valoración de su labor doméstica, situación que mejora la autoestima de ellas. En ese sentido, las organizaciones femeninas son vistas como portadores de transformación social que originan mejoras en las condiciones sociales y económicas de las mujeres. En el caso de la COMUDESS, se tiene la intención de mejorar la situación de la mujer en tres ejes fundamentales.

“Las organizaciones generan espacios para la participación de la mujer en la comunidad y espacios sociales de mujeres para la comunicación, el intercambio de experiencias y el aprendizaje de formas democráticas y solidarias. El salir del «entierro doméstico» el aprender a «hablar» y comunicarse con otras personas, el

reconocimiento de problemas comunes anteriormente asumidos como problemas personales e individuales, el reconocimiento del valor doméstico así como la cotidiana experiencia organizativa, son elementos que se valoran porque se supone superarse en la autoestima en la conciencia de «persona» de «ciudadana» y en la posición de la mujer dentro de la familia y la comunidad. Las organizaciones femeninas son vistas como portadoras de una transformación social que va desde la práctica cotidiana en los grupos hasta un cambio en las condiciones de vida de los sectores populares”. (Backhaus, 1988: 54)

María del Carmen Olivera y Marvin Mellado en su tesis: “*El rol de las defensorías comunitarias frente a la violencia familiar en el Distrito de Sangarará*”, concluyen que las defensorías comunitarias lograron establecerse en el Distrito de Sangarará como una organización líder en la defensa de los derechos de la mujer, quienes concebían a las organizaciones defensoras de las mujeres como una instancia aliada de sus derechos, integridad física y moral, violencia familiar, discriminación de género, abandono moral y material.

“Las Defensorías Comunitarias lograron establecerse como una organización de mujeres líderes con arraigo organizacional, que permitió promover identidad en las mujeres y poder representarlas dentro de la estructura organizacional y sistema de administración de justicia comunal. Las mujeres concebían a las defensorías como una organización aliada para la reivindicación de sus derechos, entre otras a la integridad física y moral y a la participación sin discriminación en la comunidad, que mediante la defensoría recién la comunidad considero la violencia familiar, discriminación de género, abandono moral y material, machismo como factores de riesgo que conlleva a la pobreza y desarrollo de la comunidad”. (Olivera y Mellado, 2015: 174)

1.5.2. TEORÍA

La antropóloga norteamericana Margaret Mead desde el enfoque de la Antropología Cultural, en su libro: “Sexo y Temperamento en las Sociedades Primitivas” afirma que cada sociedad construye su propio contexto social que en el proceso histórico puede sufrir modificaciones, donde la cultura establecida puede amoldar a cada persona recién nacida a una forma de vida, sin tomar en cuenta la edad, sexo o también puede aferrarse plenamente a las condiciones de edad, sexo, fortaleza y belleza. En esa perspectiva, cada sociedad elabora los roles para los varones y mujeres, para el caso del contexto de la Central de Organización de Mujeres de San Sebastián (COMUDESS) tradicionalmente los varones ejercen labores públicas y las mujeres actividades privadas de casa, situación que en la actualidad se trata de cambiar.

“Como cada cultura crea claramente diferenciado el edificio social en el que el espíritu humano puede instalarse sin temor y conscientemente, eligiendo, volviendo a tejer y descartando los hilos de la tradición histórica que comparte con muchos otros pueblos vecinos, dicha cultura puede plegar a cada individuo nacido en su seno a un determinado tipo de conducta, prescindiendo de edad, sexo o disposiciones especiales como puntos de referencia para una elaboración diferencial. O bien puede apoderarse de los múltiples factores obvios de diferencias de edad, sexo, fortaleza, belleza, o de variedades poco usuales como la propensión innata a ver visiones o a tener ensueños, y convertirlos en temas dominantes”. (Mead, 1973:20)

Para el caso de las integrantes de la COMUDESS, los factores y condiciones sociales y culturales son diferentes, como en edad, estado civil, nivel de formación académica, sin embargo, son parte de una forma cultural que las confina hacia un segmento social donde se sienten postergadas social, cultural y jurídicamente como personas; por ello la fundación de organización de mujeres. Desde la condición donde se encuentran ellas tienen aspiraciones y visiones propias en el cual ven la realidad de la mujer en un contexto de dominantes y dominados.

Desde el enfoque de la antropología de género Monique Wittig afirma que las diferencias naturales de los sexos aportan discursos de dominación social de una supremacía natural, refiriéndose esencialmente al sexo ya sea masculino o femenino, sino se basa en una construcción eminentemente social y reforzado por los diferentes niveles de la realidad social que el componente político no le brinda la debida importancia a la subyugación de un sexo por el otro.

“Los sexos a pesar de su diferencia “constitutiva, deben inevitablemente desarrolla relaciones de categoría a categoría dado que pertenecen a un orden natural, esas relaciones no pueden ser consideradas como relaciones sociales. Esta concepción impregna todos los discursos, incluidos los del sentido común (la costilla de Adán o Adán es Eva es la costilla de Adán), es el pensamiento de la dominación. El conjunto de sus discursos es reforzado constantemente en todos los niveles de la realidad social y oculta la realidad política de la subyugación de un sexo por el otro, el carácter obligatorio de la categoría en si (que constituye la primera definición del ser social por su estado civil). Ello se plantea así aunque la categoría del sexo no tiene existencia a priori, antes de que exista una sociedad. En cuanto categoría de dominación no puede ser producto de la dominación social de las mujeres ejercida por los hombres, ya que no existe otra dominación que la social (Wittig2016:25).

En San Sebastián Distrito en el cual tiene su existencia la COMUDES, en este entorno las mujeres se encontraban relegadas hacia un plano privado, realizando así labores domésticas. Esta realidad es resultado de una formación cultural gestado en la familia que a través de la organización se trata de cambiar. Esto demuestra que se trata de una situación social y cultural donde lo natural, el sexo queda totalmente como la base física de la dinámica de género.

Para Elena Beltrán las reivindicaciones de la mujer en cuanto a trabajo, educación, ciudadanía, entre otros deviene del siglo XIX donde las aspiraciones de las mujeres se daban a conocer desde sus experiencias cotidianas, los aspectos opresores de la mujer se producen hasta parte del siglo XIX cuando las mujeres adquieren el derecho al voto.

“¿Cuales son las reivindicaciones de las mujeres? Fundamentalmente se articulan entorno al derecho, a la educación, el derecho al trabajo, los derechos matrimoniales y respecto a los hijos, y por último el derecho, al voto. Estas reclamaciones nos muestran las aspiraciones más acuciantes de las mujeres, alumbrada desde sus experiencias. La vindicación de estos derechos será más constante a lo largo del siglo xix y buena parte del xx. Lo que las revolucionarias percibían como los aspectos opresores de sus vidas, lo siguió siendo para las generaciones venideras de mujeres. No será sino hasta mediados del siglo xx cuando éstas se incorporen, al menos formalmente, a su condición de ciudadanas de pleno derecho, esto es, con derecho al voto,” (Beltrán, 2008:29)

Para el caso del presente estudio las reclamaciones reivindicatorias se encuentran vigentes, el derecho a voto que le permite a la mujer ejercer una ciudadanía plena no es suficiente para que ellas sientan que se encuentra en un marco de equidad de género, la mejor prueba es la constitución de la COMUDESS, a través de la cual, las mujeres tratan de lograr los cambios que anhelan.

CI. Levi Strauss asevera que la formación de la sociedad, que es la interacción permanente entre hombres y mujeres, se ha ido formando a partir de la aparición del lenguaje que está relacionado al proceso evolutivo del cerebro que le permite a la mujer expresar sus sentimientos de todo tipo. En este sentido para Strauss la sociedad no se formó a partir de aspectos fisiológicos como la desaparición del estro como ordenador de una vida monógrama.

“Localizaría la pérdida del estró en relación directa con la aparición del lenguaje. Cuando las mujeres pudieron señalar sus humores con palabras, incluso si elegían expresarse en términos velados no necesitaron más los medios fisiológicos a través de los cuales se hicieron comprender previamente. Habiendo perdido su función primera, devenida inútil esa vieja facultad, su anatomía llena de hinchazones, humedades, manchas rojas y exhalaciones olorosas, se fue atrofiando poco a poco. La cultura modelaría la naturaleza y no a la inversa. ”

Las luchas por las reivindicaciones de la mujer están relacionados con el desarrollo cultural, donde las diversas instituciones educativas y normativas implementan medidas de equidad que paulatinamente se aproximan hacia una equidad de género, no es ajeno a esta realidad el caso del entorno de la COMUDESS.

1.5.3. MARCO CONCEPTUAL

AUTONOMÍA

Expresa la capacidad para darse normas a uno mismo sin influencia de presiones externas o internas libertad individual⁶.

DEBERES CIUDADANOS

Rosa Castro Aguilar⁷ manifiesta que los deberes ciudadanos son las “responsabilidades” que toda persona tiene con respecto a sus conciudadanos y su país, y la obligación de promover y “participar” en la construcción de una sociedad democrática y una convivencia social, con respeto a los derechos de todas las personas.

DESARROLLO SOCIAL

Josefina Vásquez Moto⁸, indica que es el proceso permanente mediante el cual se amplían las capacidades y las opciones de las personas y las comunidades para que puedan ejercer plenamente sus libertades y derechos y realizar todo su potencial productivo y creativo, de acuerdo con sus aspiraciones, elecciones, intereses, convicciones y necesidades.

⁶ Recuperado de (www.definicionabc.com/general/autonomia.php)

⁷ Rosa Castro Aguilar (2001) Política, ciudadanía y participación. Lima: Instituto Bartolomé de las Casas

⁸ Josefina Vásquez Moto (2003) Manual ciudadano. Serie documentos de Investigación. México. Recuperado de (<http://www.sedesol.gob.mx/programas/main.htm>)

Luis Felipe López Calva y Roberto Vélez Grajales⁹ indican que el desarrollo implica que el estado provea a los individuos de mayor acceso posible a bienes y servicios al mismo tiempo que deposita en los individuos la responsabilidad de valorar la importancia que los distintos funcionamientos y capacidades pueden tener en su vida y de convertir los bienes y servicios en altos niveles de bienestar.

DERECHO CIUDADANO

De acuerdo a Rosa Castro Aguilar¹⁰ (2001), los derechos son propios de cada persona que vive en una Sociedad Democrática, hacen que cada persona sea respetada y se relacione en igualdad con otros ciudadanos.

FORTALEZA

Sinónimo de fuerza o vigor, Jorge Yarce¹¹ la define como firmeza de ánimo, energía, voluntad y carácter para hacer las cosas. También puede ser entendida como la capacidad humana para afrontar los problemas, las dificultades y superarlas, sin desistir en el esfuerzo por mantener los objetivos logrados.

GÉNERO

A diferencia de sexo en el sentido de “sexo biológico”, el término género (en inglés, gender) indica las características sociales y el rol de género aprendido individualmente. Este rol se encuentra definido, en lo esencial, por la organización social, cultural y económica de una sociedad, así como por las

⁹ Luis Felipe López Calva y Roberto Vélez Grajales (2004) El concepto de desarrollo humano, su importancia y aplicación en México. Secretaría de Desarrollo Social.

¹⁰ Rosa Castro Aguilar (2001) Política, ciudadanía y participación. Lima: Instituto Bartolomé de las Casas

¹¹ Jorge Yarce (2009) El poder de los valores, Bogotá: Universidad de La Sabana-Ediciones ILL.

normas y valores legales, religiosos y éticos vigentes. La asignación de este rol puede variar mucho entre las diferentes sociedades. Aun dentro de una misma sociedad, la diferencia de rol puede diferir considerablemente dependiendo de la edad, estado civil, situación económica, pertenencia a un determinado grupo étnico o una religión. En contra de lo que ocurre en el caso del "sexo biológico", el rol de género socialmente determinado y los espacios para la acción de hombres y mujeres que este conlleva son variables y dinámicos¹².

LIDER

El líder es aquella persona que es capaz de influir en los demás. Es la referencia dentro de un grupo (ya sea un equipo deportivo, un curso universitario, una compañía de teatro, el departamento de una empresa, etc.). Es la persona que lleva "la voz cantante" dentro del grupo; su opinión es la más valorada. El liderazgo no tiene que ver con la posición jerárquica que se ocupa: Una persona puede ser el jefe de un grupo y no ser su líder y, al contrario, puede ser el líder sin ser el jefe. El jefe decide lo que hay que hacer en virtud de la autoridad que le otorga su posición jerárquica. El líder, sin disponer necesariamente de esta autoridad jerárquica, tiene también capacidad de decidir la actuación del grupo en base a la influencia que ejerce, que viene determinada por la "autoridad moral" que ejerce sobre el resto del equipo. A los miembros del grupo les inspira confianza saber que al frente del mismo se encuentra el líder. Lo que caracteriza al líder es su habilidad para conducir equipos¹³.

¹²Renate Schüssler (2007) Género y educación Cuaderno temático. Perú: Editorial y Gráfica EBRA E.I.R.L

¹³ ¿Qué es un Líder? Recuperado de: [http://www.hacienda.go.cr/centro/datos/Libro/Que%20es%20un%20Lider\[1\].pdf](http://www.hacienda.go.cr/centro/datos/Libro/Que%20es%20un%20Lider[1].pdf)

LIDERAZGO

Conjunto de capacidades que una persona tiene para influir en un grupo de personas determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo en el logro de metas y objetivos. También se entiende como la capacidad de tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar a un grupo o equipo¹⁴.

ORGANIZACIÓN

Es un conjunto de cargos cuyas reglas y normas de comportamiento, deben sujetarse a todos sus miembros y así, valerse el medio que permite a una empresa alcanzar determinados objetivos.¹⁵

Es un grupo social formado por personas, tareas y administración, que interactúan en el marco de una estructura sistemática para cumplir con sus objetivos. Cabe destacar que una organización sólo puede existir cuando hay personas que se comunican y están dispuestas a actuar en forma coordinada para lograr su misión. Las organizaciones funcionan mediante normas que han sido establecidas para el cumplimiento de los propósitos. Las agrupaciones ciudadanas que son creadas para cubrir alguna necesidad social son denominadas organización¹⁶.

PARTICIPACIÓN

Se refiere al protagonismo de hombres y mujeres mediante el acto voluntario, motivado por el interés y el deseo de hacer presencia, opinar, comentar, sugerir y tomar decisiones, en acciones y procesos que buscan favorecer las condiciones de vida. Por este proceso hombres y mujeres pueden lograr una verdadera redistribución de oportunidades, que les permita tomar

¹⁴ Recuperado de: wikipedia.org/wiki/Liderazgo.

¹⁵ Recuperado de: <http://www.monografias.com/trabajos6/napro/napro.shtml>.

¹⁶ Recuperado de: www.promoción.perú-v.com/organización/concepto.htm.

parte en las decisiones de su propio desarrollo, ya no como simples beneficiarios sino como protagonistas y sean agentes con capacidades y libertades de buscar el cambio en la sociedad¹⁷.

PARTICIPACIÓN SOCIAL

Es entendida como la posibilidad de expresar y hacer llegar opiniones y planteamientos, debatirlos e intervenir en el proceso de la toma de decisiones. Por otra parte, es el esfuerzo organizado que se realiza como parte del derecho que tiene el individuo para decidir y participar sobre su destino y el de su sociedad. Cuando se habla de participación se refiere a que los menos privilegiados tengan mayor control sobre los recursos a mayor autoridad para tomar decisiones, de tal manera que se logre la democratización en las organizaciones de base¹⁸.

Es la intervención de los ciudadanos en la toma de decisiones respecto al manejo de los recursos y las acciones que tienen un impacto en el desarrollo de sus comunidades. En este sentido, la Participación Social se concibe como un legítimo derecho de los ciudadanos más que como una concesión de las instituciones. Para que la participación social se facilite, se requiere de un marco legal y de mecanismos democráticos que propicien las condiciones para que las comunidades organizadas hagan llegar su voz y sus propuestas a todos los niveles de gobierno¹⁹.

PARTICIPACIÓN EN EL PRESUPUESTO PARTICIPATIVO

La participación ciudadana permite satisfacer la demanda de los puntos de vista de los ciudadanos se tengan más en cuenta y haya una mayor

¹⁷ Recuperado de: <http://www.monografias.com/trabajos30/diccionario-genero-temas-conexos/diccionario-genero-temas-conexos3.shtml>

¹⁸ (www.vasb.edu.ec/padh/revista14/docume) 22-02-11.

¹⁹ (http://www.consejoscolares.sep.gob.mx/es/conapase/Que_es_la_Participacion_Social)

transparencia en la gestión política. El presupuesto participativo se realiza en la perspectiva de otorgar a la ciudadanía atribuciones para intervenir en discusión y decisión sobre aspectos centrales de su realidad local.

Esta posibilidad descansa en la existencia de una voluntad política que busca devolver al pueblo su capacidad de decisión sobre asuntos públicos de su localidad y en el empleo de formas de planificación que afirman la capacidad y responsabilidad de la comunidad para decidir y administrar los asuntos públicos²⁰.

PODER

Relaciones de poder entre los individuos. Según Foucault, el poder es una cosa que se ejerce en red. No hay una identidad que centralice el poder. Para Lasswell, poder es el hecho de participar en la toma de decisiones²¹.

ROL SOCIAL

El rol social es un concepto sociológico que hace referencia a las pautas de conducta que la sociedad impone y espera de un individuo (actor social) en una situación determinada. El rol tiene la función de separar lo que somos (identidad) de lo que representamos (rol)²²

²⁰ (www.zonaeconomica.com/node/2705) 22-02-11

²¹ (www.definicionabc.com/derecho/carta-poder.php filósofo Michel Foucault)

²² https://es.wikipedia.org/wiki/Rol_social

1.6. CONCEPTOS PARA ANALIZAR EL TEMA DE GÉNERO²³

Las planificaciones de Género involucran una serie de herramientas metodológicas para la formulación de metas y objetivos de los proyectos y programas sociales que van a permitir medir proyectos diferenciados en varones y mujeres, que son las siguientes:

a) ANTROPOLOGIA DEL GÉNERO

La Antropología del Género²⁴ ha contribuido desde sus orígenes a revelar que el etno-androcentrismo forma parte del corpus de las actitudes que afectan fatalmente al método científico si consideramos que la búsqueda de la verdad y la objetividad son valores centrales de la antropología sociocultural. (Pág. 24)

b) ANTROPOLOGÍA FEMINISTA

La antropología feminista²⁵ contemporánea surgió de la «antropología de la mujer» de la década de los 70. El tema central de esta antropología feminista moderna no es la mujer, sino las relaciones de género. No pretende hablar por la mujer, aunque ciertamente habla largo y tendido sobre la mujer. De ello se deduce que la antropología feminista no debe confundirse ni equipararse con el estudio de la mujer del Tercer Mundo. La idea de que la antropología se dedica exclusivamente a analizar el Tercer Mundo es una falacia muy generalizada. (Pág. 217)

²³ Balota del Diplomado “Desarrollo Humano y Paz: Centro Guaman Poma de Ayala” – Cusco.

²⁴ Martín Aurelia (2006) Antropología del género Culturas, mitos y estereotipos sexuales. Madrid. Ediciones Cátedra.

²⁵ Moore Henrietta (1991) Antropología y Feminismo. Madrid. Ediciones Cátedra.

c) DIVISIÓN SOCIAL DEL TRABAJO

Distribución de actividades determinadas social y económicamente en razón de diferencias sexuales. Determina roles: tipos de tareas de varones y mujeres en la sociedad.

d) ROL REPRODUCTIVO

Vinculado a labores que permiten reproducción de la fuerza laboral, incluye maternidad así como el cuidado y mantenimiento del hogar y sus miembros. Pese a su importancia, no tiene valor en el mercado generalmente asignado a las mujeres.

e) ROL PRODUCTIVO

Vinculado a producción de bienes y servicios para venta y autoconsumo. Genera ingresos económicos y es socialmente reconocido porque genera poder, autoridad y estatus generalmente asignado a los varones.

f) ROL DE GESTIÓN COMUNAL

Son las actividades que se realizan para facilitar el desarrollo de la comunidad, institución u organización. Puede ser el trabajo voluntario en la promoción y manejo de servicios (preparación de alimentos, faenas) o trabajo, organizado en las organizaciones y movimientos políticos.

g) TRIPLE ROL

Referido a la realidad que viven muchas mujeres y algunos varones que cumplen tres roles en una misma jornada; preparación del desayuno familiar, llevar a los hijos al colegio, limpiar la casa, salir a vender comida y en la noche

realizar labores en la organización o partido político, por ejemplo, reunión en el partido.

h) POSICIÓN

Referido al nivel social y económico de las mujeres en relación a los varones. Se puede medir en disparidades salariales, oportunidades de empleo, participación en niveles ejecutivos y legislativos y vulnerabilidad a la pobreza y la violencia.

i) NECESIDADES PRÁCTICAS

Ligadas a la condición de varones y mujeres en la situación actual son identificadas y asociadas a condiciones de vida satisfactorias y falta de recursos.

j) NECESIDADES ESTRATÉGICAS

Surgen de la posición de desventaja en la sociedad, los cambios en su estructura se definen a largo plazo. Estas necesidades son el potenciar el papel de las mujeres para que tengan más oportunidades, mayor acceso a recursos y participación igualitaria con los varones en la toma de decisiones.

k) ACCESO A RECURSOS Y BENEFICIOS

Significa tener una oportunidad de utilizar recursos para satisfacer necesidades e intereses personales y colectivos.

l) CONTROL DE RECURSOS Y BENEFICIOS

Posibilidad de utilizar recursos y tomar decisiones, de manera permanente, sobre aplicación de los mismos.

1.7. HIPÓTESIS

1.7.1. Hipótesis general

Las mujeres que integran la COMUDESS, participan en forma activa y voluntaria en espacios públicos y privados, asumiendo diferentes roles, lo que les permite aprender a relacionarse con los demás, trabajar en equipo liderando y representando a su organización a partir de los ejes de trabajo en la defensa de sus derechos, a la vez que contribuyen en el desarrollo del distrito. Con su participación, se ha revalorado a la mujer, fortaleciendo sus capacidades, habilidades y elevando su autoestima.

1.7.2. Hipótesis específicas

La participación de la Central de Organización de Mujeres de San Sebastián (COMUDESS) en el distrito, se efectúa como parte del cumplimiento de los ejes de trabajo de la organización que consta de actividades que se realizan en el distrito.

Las mujeres con su participación en la COMUDESS obtienen logros a nivel personal como familiar y se refleja en la mejora de su desenvolvimiento en la sociedad.

Variables	indicadores
Central de organización de mujeres del Distrito de San Sebastián (COMUDES)	Número de socias Tiempo de permanencia en la organización Modo de integración en la COMUDESS Significado de la COMUDESS Organización de la COMUDESS Cargos en la junta directiva Actividades Relacionamiento con instituciones Alianzas con instituciones Manejo de instrumentos de gestión
Espacios de participación	Ejes de trabajo Capacitaciones
Actividades que se llevan a cabo en el Distrito	Ferias Pasacalles desfiles Participación en el presupuesto participativo
Logros que han obtenido las integrantes de la organización	Logros personales Logros familiares Influencia de la organización Impresiones de las capacitaciones Valores Identificación Nivel de relación con otras instancias Fortalecimiento institucional Gestión de ingresos económicos Expectativas para el futuro
Dificultades de la organización	Disponibilidad de tiempo Puntualidad Deserción de integrantes

1.8. METODOLOGÍA

Método

El método empleado en la presente investigación es el etnográfico, por tratarse de un trabajo de carácter descriptivo, en ese sentido fue importante

observar y también aplicar cuestionarios con preguntas que permitan lograr los objetivos propuestos.

Tipo de investigación

Es descriptivo y explicativo, para lograr los objetivos de la investigación caracterizada en la participación social de las mujeres en la COMUDESS, para posteriormente explicar la dinámica desarrollada por las mismas tanto al interior como exterior de la organización, como por ejemplo, las mejoras que alcanzan en su desenvolvimiento familiar.

1.9. TÉCNICAS

Las utilizadas en la presente investigación son la observación y entrevista, para el caso de la primera, se hizo una observación participativa porque se concurrió a las reuniones, actividades y eventos que realizaron en cada eje de trabajo en la Central de Organización de Mujeres del Distrito de San Sebastián – COMUDESS. En cuanto a la aplicación de la segunda técnica, se realizaron entrevistas a informantes clave seleccionadas según el criterio de antigüedad dentro de la organización; una vez elegidas, se les formularon preguntas según la guía de entrevista y de quienes se obtuvo información y testimonios importantes para el desarrollo de la investigación. Asimismo, se hicieron entrevistas en grupos focales para lo cual se organizaron dos grupos de cinco personas, las cuales fueron conducidas según la misma guía de entrevista.

1.10. INSTRUMENTOS

Para el proceso de acopio de datos del presente estudio se utilizaron los siguientes:

- Guía de entrevista
- Guía de observación

- Grabadora digital
- Cámara fotográfica
- Computadora lap top

1.11. ÁMBITO DE ESTUDIO

Para efectuar el presente trabajo de investigación fue el Distrito de San Sebastián, Provincia y Región de Cusco.

1.12. POBLACIÓN Y MUESTRA

La Central de Organización de Mujeres del Distrito de San Sebastián - COMUDESS, está conformada por 90 integrantes, de las cuales 42 participan activamente. En cuanto a la muestra, la presente investigación es de orden cualitativo y de naturaleza no experimental, por lo tanto, se trabajó con informantes clave que fueron seleccionadas según criterio de antigüedad, actitud y participación.

1.13. UNIDAD DE ANÁLISIS

La unidad de análisis está constituida por la participación social de mujeres en la Central de Organización de Mujeres del Distrito de San Sebastián (COMUDESS), que aglutina a damas de la junta directiva e integrantes quienes se encuentran en condiciones críticas tanto económica como socialmente y confinadas a un plano doméstico.

CAPÍTULO II

DATOS GENERALES DEL DISTRITO DE SAN SEBASTIÁN

2.1. CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS

El Distrito de San Sebastián se encuentra en la parte sur de la ciudad del Cusco sobre el valle del Huatanay que a su vez es bordeado por el río del mismo nombre, haciendo su recorrido de norte a sur. Está articulado con la ciudad del Cusco a través de la prolongación de la Avenida de la Cultura. La construcción de esta avenida asignó un gran dinamismo a la zona, ya que a lo largo de ella se formaron los primeros barrios y se constituyó en un importante eje comercial, cuyas actividades han ido cambiando a lo largo del tiempo; actualmente hay talleres de mecánica automotriz, tiendas de materiales de construcción, entre otros. La distancia entre la ciudad del Cusco y San Sebastián es de 5 Kilómetros, su integración al radio urbano de la ciudad ha sido una imperiosa necesidad, debido al crecimiento de su población y al acelerado proceso urbano.

El Distrito de San Sebastián²⁶ está compuesto por 287 asociaciones pro-vivienda y ocho comunidades campesinas. A partir de la década del 60 se fundaron urbanizaciones y asociaciones pro vivienda en los territorios adyacentes al centro histórico. La primera fue la Urbanización Vista Alegre ubicada en los terrenos de la ex hacienda Paroqan hacia el sur del centro histórico a orillas del río Cachimayo, luego se fundó la Urbanización Santa Rosa, la más poblada del distrito, posteriormente se organizó la APV Tupaq Amaru sobre el territorio de la ex hacienda Santutis. Estas urbanizaciones y asociaciones forman el área urbana del distrito, están ubicados en la margen izquierda y derecha. El área rural lo conforman las comunidades campesinas

²⁶ <http://www.munisansebastian.gob.pe/historia-mdss.pdf>

de: Ayarmaka (Ticapata)-Pumamarca, Ccorao, Quillawata, Kirkas, Willcarpay, Molleray (Kesallay) Punakancha, T'ancarpata, estas comunidades o ayllus existen desde la época de los Inkas integrando los Ayllus Reales o Panakas como: Ayarmaca-Pumamarca, Sucso-Auccaylle y Chima-Raurau, con una rica tradición, cultura e historia.

Figura 02

Mapa de San Sebastián



Fuente: Instituto Nacional de estadística e informática (Mapa referencial)

Respecto a su topografía, este sector ha sido modificado por el proceso de urbanización, pues la topografía de su suelo es como la serranía, accidentada, con planicies y algunos hundimientos del suelo.

2.2. POBLACIÓN

La población total del Distrito de San Sebastián según el censo del año 2007 efectuado por el Instituto Nacional de Estadística e informática y que es considerado como los últimos datos oficiales por la institución mencionada se da a conocer en el siguiente cuadro:

CUADRO N° 1
TOTAL DE POBLACIÓN URBANA Y RURAL

POBLACIÓN	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
URBANA	37.282	34.999	72.281
RURAL	1.190	1.241	2.431
TOTAL	38.472	36.240	74.712

Fuente: INEI – Oficina Departamental Cusco – 2007

El cuadro N°1 indica que la población total de habitantes en el Distrito de San Sebastián, según el censo del 2007 efectuado por el INEI es de 74.712 incluye sectores urbano y rural, de las cuales la población femenina representa la mayor cantidad con 38.472 mujeres, mientras que los varones son 36.240 habitantes. Así mismo se da a conocer que la población urbana supera ampliamente a la población rural con 72.281, mientras que la población rural es de solo 2.431, en ese sentido se reitera que la zona urbana posee mayor población.

El siguiente cuadro muestra la población femenina por edades entre los 35 a 64 años de edad.

CUADRO N° 2
POBLACIÓN DE MUJERES DE 35 A 64 AÑOS DE EDAD

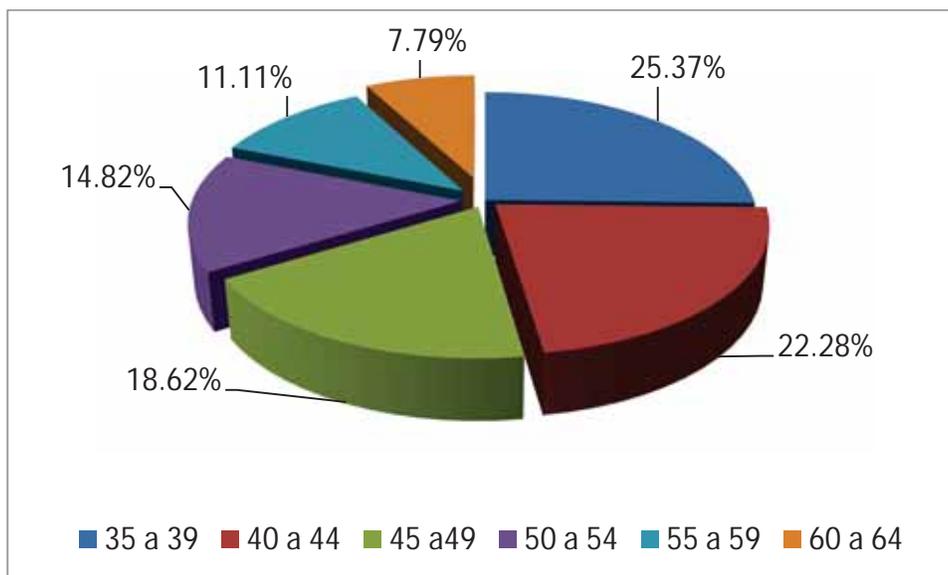
MUJERES	POBLACIÓN	% POBLACIONAL
35 a 39	5.061	25.37%
40 a 44	4.444	22.28%
45 a49	3.715	18.62%
50 a 54	2.957	14.82%
55 a 59	2.217	11.11%
60 a 64	1.555	7.79%
Total	19.949	100%

Fuente: INEI – Oficina Departamental Cusco – 2007

El cuadro precedente muestra que el total de mujeres entre 35 a 64 años de edad es de 19.949, de las cuales las de 35 a 39 años son la mayor parte con un número de 5.061 que constituyen el 25.37%, esta cifra es seguida por el número de mujeres que fluctúan entre las edades de 40 a 44 que son 4.444 ellas representan el 22.28%, seguida de las damas entre 45 a 49 años suman 3,715 en porcentajes hacen un total 18%, entre 50 a 54 años conforman 2,957 que hacen el 14.82%, de 55 a 59 suman 11.11% finalmente de 60 a 64 años hacen 1,555 que representa en porcentajes el 7.79%. Se puede apreciar una proporcionalidad de la edad con el número ya que cuanto mayor es la edad el número de mujeres es menor.

Figura N° 3

Representación gráfica de la población femenina de San Sebastián



Fuente: Elaboración propia en base de datos del INEI.

El gráfico indica la distribución poblacional de las mujeres por edades en porcentajes donde la mayor cantidad de mujeres se encuentra entre los 35 a 39 años de edad representando el 25.37%, seguida por la población femenina entre 40 a 44 años que representa un 22.28%, el tercer lugar es ocupado por las de 45 a 49 años que constituyen un 18.62%, continua las de 50 a 54 años que forman el 14.82%, asimismo entre los 55 a 59 años hacen un total de 11.11% finalmente las mujeres entre 60 a 64 años representan el 7.79%.

2.3. IDIOMA

El siguiente cuadro muestra los idiomas que se hablan en el distrito de San Sebastián basado en los últimos datos oficiales que proporciona el INEI.

Cuadro 03

IDIOMAS O DIALECTOS DE LA POBLACIÓN DE SAN SEBASTIÁN

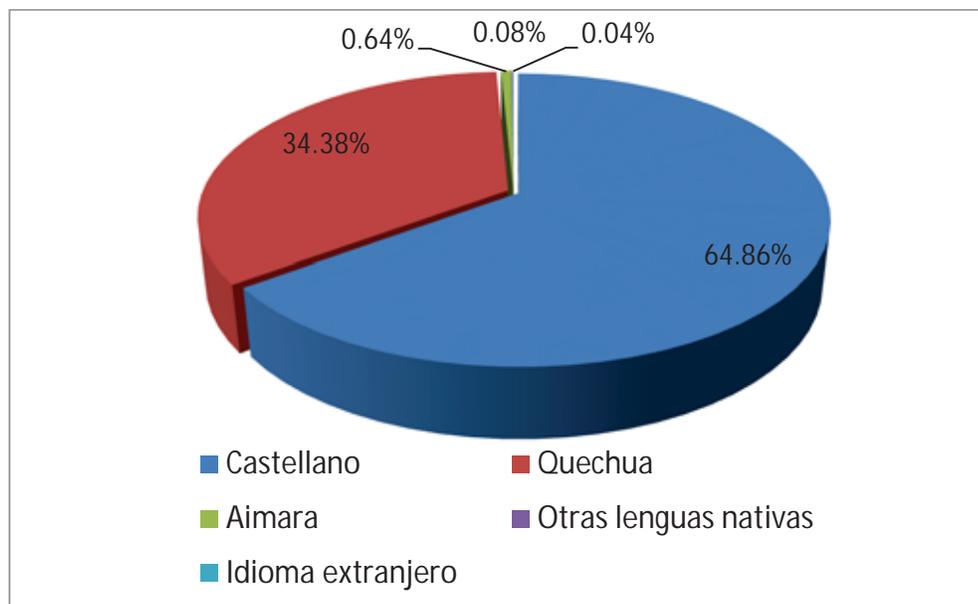
IDIOMA O DIALECTO APRENDIDO	POBLACIÓN TOTAL HABLANTE	% POBLACIONAL
Castellano	18.369	64.86%
Quechua	9.736	34.38%
Aymara	182	0.64%
Otras lenguas nativas	22	0.08%
Idioma extranjero	12	0.04%
Total	28.321	100%

Fuente: INEI – Oficina Departamental Cusco – 2007

El cuadro muestra que 18,369 pobladores hablan castellano, esta cifra representa el 64.86%, mientras que 9,736 representa un 34.38% habla quechua, asimismo 182 hablan aymara representando un 0.64%, 22 hablan otras lenguas nativas y representa 0.08%, finalmente idiomas extranjeros hablan 12 que representan el 0.04%.

Figura N° 4

Representación gráfica del manejo de idiomas y dialectos en el Distrito de San Sebastián



Fuente: Elaboración propia en base de datos del INEI.

El gráfico indica el manejo de idiomas en porcentajes donde se señala que la mayor parte de la población es castellano hablante con 64.86%, seguido por el idioma quechua con 34.38%, en tercer lugar está el aymara con un 0.64%, otras lenguas nativas 0.08%, idiomas extranjeros ocupa el quinto lugar con 0.04%

2.4. NIVEL DE EDUCACIÓN

El siguiente cuadro da a conocer el nivel de educación alcanzado por la población de San Sebastián.

Cuadro N° 04

NIVEL DE EDUCACIÓN DE LA POBLACIÓN DE SAN SEBASTIÁN

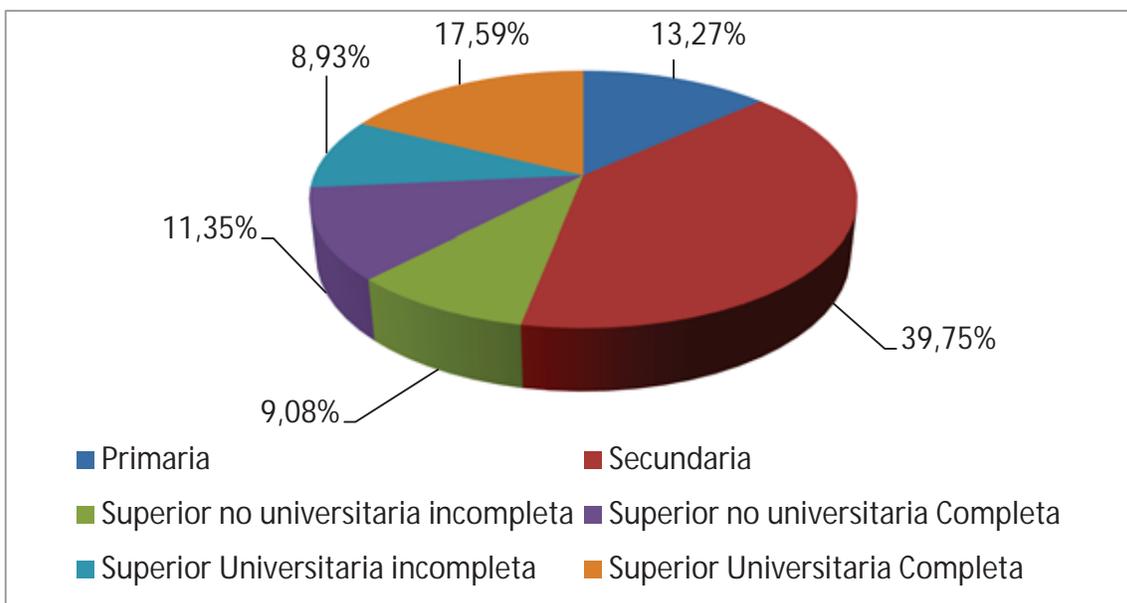
EDUCACIÓN	POBLACIÓN	% POBLACIONAL
Primaria	3.973	13.27%
Secundaria	11.896	39.75%
Superior no universitaria incompleta	2.720	9.08%
Superior no universitaria Completa	3.397	11.35%
Superior Universitaria incompleta	2.674	8.93%
Superior Universitaria Completa	5.267	17.59%
Total	29.927	100%

Fuente: INEI – Oficina Departamental Cusco – 2007

El cuadro indica que 3,973 personas que en porcentajes es el 13.27% de la población sebastiana tiene primaria. La mayor parte de la población tiene secundaria con 11,896 personas que representa el 39.75%, asimismo 2,720 muestra que el 9.08% de la población tiene instrucción superior no universitaria incompleta, 3,397 representa un 11.35% tiene superior no universitaria completa, igualmente 2,674 representado por un 8.93% que constituye la población mas baja del Distrito tiene superior universitaria incompleta, finalmente el segundo lugar en el nivel educativo tiene superior universitaria completa con 5,267 personas que representa el 17.59% de la población.

Figura N° 5

Representación gráfica del nivel de educación de la población de San Sebastián



Fuente: Elaboración propia en base de datos del INEI.

El gráfico indica que la mayor parte de la población sebastiana tiene educación secundaria alcanzando un 39.75% este porcentaje es seguido de la educación superior universitaria completa 17.59% quienes son profesionales universitarios, el tercer lugar ocupa la educación primaria con 13.27%, asimismo el cuarto lugar ocupan los profesionales técnicos que tienen educación superior no universitaria completa que alcanzan el 11.35% y finalmente un 8.93% que es el porcentaje mas bajo de la población de San Sebastián tiene superior universitaria incompleta. Cabe mencionar que el gráfico no reporta población analfabeta.

2.5. POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA

Sobre este aspecto se puede observar que en el Distrito de San Sebastián los porcentajes son muy determinantes como se aprecia en el cuadro siguiente.

Según el Censo Nacional de Población y Vivienda del 2007, la población económicamente activa (PEA), de 6 a más años de edad entre varones y mujeres es de 31.725 habitantes, de los cuales están en condición de ocupados 30.533, en calidad de desocupados 1.192, y la población económicamente no activa es 34.711. Cabe aclarar que la población que se muestra en el siguiente cuadro es de los 6 años a mas.

Cuadro N° 5

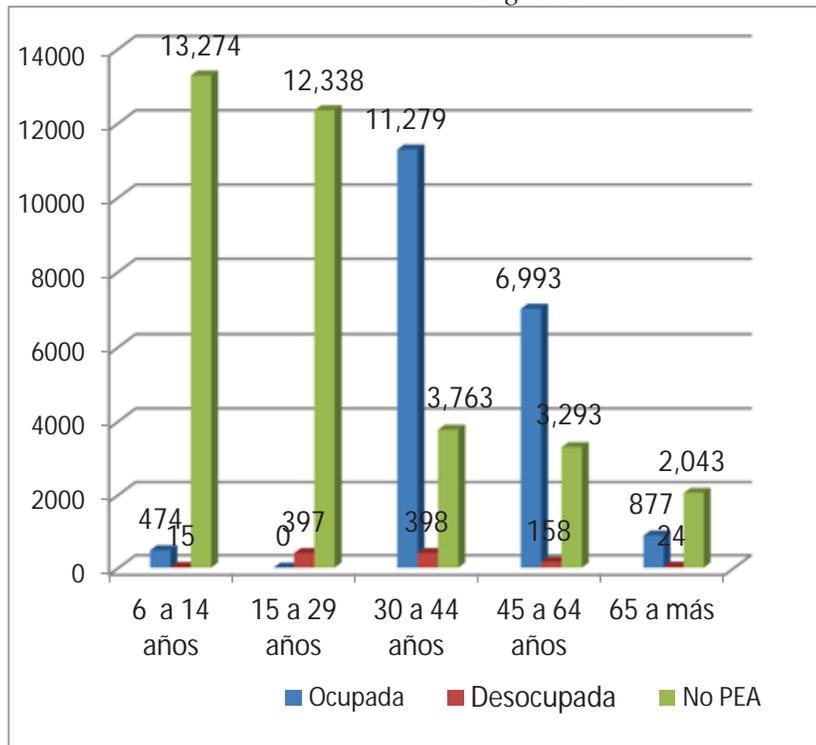
POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA

	TOTAL	6 a 14 años	15 a 29 años	30 a 44 años	45 a 64 años	65 a más
San Sebastián	66.436	13.763	23.845	15.440	10.444	2.944
PEA	31.725	489	11.507	11.677	7.151	901
Ocupada	30.533	474	10.91	11.279	6.993	877
Desocupada	1.192	15	397	398	158	24
No PEA	34.711	13.274	12.338	3.763	3.293	2.043

Fuente: INEI – Oficina Departamental Cusco – 2007

Según el Censo Nacional de Población y Vivienda del 2007 la población económicamente activa (PEA), indica que la mayor parte de los habitantes del distrito de San Sebastián constituye una población económicamente no activa con 34,711 habitantes, mientras que la población económicamente activa es de 31,725 constituida por una población de 6 a más años de edad entre varones y mujeres.

Figura N° 6



Fuente: Elaboración propia en base de datos del INEI.

2.6. CARACTERÍSTICAS SOCIALES Y CULTURALES DE LA MUJER PARTICIPANTE EN LA COMUDESS

La organización femenina de la Central de Organización de Mujeres de San Sebastián (COMUDESS) ha ido creciendo paulatinamente, su formación se remonta a los albores del 2003 por iniciativa de 3 mujeres, para el 2008 se registra a 37 mujeres empadronadas, de las cuales sólo 20 de ellas asisten regularmente a las reuniones de la organización, para el 2016 se registra un número de 90 mujeres empadronadas de las cuales participan activamente 42. Las características de la integrantes en cuanto a grado de instrucción, estado civil, edad de las participantes de detallan a continuación.

2.6.1. EDAD DE LAS PARTICIPANTES

De acuerdo al cuadro N° 6 puede señalarse que del 100% 30 mujeres que representa el 71% están entre los 36 y 47 años de edad,

mientras que en número de 10 representa el 23% pertenece al grupo de 48 a 58 años, y 2 mujeres que constituyen el 4% entre el 59 a 64 años de edad.

Cuadro N° 6

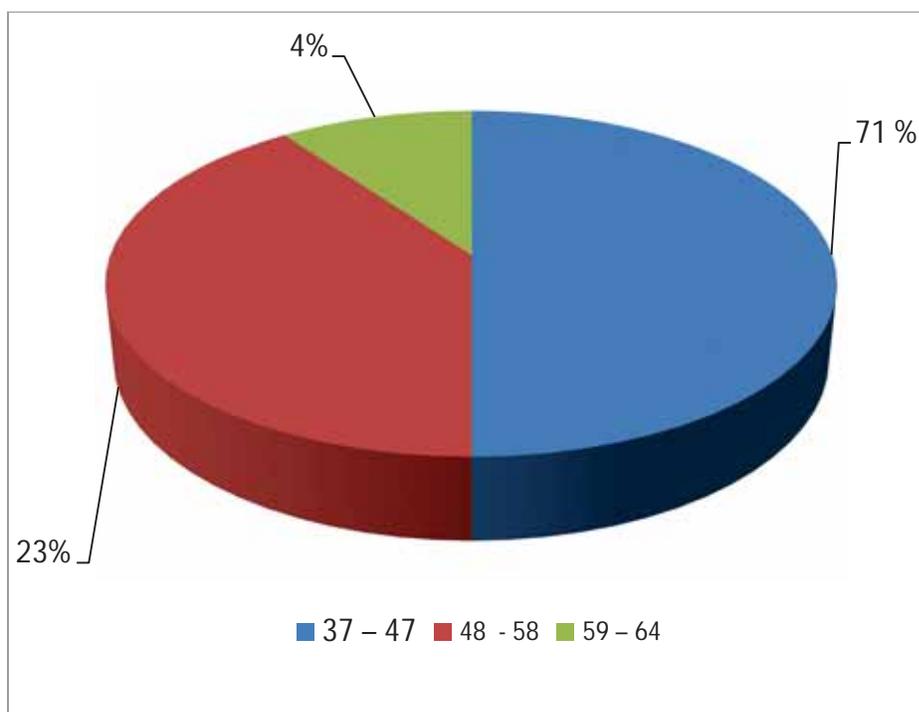
EDAD DE LAS PARTICIPANTES

EDAD	NÚMERO DE MUJERES	TOTAL %
37 – 47	30	71
48 - 58	10	23
59 – 64	2	4
TOTAL	42	100%

Fuente: Elaboración propia 2016.

La mayor cantidad de mujeres el 71% de la COMUDES están entre 37 y 47 años de edad, seguido del 23% que son mujeres entre 48 y 58 años de edad y finalmente solo 4% están entre 59 y 64 años de edad. Esto indica que las mujeres que integran la organización son personas que ya están pasando la edad fértil cuya responsabilidad en el hogar es acentuado.

Figura N° 7



Fuente: Elaboración propia.

Del total de las mujeres integrantes de la COMUDESS, que tienen mayor participación son las que se encuentran entre 37 y 47 años de edad, seguidas de las que tienen entre 48 y 58 años y en menor porcentaje las integrantes que se encuentran entre 59 a 64 años de edad, esto indica que en la COMUDES el nivel de participación de las mujeres es proporcional a la edad.

2.6.2. NIVEL DE INSTRUCCIÓN

Según el cuadro N° 7, 10 mujeres que representan el 23% de las participantes tienen educación primaria; mientras que 14 representa el 33% tienen secundaria incompleta; asimismo 6 muestra el 14% que tienen secundaria completa; 4 representan el 9% que poseen superior incompleta y 8 que es un 19.4% tienen superior completa.

Cuadro N° 7

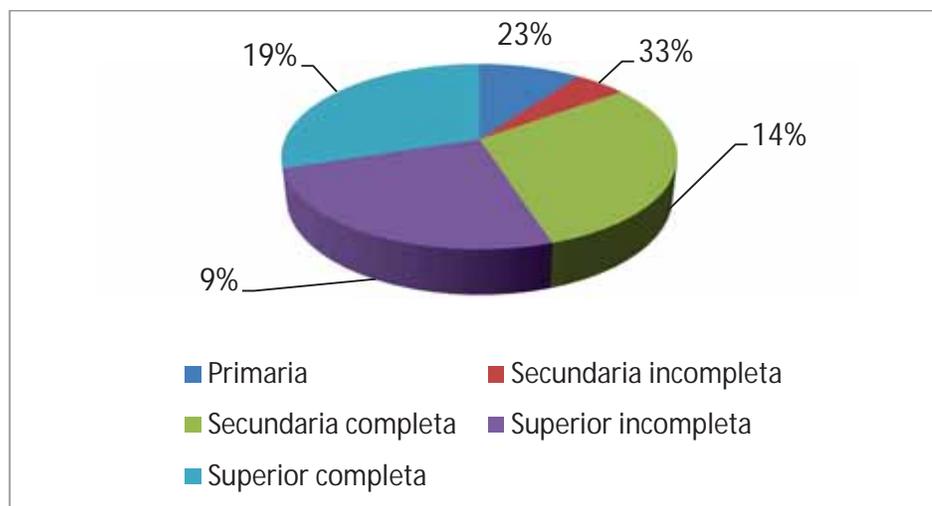
NIVEL DE INSTRUCCIÓN DE LAS PARTICIPANTES

NIVEL DE INSTRUCCIÓN	NÚMERO DE MUJERES	TOTAL %
Primaria	10	23.80
Secundaria incompleta	14	33.33
Secundaria completa	6	14.28
Superior incompleta	4	9.52
Superior completa	8	19.04
Total	42	100%

Fuente: Elaboración propia 2016.

Se indica que las mujeres que tienen mayor participación en la organización son aquellas con secundaria incompleta con un 33% seguida del 23% que tienen primaria, continúa un 19% que tiene superior completa, un 14% tiene secundaria completa y finalmente un 4% tiene superior incompleta, no se aprecia un porcentaje de analfabetismo.

Figura N° 8



Fuente: Elaboración propia.

2.6.3. ESTADO CIVIL

El cuadro N° 8 muestra que 15 mujeres representan el 35% que son casadas; otras 15 que muestra el 35% tienen condición de conviviente; 2 mujeres representan el 4% que son viudas y 10 que representan el 23% son separadas.

Cuadro N° 8

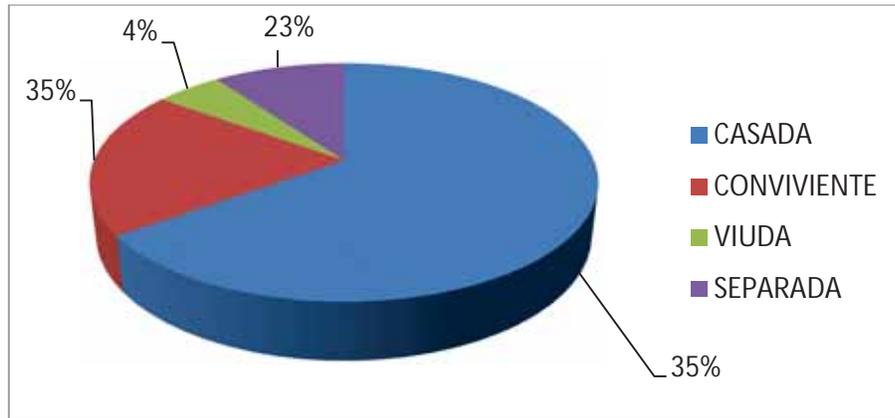
ESTADO CIVIL DE LAS PARTICIPANTES

ESTADO CIVIL	NÚMERO DE MUJERES	TOTAL %
Casada	15	35
Conviviente	15	35
Viuda	2	4
Separada	10	23
Total	42	100%

Fuente: Elaboración propia 2016.

Relacionando las variables de estado civil y participación, se obtiene que las mujeres casadas y convivientes tienen una mayor participación en la organización con un 35%, seguido de las mujeres separadas con un 23% y en menor porcentaje las mujeres que son viudas con un 4%. Estos porcentajes señalan que las mujeres participantes tienen al esposo y a los hijos mayores como fuente de apoyo y reemplazo, lo que les permite diversificar y compartir sus responsabilidades con el resto de los miembros de la familia.

Figura N° 9



Fuente: Elaboración propia.

CAPÍTULO III

CENTRAL DE ORGANIZACIÓN DE MUJERES DEL DISTRITO DE SAN SEBASTIÁN – COMUDESS

3.1. CARACTERÍSTICAS DE LA CENTRAL DE ORGANIZACIÓN DE MUJERES DE SAN SEBASTIÁN (COMUDESS)

La Central de Organización de Mujeres del Distrito de San Sebastián, cuya sigla es COMUDESS, es una organización de Segundo Nivel, autónoma y democrática, en consecuencia institucional y estatutariamente ajena a organizaciones político partidarias, religiosas e instituciones públicas y privadas. Representada legalmente por la Junta Directiva elegida en Asamblea General mediante votación directa con aprobación del 75% de asociadas.

Los objetivos de la COMUDESS son el fortalecimiento institucional, desarrollo económico y la promoción de derechos humanos y ciudadanos; su misión es contribuir al desarrollo local con equidad e igualdad de oportunidades, disminuyendo la marginación y discriminación de la población femenina, e incorporándola activamente en el proceso de democratización de la sociedad. A través de la capacitación, contribuye al desarrollo de las capacidades humanas, sociales y económicas para mejorar la calidad de vida de la población, fortaleciendo la COMUDESS como una instancia gestora de igualdad de oportunidades en el proceso de desarrollo local.

Asimismo, promueve la generación de ingresos a través del fomento de la microempresa para mejorar la calidad de vida de las mujeres, difunde y motiva el ejercicio de los derechos y deberes individuales y ciudadanos, principalmente de mujeres, niños y adolescentes. La COMUDESS está integrada por todas las mujeres asociadas a la organización y a sus diferentes programas; y son la máxima instancia de dirección, organización y toma de decisiones. Impulsa el liderazgo, así como una mayor participación de mujeres, como agentes de

cambio para sí mismas y su localidad en el área de derechos humanos y contra la violencia, se forman y capacitan para orientar a otras del mismo distrito.

Desde su formación, la COMUDESS tiene como perspectiva revalorar el rol de la mujer a través de su contribución al desarrollo local. Durante su proceso de existencia ha ido generando cambios en las relaciones familiares y sociales (dentro y fuera del barrio). En este sentido, va descubriendo nuevos aportes de la organización como un espacio de socialización de las mujeres.

Tienen el reconocimiento de su gobierno local, por las labores sociales que prestan en bien de su distrito y por desarrollar un rol importante en la promoción de los derechos humanos de las mujeres pobladoras. La COMUDESS ofrece una serie de ventajas a las mujeres que la integran, básicamente porque la Central abre más puertas, se acumula una experiencia y fuerza para hacer llegar propuestas. Las integrantes de la COMUDESS expresan la necesidad de que se ponga más atención en los niños porque son el futuro del mañana, como en el tema de violencia familiar.

La COMUDESS efectúa trabajos en conjunto con la DEMUNA (Defensoría Municipal del Niño y del Adolescente) casos de violencia familiar, mientras que con el Ministerio de la Mujer se llevan a cabo talleres de capacitación sobre los derechos y defensa de la mujer.

En las diversas entrevistas efectuadas, las mujeres pertenecientes a la COMUDESS la consideran como un espacio donde se sienten bien, es un espacio donde aprenden, conocen otras personas, intercambian ideas y adquieren nuevas experiencias (ya que ellas solo se dedicaban al hogar), siendo ahora un ambiente donde se practica la solidaridad; encuentra nuevas amigas, recibe apoyo moral, amor y cariño.

3.2. HISTORIA DE SU CONSTITUCIÓN COMO ORGANIZACIÓN

La Central de Organización de Mujeres del Distrito de San Sebastián (COMUDESS) viene trabajando desde el año 2003 y surge por iniciativa de

un grupo de mujeres, primero con la finalidad de capacitarse y desarrollar habilidades manuales como el aprendizaje y perfeccionamiento de tejidos a mano para producir y comercializarlos para tener un ingreso adicional en sus hogares. El número de mujeres creció paulatinamente, posteriormente recibieron apoyo de la Oficina Nacional de Cooperación Popular con insumos para tejer como también con formación, asimismo se capacitaron con el Centro Guamán Poma de Ayala, al respecto la siguiente versión:

“Nosotras al inicio éramos tres mujeres que queríamos hacer algo más no solo tejer en nuestras casas para nuestros hijos queríamos aprender más perfeccionarnos, entonces hemos decidido juntar más mujeres con ese mismo entusiasmo, las primeras veces nos juntábamos en el parque otras veces en la casa de alguna de nosotras para tejer y enseñarnos entre nosotras, luego empezamos a recibir capacitación en COOPOP donde nos daban lana de alpaca para tejer chompas de exportación combinados allí hemos aprendido a tejer bien. Después de que el proyecto ha terminado hemos buscado asesoramiento del Centro Guamán Poma de Ayala que hasta ahora nos sigue asesorando y capacitando”. (Beatriz Atau, 52 años)

En la actualidad, la Central de Organización de Mujeres de San Sebastián (COMUDESS), promueve el ejercicio pleno de los derechos y deberes de la mujer adolescente y niños, asegurando la participación democrática de toda las mujeres asociadas y fortaleciendo su institucionalidad; desde la organización se genera el desarrollo personal y se implementa estrategias para mejorar la economía familiar de las mujeres del distrito y con ello optimizar su calidad de vida.

La COMUDESS, está inscrita en registros públicos con el Título N° 0014726 y reconocida por la Municipalidad Distrital de San Sebastián con la resolución N° 0017-2004. Tiene estatuto aprobado en asamblea general, Plan

Estratégico elaborado y aprobado el año 2004 y actualizado el 2010, Reglamento Interno y anualmente se viene elaborando un Plan Operativo.

Al constituirse como organización el 24 de Octubre del 2003, estuvo representada legalmente por su Junta Directiva elegida en asamblea general mediante votación directa por un periodo de dos años. Se estableció una dinámica interna de trabajo en que los programas iban dando cuenta de sus actividades y avances durante el mes.

En la dirigencia, la COMUDESS ha tenido varias representantes, la primera presidenta fue la señora Liberata Chávez Monge (ya retirada), ella participó en el distrito asumiendo diferentes cargos como secretaria general del Sindicato de Trabajadores del Frigorífico Pesquero del Cusco, entre 1984 y 1989, fue tesorera del barrio de la Urbanización Las Mercedes de San Sebastián en el periodo de alcalde Daniel Estrada Pérez; participando en la huelga de hambre para que la empresa cervecera de Cusco siga aportando la misma cantidad de presupuesto a los municipios, lo cual se logró.

Durante su periodo de gestión como presidenta de la COMUDESS, se capacitaron todas las socias en cursos de tejidos tanto básico como avanzado en convenio con COOPOP, la ONG CCAPAC, Corredor Cusco-Puno y la Oficina de Industria y Turismo, así como en la crianza de animales menores.

También se gestionó la construcción de la Casa Acogida en el Distrito de San Sebastián, logrando hacerla realidad con el apoyo del Centro Guamán Poma de Ayala que hizo el proyecto y ejecutado por el alcalde Villafuerte. Actualmente, este local es utilizado como refugio temporal para mujeres que sufren violencia por parte de sus parejas.

La segunda gestión estuvo representada por la señora Aurelia Martorell, desde el 12 de octubre del 2006, quién tuvo la oportunidad de postular a una regiduría por el Distrito de San Sebastián, por lo que dejó la presidenta encargándola a la señora Lidia Pompilla.

En agosto del 2007, fue elegida como presidenta la señora Teresa Ochoa Quispitupa hasta diciembre del mismo año, es decir, permaneció en su cargo cuatro meses, pues sucede que la presidenta decide renunciar a su cargo por falta de capacidad de convocatoria, las socias dijeron que se debió en parte a la poca experiencia organizativa de la presidenta. Por lo que se convocó a nuevas elecciones siendo elegida por voto secreto la señora Lidia Flores Franco, el año 2011 fue reelegida por segunda vez por demostrar mucha dedicación y esfuerzo como dirigente de la organización. En la actualidad la presidenta es la señora Juana Muñiz Guerra.

Al presente, la Central de Organización de Mujeres de San Sebastián (COMUDESS) trabaja con la margen izquierda y derecha del río Huatanay; la zona urbana y algunas comunidades campesinas que tiene el Distrito de San Sebastián. Dentro de sus ejes programáticos están: el fortalecimiento institucional y el desarrollo económico, formado por el grupo de Nochecitas Dulces, quienes trabajan en la elaboración de postres a base productos de la región y lo comercializan los días domingos por la noche en la Plaza de Armas de San Sebastián; el grupo gastronómico, quienes elaboran comidas de la región y las comercializan los días domingos por la mañana en la plaza de armas del distrito. La red de tejidos comercializa sus productos todos los sábados en la plaza Tupac Amaru del Distrito de Wanchaq, asimismo organiza desfiles de moda con prendas de vestir que confeccionan, participando cada año en la feria del Expochampita Empresarial organizada por la Municipalidad Distrital de San Sebastián, habiendo sido ganadoras de premios en tejidos con lanas de alpaca.

Las defensoras comunitarias conjuntamente con las movilizadoras de salud, trabajan en la promoción de los derechos humanos y ciudadanos, encargándose de promocionar, sensibilizar y difundir los derechos de la mujer así como en la prevención de la violencia familiar y sexual en adolescentes y niños. Las Movilizadoras de Salud asimismo laboran en la prevención y detección de la desnutrición infantil, también realizan clases demostrativas de alimentos nutritivos a base de productos andinos.

La COMUDESS participa en desfiles cívicos por invitación del municipio; se capacitan constantemente y las instituciones la perciben como una organización que contribuye al desarrollo como agentes de cambio.

3.3. NÚMERO DE MUJERES QUE INTEGRAN LA ORGANIZACIÓN

Según el padrón del 2016, las socias empadronadas son 90 de los cuales participan activamente 42, esto debido a diferentes razones, por ejemplo, en algunos casos se independizaron después de haberse capacitado, generado su propia micro empresa, permitiéndoles afiliarse a otras organizaciones. Las mujeres que permanecen en la organización se sienten comprometidas e identificadas con esta y desean trabajar en bien de ellas mismas y su distrito apoyando a otras mujeres que necesitan ser orientadas. La edad de las integrantes oscila entre los 37 y 64 años, lo cual permite una mayor participación en la organización por la disponibilidad de su tiempo.

3.4. INTEGRACIÓN DE LAS MUJERES A LA ORGANIZACIÓN

La información recogida a través de las entrevistas, sobre cómo llegaron a pertenecer o ser parte de la COMUDESS, señalan que siete de ellas son fundadoras y permanecen constantes en la organización, las demás socias fueron incorporándose en forma paulatina y por invitación directa de otras socias. La integración de mujeres a la organización se produce individualmente o también siendo representantes de alguna otra organización

urbana o rural. Hay casos en que son incorporadas mujeres pertenecientes a otros distritos y que por afinidad desean hacerlo además de beneficiarse con las diversas capacitaciones. En algunas ocasiones hay mujeres que por invitación acudieron a la COMUDESS para capacitarse en tejido y se quedaron a integrar la organización debido a que se encariñaron al encontrarse en un ambiente acogedor, al respecto leamos el siguiente testimonio:

“Yo no soy de San Sebastián, pero me invitaron para capacitarles en tejidos para bebés y llegué a quedarme porque me he encariñado con la organización y me siento bien”. (María, 55 años)

Para otras mujeres la organización llegó a formar una parte importante en su vida incluso cuando pertenecen a otro distrito donde también hay una organización similar con los mismos fines y actividades que la COMUDESS, al respecto leamos la siguiente afirmación:

“Necesito de la organización, es como el aire que respiro; en mi familia soy feliz, pero siento a la COMUDESS como algo mío; yo no quiero cambiarme a la organización de mi distrito [Cusco] moriré en mi organización, en la COMUDESS”. (Amparo, 45 años)

La participación e integración de las mujeres responde a objetivos e intereses de tipo personal más que todo de autoestima, valoración y búsqueda de mayor independencia. Las socias que pertenecen a la organización tienen mayor libertad por razones de que sus hijos ya no necesitan de su atención ya que son mayores de edad, lo cual les brinda disponibilidad de tiempo para participar con más frecuencia en las reuniones y diferentes actividades de la organización y a la vez pueden capacitarse en otros espacios y desarrollar las habilidades que poseen.

El grado de participación de la mujer en los diferentes espacios públicos y privados, está asignado por su nivel de liderazgo, experiencia de participación y los años de permanencia en la organización y capacitación

recibida en las instituciones, los cuales han favorecido a que la mujer tenga mayor participación en la organización.

3.5. PERSPECTIVAS A FUTURO DE LA COMUDESS

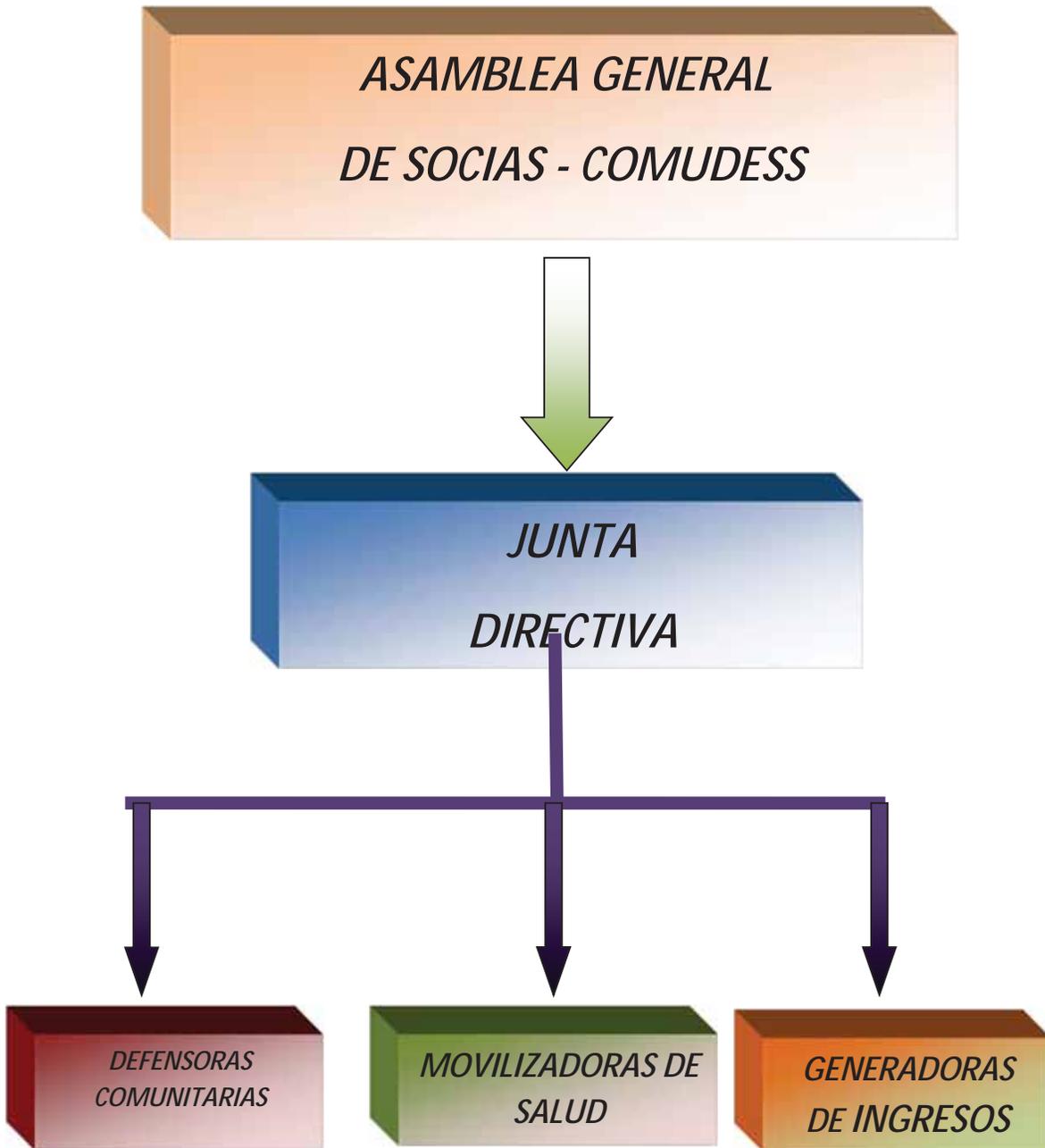
El futuro se proyecta, para la mayoría de las integrantes de la COMUDESS, ligado necesariamente a un local propio, un espacio de encuentro y de forja de identidad, como refugio, como espacio liberado para ellas y para otras. La central se ve a sí misma como articuladora de propuestas de desarrollo económico dirigidas a las mujeres.

Lo que espera alcanzar la Central es el anhelo que le dio origen: el de reunir a las organizaciones de mujeres del distrito e incluso de todo el valle de Cusco, hay también deseo de proyectarse a nivel nacional, en otro tipo de relaciones y oportunidades de crecimiento como organización centralizada.

Con respecto a los desafíos hacia el futuro, se plantea la necesidad de dar cabida a más mujeres y que esta instancia se transforme en un centro de capacitación con mayor proyección en la defensa de la calidad de vida de las mujeres y sus familias.

Figura N° 10

ORGANIGRAMA DE LA COMUDESS



Fuente: Elaboración propia

La COMUDESS está formada por la Asamblea General de Socias que son todas las integrantes empadronadas en la organización, estas a la vez tienen las siguientes funciones:

- Elegir los nueve primeros cargos del Consejo Directivo mediante elecciones secretas y/o directas. En caso de renuncia o vacancia de cualquiera de los cargos, la reemplazante será elegida en esta instancia.
- Aprobar la gestión de proyectos, la firma de contratos y/o convenios con otras entidades que el Consejo Directivo informa.
- Sancionar a los miembros del Consejo Directivo que actúen en contra de la organización y de los bienes de la COMUDESS.
- Aprobar el plan de trabajo de la COMUDESS y sus Programas o proyectos.
- Aprobar los informes administrativos y balances económicos, presentados por el Consejo Directivo.

Esta Asamblea General de socias está representada por la Junta Directiva. La COMUDESS trabaja a través de tres ejes: Defensoras Comunitarias, quienes trabajan en la difusión de los derechos de la mujer; Movilizadoras de Salud, encargadas de la prevención y detección de desnutrición en menores de cinco años, y la Generadoras de Ingresos, compuestas por el grupo de *nochecitas dulces* y la red de tejidos.

3.6. LA JUNTA DIRECTIVA

La Junta Directiva de la COMUDESS, es la única instancia que representa a la organización ante entidades públicas, privadas u otras. Es el Órgano Ejecutivo de los acuerdos aprobados en Asamblea General, pudiendo delegar las mismas mediante comisiones que sean necesarias.

Está representada por los siguientes cargos:

- **Presidenta:** Lili Flores Franco
- **Vice Presidenta:** Nancy Corrales Orccohuarancca
- **Secretaria de Actas:** Eulalia Callo Castelo
- **Secretaria de Economía:** Yanet Sicus
- **Secretaria de Organización y Capacitación:** Aurelia Martiarena Mendoza.
- **Secretaria de Asistencia Social:** Yanet Quispe Cervantes.
- **Vocal:** Naty Ramos Corihuamán
- **Vocal:** Lidia Pompilla Martiarena.

3.7. ACTIVIDADES DE LA CENTRAL DE ORGANIZACIÓN DE MUJERES DE SAN SEBASTIÁN

Las actividades que realiza son las siguientes:

- Talleres de capacitación en liderazgo personal y social a partir del desarrollo de un plan modular.
- Convenios con diferentes instituciones para el cumplimiento de su misión.
- Participación en espacios de concertación y decisión local.
- Presupuesto participativo.
- Mesas temáticas de (salud y producción)
- Encuentro distrital de mujeres para identificar las demandas y perspectivas de las mujeres del distrito.
- Actualización de instrumentos de gestión.
- Día familiar y deportivo por aniversario de la COMUDESS.
- Promoción de la pequeña y mediana empresa concertando con el gobierno local.

- Articulación con instituciones públicas y privadas para la implementación de infraestructura productiva.
- Capacitación técnica en gestión empresarial y comercialización.
- Talleres de capacitación técnico productiva en tejido, artesanía, manualidades, cocina y repostería y transformación de alimentos.
- Ferias para la comercialización de productos.
- Pasantía a nivel local y regional para ver experiencias exitosas de iniciativas empresariales.
- Campañas integrales de promoción y prevención de la salud, higiene y salud alimentaria a través de ferias de Salud integral; concurso de vivienda y barrios saludables; y sesiones demostrativas en hábitos de vida saludable a familias en riesgo.
- Visitas domiciliarias de seguimiento a las familias en riesgo.
- Difusión en medios de comunicación local y provincial.
- Campañas integrales de promoción de derechos y deberes ciudadanos y prevención de la violencia a través de ferias por la defensa y promoción de los derechos humanos; talleres continuos de capacitación a la población del distrito (escuela para padres, alumnos de Instituciones Educativas y familias en riesgo).
- Participación en redes de defensa.

3.8. INSTITUCIONES PÚBLICAS Y ORGANIZACIONES CIVILES CON LAS QUE LA CENTRAL DE ORGANIZACIÓN DE MUJERES DE SAN SEBASTIÁN (COMUDESS) SE RELACIONA

La COMUDESS se relaciona paulatinamente con instituciones públicas y privadas desde el año 2004. La municipalidad del Cusco y de San Sebastián apoyan a la organización con capacitaciones y cursos sobre prevención de violencia familiar y liderazgo, particularmente el gobierno local de San Sebastián apoya a la COMUDESS con un local para su funcionamiento, la intervención del ministerio de salud se basa en verificar los niveles de desnutrición de los niños, revisando así la talla y peso de los niños menores

de cinco años de edad. Mientras que los casos de violencia familiar y maltrato a la mujer son derivados por la Central de organización de mujeres, a la DEMUNA y también al MINDESS. Particularmente la DEMUNA brinda asesoría legal y orientación psicológica a las agraviadas por violencia familiar. Asimismo las ONGs Guamán Poma y Visión Mundial capacitan a las integrantes de la COMUDESS en temas de liderazgo y derechos de la mujer en diversos eventos y encuentros que se organizan.

Cuadro N° 9

Instituciones públicas, privadas y organizaciones sociales que interactúan la COMUDESS

INSTITUCIONES PÚBLICAS	ENTIDADES PRIVADAS	ORGANIZACIONES, REDES Y MOVIMIENTOS SOCIALES
<ul style="list-style-type: none"> • Municipalidad del Cusco. • Municipalidad de San Sebastián. • Ministerio de Salud. • MIMDESS • DEMUNA • Gobierno Regional • Ministerio de la mujer 	<ul style="list-style-type: none"> • Centro Guamán Poma de Ayala. • Visión Mundial. 	<ul style="list-style-type: none"> • Central de Mujeres de San Jerónimo (CEMUSAJE) • Central de Mujeres de Santiago(CODEMUSA) • Central de Mujeres de la Zona Noreste (COMUZONE) • Club de Madres de San Sebastián. • Central de Organizaciones Sociales de Base Micaela Bastidas.

Fuente: Elaboración propia

3.9. LISTA DE EVENTOS EN LOS QUE HA PARTICIPADO

Los eventos en que viene participando la organización son diversos que devienen desde la época de su fundación, a continuación se da a conocer algunos de los sucesos efectuados en la COMUDESS en años anteriores hasta la actualidad.

Cuadro N° 10

Algunos eventos donde participa la COMUDESS

INSTITUCIÓN	FECHA	LABORES EN CONJUNTO
Guamán Poma	2010	Encuentro de Mujeres a nivel nacional.
Gobierno Regional	2010	V Encuentro de Mujeres.
Organizado por la COMUDESS	2010	VI Encuentro de Organizaciones de Mujeres del Distrito de San Sebastián.
Organizado por la COMUDESS	2010	Pasacalle por la Lucha contra la No violencia familiar.
Organizado por la COMUDESS	2011	Desfile en la Plaza de Armas de San Sebastián por el Día Internacional de la Mujer.
Organizado por la COMUDESS	2011	Foro en el Gobierno Regional por el “Día Internacional de la Mujer”
Organizado por la COMUDESS	2011	Taller de incidencia de organizaciones de mujeres (Conversatorio con las candidatas al Congreso de la República)
Municipalidad de San Sebastián	2011	Taller sobre violencia familiar con la red “Champita Protector” del municipio local.
Organizado por la COMUDESS	2011	Desfile en la Plaza de Armas de San Sebastián por Fiestas Patrias.
Organizado por la COMUDESS	2011	Feria en la Plaza de armas de San Sebastián sobre “La violencia familiar”
Organizado por la COMUDESS	2011	Encuentro interdistrital de organizaciones de mujeres
Guamán Poma y Municipalidad del Cusco	2016	Gobernabilidad.
Gobierno Regional	2016	Curso sobre el PLIO.
Municipalidad de San Sebastián	2016	Curso sobre violencia familiar, rutas de atención.
MIMP – Ministerio de la Mujer y Población.	2016	Curso para defensoras comunitarias.
CEM Centro de Emergencia Mujer.	2016	Curso de facilitadores para la prevención de la violencia vulnerable familiar

Fuente: Elaboración propia

3.10. ASAMBLEAS EN LA COMUDESS

Estas se realizan en el local cedido por la autoridad local desde el año 2003 en calidad de préstamo y sin ninguna retribución económica con el fin de apoyar a la organización.

a) ASAMBLEAS ORDINARIAS

Se realizan los primeros jueves de cada mes, por convocatoria de la presidenta y secretaria, la dirige la presidenta de la organización, quien comienza indicando la agenda a tratar, luego solicita a las representantes de cada red informen las actividades realizadas durante el mes, socializando lo aprendido en las capacitaciones y de las actividades pendientes.

b) ASAMBLEAS EXTRAORDINARIAS

Se realizan cuando la ocasión lo amerite, estas se convocan con 24 horas de anticipación y se llevan a cabo con el número de asistentes.

3.11. ESTRATEGIAS Y ALIANZAS DE LA ORGANIZACIÓN CON OTRAS ENTIDADES

Para lograr sus objetivos, la COMUDESS busca alianzas con instituciones públicas y privadas que permite en forma positiva su participación por medio de capacitaciones programadas para el año así como asesoramiento. Las instituciones privadas son las que apuestan más por las organizaciones, no así las públicas que lo hacen en forma esporádica.

La COMUDESS a diferencia de otras organizaciones que se benefician de programas asistencialistas, es una organización con un grado de participación activa, debido al desarrollo de diversas estrategias y actividades específicas que realizan como voluntarias, aliándose con entidades que trabajan en los mismos temas, de esa manera lograr resultados positivos para contribuir al desarrollo del distrito. Dentro de las alianzas estratégicas están las siguientes:

a) CON EL CENTRO GUAMAN POMA DE AYALA

Esta institución es el principal aliado de la organización por la razón que asesora a la organización y les ha acompañado desde su creación. Durante el año cumplen un cronograma de capacitaciones para cada Red, asimismo continuamente está dispuesto a orientar en las dudas que tienen, por otro lado, les asiste en actividades que realizan apoyándoles con materiales e instrumentos.

b) CON VISIÓN MUNDIAL

Es una ONG que también contribuye con capacitaciones a las movilizadoras en temas de salud nutricional; desde el año 2011, capacita en la generación de ingresos en gastronomía, panadería, tejidos a mano y repostería.

c) CON EL CENTRO DE SALUD

Se realiza diversas actividades con las movilizadoras de salud.

d) CON LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL

El municipio favorece con capacitaciones a la organización, asimismo, actualmente coordinan en la “Lucha contra la Violencia Familiar” a través del “Champita Protector” que se va implementando coordinadamente con las instituciones involucradas en el tema de violencia familiar.

e) CON LA POLICÍA

Es la institución aliada de la organización, para la recepción de denuncias en casos de maltrato familiar.

f) CON LA CASA ACOGIDA

Las defensoras son el nexo entre las víctimas de violencia y las psicólogas de la casa acogida. La casa acogida es un lugar de refugio temporal para mujeres maltratadas que necesitan un lugar donde sentirse seguras; las defensoras intervienen en casos de maltrato llevándolas para

que se refugien y permanecer el tiempo necesario, también son acompañadas, dándoles charlas y capacitación en tejidos.

3.12. DOCUMENTOS DE GESTIÓN

Son aquellos que rigen las actividades a cumplir por parte de las socias de la organización.

- Proyecto Operativo Anual, es elaborado por todas las socias en las asambleas, son actividades que se deben realizar según los meses y fechas importantes, está dirigido por la presidenta.
- Estatuto de la Organización.
- Plan estratégico.
- El Libro de Actas.

CAPÍTULO IV

ESPACIOS DE PARTICIPACIÓN, EJES DE TRABAJO, CAPACITACIONES Y SU CONTRIBUCIÓN

AL DESARROLLO DEL DISTRITO

La proyección social de la COMUDESS se da principalmente en torno a espacios de participación, como el presupuesto participativo, mesa regional de concertación sobre la violencia familiar y seguridad alimentaria; en torno a tres ejes fundamentales:

- 1) Defensoras Comunitarias.
- 2) Movilizadoras de Salud.
- 3) Generadoras de ingresos.

4.1. EJE DE DEFENSORAS COMUNITARIAS

Las Defensoras Comunitarias son quienes han asumido un valioso rol en el distrito. De manera voluntaria ellas trabajan promoviendo acciones de prevención de la violencia familiar, la ventaja de su cercanía con la población les permite ser identificadas como referentes que pueden escuchar, orientar y acompañar a las víctimas hasta las instancias de ayuda. Desde su constitución formal en el año 2003, la red ha ido ganando presencia en las instituciones y gobiernos locales y se ha articulado en los espacios de concertación en lo referente a temas de prevención de la violencia familiar.

Foto N° 01

Curso Taller dictado por el Centro Guaman Poma de Ayala a las integrantes del Eje de Defensoras Comunitarias para la lucha contra la violencia familiar.



Fuente: Fotografía tomada por la tesista.

La señora Nancy Corrales es la Presidenta de la Red de Defensoras de la COMUDESS, lleva 6 años trabajando como defensora. Se siente satisfecha por la labor filantrópica que efectúa en la organización, ayudando a personas que las necesitan.

“Yo me siento muy satisfecha de la labor social que realizamos ayudando a los demás”. (Nancy Corrales, 45 años)

Las defensoras son primeramente mujeres con vocación de servicio, su sensibilidad social se traduce en el trabajo de voluntariado, su entrega en la capacidad de escuchar y transmitir valores que contribuyen a la paz en el

ámbito familiar y esto se expanda en la comunidad, de esta manera aportan a la prevención de la violencia y defensa de los derechos humanos.

“Siento que mi labor es orientar, en donde estoy trato de ayudar a las personas, les doy charlas de autoestima, de buen trato, para que tengan conciencia de sus problemas. Mi rol es orientar y hacer que la persona tome conciencia y que escoja los caminos que mejor le convenga”. (Lidia, 38 años).

En la práctica, el rol de la Defensora se expresa en escuchar a las personas, proporcionarles apoyo moral, brindar confianza, explicar sus derechos, orientar y acompañar si es necesario ante la autoridad correspondiente. Esto implica un trabajo conjunto con la policía, MINDESS, Fiscalía de la Familia, Casa de Acogida, Puestos de Salud, etc.

Actualmente no cuentan con local propio, quienes acuden a buscar su ayuda las encuentran en sus casas o en lugares como mercados y plazas donde realizan campañas de sensibilización. La calle es un lugar de contacto después de las charlas o de un espectáculo de teatro.

Foto N° 02

Debate en grupo. Curso Taller de Capacitación sobre “Maltrato Infantil, cómo evitar el perjuicio en el desarrollo bio-psicosocial del niño/niña o adolescente”.



Fuente: Fotografía realizada por la tesista.

Entre los objetivos de las defensoras, es reducir los casos de violencia y facilitar el acceso a la justicia, para lograr lo enunciado se efectúa labores de orientación y consejería. Al respecto el siguiente testimonio:

“Cada día luchamos para disminuir la violencia y mejorar el acceso a la justicia en nuestros barrios”. (Hilaria, 47 años)

La presencia de este grupo de mujeres en la sociedad, garantiza un nivel de vigilancia social y un circuito de atención claramente innovador que permite el empoderamiento tanto de las víctimas, como de las defensoras, quienes saben que desempeñan un papel de gran importancia para su distrito. Está integrada por ocho mujeres comprometidas en defender los

derechos de la mujer, trabajan en la prevención, detección y seguimiento de casos de violencia contra cualquier miembro de una familia. Ellas también forman parte de la Red de Defensoras Comunitarias del Valle Sur del Cusco con quienes coordinan en forma permanente.

Junta Directiva Valle Sur:

- Presidenta: Nancy Corrales
- Secretaria: Lidia Pompilla.
- Tesorera: María Sivincha.

4.2. ACTIVIDADES REALIZADAS POR LAS DEFENSORAS COMUNITARIAS

a) PASACALLES

Realizados en fechas importantes como el “Día Internacional de la Mujer”, “Día de la No Violencia contra la Mujer”, donde se efectúa estas actividades con el fin de sensibilizar a la población en temas de buen trato y violencia familiar.

b) ENCUENTRO DE MUJERES DE DIFERENTES ORGANIZACIONES LOCALES, REGIONALES E INTERNACIONALES

Estos encuentros permiten intercambiar experiencias entre organizaciones de sus avances, compromisos, experiencias, etc.

c) FERIAS

Por la defensa y promoción de los derechos humanos, son realizadas en lugares donde hay concurrencia masiva de personas como mercados o plazas, donde es fácil reunir a la gente y sensibilizar con pequeñas charlas, repartir volantes, etc.

d) ESCUELA DE PADRES

Esta actividad es realizada con talleres continuos de capacitación a la población del distrito por medio de la escuela de padres, alumnos de Instituciones Educativas y familias en riesgo.

e) CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN

Estas campañas se realizan en lugares públicos con la finalidad de concentrar mayor número de personas que les pueda escuchar y a la vez repartir volantes con temas relacionados a la violencia familiar.

f) VISITA A LAS COMUNIDADES

Esta actividad se realiza en coordinación con las organizaciones de la comunidad.

g) PARTICIPACIÓN EN REDES DE DEFENSA

Las defensoras también pertenecen a la red de defensoras del valle del Cusco.

4.3. EJE DE MOVILIZADORAS DE SALUD

Son mujeres líderes del distrito que trabajan en coordinación con establecimientos de Salud, en temas de prevención de desnutrición materno infantil. Su valioso aporte tiene más de cinco años, en mejorar la calidad de vida de muchas familias cusqueñas. Ellas trabajan en el MONET (Modulo de Nutrición y Estimulación Temprana) donde atienden a niños que son derivados del Centro de Salud porque aún no alcanzan el peso ideal debido a que requieren estimulación para su desarrollo integral.

La señora Paulina es la presidenta de las movilizadoras, su dedicación y empeño en capacitarse y actuar efectivamente han hecho que tenga participación activa y sea representante frecuente ante las autoridades gubernamentales e instituciones locales. La mística creada en este grupo de

movilizadoras hace que todas se entreguen en cuerpo y alma a su trabajo, pues para ellas no hay mayor satisfacción que ver el rostro de madres y sonrisas de niños sanos y de buen peso.

Las integrantes de esta red son 12, que se capacitaron en temas de salud preventiva, trabajan en forma activa y voluntaria, relacionada con otros agentes como el Centro Guaman Poma de Ayala, Visión Mundial, Centro de Salud y el municipio local.

4.3.1. ACTIVIDADES REALIZADAS POR EL EJE DE MOVILIZADORAS DE SALUD

Durante el año se efectúan diferentes actividades según el Proyecto Operativo Anual en coordinación con instituciones que les facilita su participación en labores de:

a) CAMPAÑAS DE PESO Y TALLA EN MENORES DE CINCO AÑOS

Permite detectar el estado nutricional de los niños, para implementar en la población una mayor conciencia sobre la importancia de vigilar de manera periódica el estado de salud de sus hijos.

Esta campaña la realizan las movilizadoras en coordinación con el Ministerio de Salud y el Centro Guaman Poma de Ayala, que brindan capacitaciones en forma mensual.

Foto N° 3

Campañas de control de talla realizado por el Eje de Promotoras de Salud a niños del Distrito de San Sebastián.



Fuente: Fotografía realizada por la tesista.

b) SEGUIMIENTO A NIÑOS QUE PRESENTAN GRADOS DE DESNUTRICIÓN AGUDA Y EN RIESGO

Según sea la necesidad de los niños que fueron atendidos, se realiza un seguimiento de su estado de salud, esto en casos más graves que se hayan presentado, solicitando la presencia materna juntamente con el niño para realizar su control. Los niños desnutridos detectados son transferidos a los comedores con edad de 1 a 2, y las madres a niños menores de 6 meses con desnutrición aguda y con riesgo reciben una ración diaria en los comedores y participan del Programa de Alimentación. Los niños entre 6 meses y 1 año con desnutrición aguda y crónica reciben suplemento alimentario en el Centro de Salud.

Foto N° 04

Campaña de Nutrición y balance de alimentos a niños menores de 05 años, realizado por el Eje de Promotoras de Salud.



Fuente: Fotografía realizada por la tesista.

c) CAPTACIÓN Y SEGUIMIENTO A MADRES GESTANTES.

Está orientada a sensibilizar a las mujeres sobre el cuidado de su salud durante y después del embarazo, brindándoles capacitación y la posibilidad de tener control adecuado. Otro objetivo de esta línea, es la prevención de la malnutrición, desde el periodo de gestación, así como de la mortalidad infantil. Se comienza a trabajar con madres gestantes desde el inicio del embarazo a raíz de la alta tasa de malnutrición, por lo que es conveniente trabajar con ellas para evitar que los niños nazcan con bajo peso.

Las Movilizadoras cumplen labores de captación y seguimiento a las madres gestantes en su zona de trabajo, comprende también el

apoyo alimentario a madres y niños desnutridos. El control del embarazo se realiza en el Centro de Salud. Su participación ha contribuido a elevar de manera importante la cobertura de este servicio. Además tienen a su cargo el funcionamiento de las unidades de Rehidratación Oral (UROC), asimismo, el equipo de movilizadoras apoya en campañas de inmunización promovidas por el Ministerio de Salud.

d) DEMOSTRACIONES DE COMIDAS NUTRITIVAS

Utilizando productos de la región, se enseña cómo debe alimentarse una gestante, qué debe comer un niño de seis meses, qué alimentos deben combinar para una mejor nutrición, etc.

e) CHARLAS SOBRE HIGIENE

Sobre todo el cuidado en el lavado de manos, tanto de la madre como de los niños, que es causa de enfermedades diarreicas en la población.

f) CONTROL DE LA MADRE GESTANTE PUÉRPERA Y LACTANTE

Para evitar posteriores consecuencias de muerte o desnutrición.

g) CONTROL DE IRA Y EDA

A través de charlas y sensibilización a la población.

h) FERIA DE SALUD INTEGRAL

Donde realizan demostraciones de platos nutritivos y charlas para una mejor nutrición combinando los alimentos adecuados.

i) CONCURSOS

De vivienda y barrios saludables (en cuanto a higiene).

j) SESIONES DEMOSTRATIVAS

En hábitos de vida saludable a familias en riesgo.

k) VISITAS DOMICILIARIAS

De seguimiento y acompañamiento a las familias en riesgo.

4.4. EJE DE GENERADORAS DE INGRESO

Primer grupo con que han iniciado las mujeres de la COMUDESS, está formado por 12 socias que también son Defensoras Comunitarias. Ellas se capacitan en producción de prendas de vestir tejidas a mano y sobre manejo de microempresas, mayormente confeccionan ropa para niños por la gran demanda en el mercado, asimismo mejoraron sustancialmente la calidad de sus prendas y combinación de colores, aplicación de tallas y motivos y elaboración de distintos modelos, como también en aspectos vinculados al control de calidad y a garantizar la calidad del producto.

Foto N° 05

Eje de Generadoras de Ingresos recibiendo capacitación en el curso de elaboración de canastas, bolsas con materia de macramé (cola de rata) dictado por el Gobierno Regional del Cusco.



Fuente: Fotografía realizada por la tesista.

Cuentan con un espacio alquilado por un año en la plaza Tupac Amaru, donde acuden todos los sábados según el turno de dos en dos para vender lo que producen, del cual aportan el 10% de lo vendido a la red, para gastos de movilidad y otros. Ellas están pendientes de las capacitaciones que ofrecen las municipalidades y el Gobierno Regional a través de sus oficinas de Desarrollo Social para actualizar sus productos. Es una fuente importante de ingreso que les sirve para afrontar sus necesidades económicas y aumentar su capital.

Además, participan en diferentes exposiciones con la feria “Expochampita Empresarial” que organiza el municipio de San Sebastián siendo ganadoras en este evento los años 2010 y 2011 por la calidad de sus prendas.

Foto N° 06

Exposición de prendas de vestir a cargo del Eje de Generadoras de Ingresos en la Feria de la Exepochampita – San Sebastián



Fuente: Fotografía realizada por la tesista.

4.4.1. ACTIVIDADES REALIZADAS POR EL EJE DE GENERADORAS DE INGRESOS

- a) Cursos de capacitación en tejidos a crochet y palitos.
- b) Curso de capacitación en elaboración de prendas de vestir para bebés.
- c) Curso de capacitación con material de regletas.
- d) Curso de capacitación en *tumesino* (para elaborar chalinas).
- e) Curso de capacitación en el CEO Clorinda Matto de Turner.

4.5. CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DE LÍDERES, UNA PRIORIDAD PARA LA CENTRAL DE ORGANIZACIÓN DE MUJERES DE SAN SEBASTIÁN (COMUDESS)

4.5.1. CAPACITACIONES

Las capacitaciones reciben en talleres participativos, partiendo de experiencias previas de las participantes y combinan la teoría con la práctica, desarrollando estrategias interactivas dinámicas para la construcción de aprendizajes, facilitan materiales de lectura con diseño auto instructivo, desarrollan trabajos prácticos para reforzar los aprendizajes, complementan la formación con seminarios, proyectan la práctica del liderazgo social a partir del diseño de iniciativas y proyectos desde sus organizaciones, desarrollando procesos de intercambio de experiencias (a nivel local y nacional) con participantes que demuestren alto rendimiento académico, conducta responsable y compromiso activo con sus organizaciones.

Las capacitaciones son prioridades importantes para las mujeres de la COMUDESS, ellas reconocen que son fundamentales para hacerles crecer como tales y como personas, por ello sienten que necesitan capacitarse continuamente en diferentes temas que las ayudará en su desarrollo personal y transmitir a otras mujeres con las que trabajan. Ellas se capacitan en diferentes temas de desarrollo personal y en conocimiento de nuevos instrumentos para la producción y generación de ingresos.

“Creo que las mujeres siempre tenemos que estar capacitándonos, y esa oportunidad nos lo da la organización, lo cual no debemos desperdiciar”. (María Sivincha, 38 años).

Las integrantes de la organización ponen empeño en asistir a las capacitaciones, porque les importa los temas que se imparten, les produce

cambios en su desenvolvimiento, por ejemplo, la predisposición para emprender un tema de diálogo y participar.

“Yo siempre trato de asistir a toda las capacitaciones porque son interesantes los temas, allí aprendes mucho, te actualizas, con eso siquiera ya sabes de qué conversar con las demás, ya no te quedas callada”. (Paulina Masías, 47 años).

Muchas integrantes se capacitaron durante muchos años, acumulando experiencia y conocimientos, lo que les facilita el cambio en ellas y en su hogar; sin embargo, hay una tendencia de su parte en hacer y aprender de todo, lo cual recarga excesivamente su labor.

Las capacitaciones que reciben por parte del Centro Guaman Poma de Ayala se dan por niveles, una dirigida a la Junta Directiva de la Organización y otra a la Asamblea General, y la dirigida específicamente a los diferentes ejes, y se dan en dos niveles:

- El básico, tiene duración de 1 año, en que reciben conocimientos básicos y al final del curso se realiza una réplica en cualquier lugar del distrito para graduarse como facilitadoras y poder pasar a otro nivel.
- El nivel avanzado es también por 1 año, consiste en su perfeccionamiento para desarrollar actividades que les corresponde realizar, en esta etapa ya pueden efectuar acciones de proyección social como promotoras, con una acreditación de la institución con el que trabajan o están vinculadas.

4.5.2. FORMACIÓN DE LÍDERES

La formación en liderazgo y el tema de autonomía es también una expectativa planteada para mejorar la situación de la COMUDESS, viendo la

necesidad de salir a espacios grandes como en la política teniendo mujeres dirigentes en diferentes campos e instituciones. El tema de la calidad y capacidad de liderazgo a nivel de la Junta Directiva es otro de los aspectos planteados para estar bien capacitadas y conocer de organización. También es importante que se tenga el poder de planificar con criterios bastante amplios donde la organización debe tener bastante visión e ideas.

Por esta razón, se capacitan en la Escuela de Líderes que facilita el Centro Guaman Poma de Ayala cada año, el curso básico y el avanzado lo realizan de abril a noviembre por nueve horas mensuales y en el tercer año participan en talleres de reforzamiento de junio a diciembre por cuatro horas mensuales. Tal capacitación les brinda mayor seguridad para su desenvolvimiento personal tanto dentro de la organización como para relacionarse con instituciones.

4.6. CRONOGRAMA DE LA ESCUELA DE LÍDERES

Capacitación que ofrece el Centro Guamán Poma de Ayala, en el que participan mujeres de la COMUDESS durante el año. Está dirigida a Líderes dirigentes varones y mujeres de organizaciones sociales de base del valle del Cusco.

Cuadro N° 11

I CICLO

TEMAS	DURACIÓN	FECHAS
1) Así soy, así quiero ser.	9 horas	5,6 y 7 de abril
2) Construyendo mi liderazgo.	9 horas	10, 11, 12 de mayo
3) Comunicándonos mejor.	9 horas	7, 8, 9, de junio
4) Mirando la realidad	9 horas	5,6 y 7 de julio
5) Diferentes pero iguales.	9 horas	9, 10, 11 de agosto
6) Viviendo en armonía	9 horas	6, 7 y 8 de setiembre
7) Resolviendo nuestros conflictos.	9 horas	11,12, y 13 de octubre
8) Construyendo un mundo con cultura de paz.	9 horas	8,9 y 10 de noviembre

Fuente: Elaboración propia

A continuación se muestra el segundo ciclo de capacitaciones que ofrece Guamán Poma a líderes varones y mujeres donde participa la COMUDESS.

Cuadro N° 12

II CICLO

TEMAS	DURACIÓN	FECHAS
1. Líderes proyectando su vida.	9 horas	12,13 y 14 de abril
2. Líderes que contribuyen al desarrollo comunal.	9 horas	17,18 y 19 de mayo
3. Cuidando nuestro planeta	9 horas	14,15 y 16 de junio
4. Promoviendo el desarrollo de mi territorio	9 horas	12,13 y 14 de julio
5. Trabajando y diciendo juntos	9 horas	16,17 y 18 de agosto
6. Construyendo un liderazgo ético	9 horas	13,14 y 15 de setiembre
7. Me expreso en público con claridad	9 horas	18,19 y 10 de octubre
8. Ciudadanos participando en la elaboración de políticas públicas.	9 horas	15,16 y 17 de noviembre

Fuente: Elaboración propia

SEMINARIOS DE REFORZAMIENTO

En cuanto a reforzamiento de las capacitaciones, se efectúan seminarios donde se imparten los siguientes temas:

Cuadro N° 13
Seminarios

TEMAS	DURACIÓN	FECHAS
1. La realidad desde un enfoque de género.	4 horas	3 de junio
2. Análisis de la coyuntura nacional.	4 horas	5 de agosto
3. La vigilancia ciudadana.	4 horas	7 de octubre
CLAUSURA	4 horas	2 de diciembre

Fuente: Elaboración propia

CAPÍTULO V

LOGROS Y DIFICULTADES DE LA CENTRAL DE ORGANIZACIÓN DE MUJERES DE SAN SEBASTIÁN (COMUDESS)

5.1. LOGROS OBTENIDOS A TRAVÉS DE LA ORGANIZACIÓN

5.1.1. A NIVEL PERSONAL

La organización les ha permitido descubrir un mundo de posibilidades de desarrollo personal y de descubrimiento de sus capacidades, las mujeres ahora sienten como si la vida después de los hijos tuviera nuevo sentido y proyección, como si se estuviera empezando; ahora son capaces de combinar diferentes tipos de acciones y espacios y que lo pueden hacer bien. Han pasado de la sumisión a desarrollar la capacidad de ser líderes.

La organización también les dio posibilidades de participar en un conjunto de eventos y encuentros dentro y fuera de la ciudad e incluso en el extranjero, lo que ellas resaltan como una experiencia muy valiosa.

Lograron mayor apertura por parte de las diferentes instancias vinculadas a los trabajos que realizan las mujeres como Centro de Salud, Ministerio de Educación, juzgados, policía, casa refugio, etc.

Uno de los cambios que ellas mismas reconocen es, haberse ido formando opinión sobre temas diferentes y despertando interés sobre lo que sucede en la localidad y el país. Esto les abre camino a nuevos intereses y motivaciones.

El hecho de haberse integrado a una organización para tener nuevas experiencias como mujeres y asumir nuevos roles, poseer oportunidades de desarrollar habilidades de liderazgo, capacitarse y acumular conocimientos; es un logro para ellas que no tuvieron circunstancia para lograr su desarrollo personal por diferentes factores, como las labores reproductivas, haber estado pendientes de los miembros de su hogar, entre otros; que las ha dejado pensar en sí mismas, con necesidades propias.

5.1.2. A NIVEL FAMILIAR

Lo más resaltante al respecto, es el cambio notorio en la actitud de los esposos. En inicios del proceso de integración a la organización, éstos se oponían a que sus esposas salgan de sus espacios de dominio, ellos pensaban que las organizaciones sólo era para varones y que ellas iban a perder el tiempo en “chismear de los demás” y también había el temor de no tener quién les espere en el hogar para solucionar las necesidades de la vida cotidiana y hacer lo que ellos digan.

Por eso reclamaban cuando salían, dudando de lo que hacían, a veces cuestionando lo que sus esposas aprendían. La relación entre padres e hijos también tuvo un cambio importante, antes los hijos eran una carga pesada para las mujeres, sólo les traían trabajo y preocupación, porque estaban pequeños y necesitaban mayor atención por parte de la madre. A medida que fueron insertándose en la organización y acumulando experiencia organizativa y capacitación en diferentes temas como el desarrollo humano y personal, la relación con los miembros de su familia es más cercana, se valora sus opiniones, su relación se torna más placentera y de mutuo aprendizaje, es decir, las mujeres transmiten lo que aprenden en las capacitaciones, las tareas domésticas son compartidas con los hijos y el esposo para que acudan a capacitarse y realizar las actividades de la organización; asimismo, los

miembros de la familia se sienten orgullosos por su participación en la COMUDESS y los cambios que ha logrado como persona.

“Todo lo que aprendo lo comparto con mi familia. Mi familia está muy contenta con lo que hago en la organización y se sienten orgullosos de mí porque he alcanzado nuevos roles que me han ayudado a desarrollarme como persona”. (Lilia, 37años)

De otro lado, lograron transmitir a sus hijos la importancia de la participación en las organizaciones como un derecho y una obligación que tiene cada persona, lo cual hizo que los hijos de algunas integrantes de la organización pertenezcan también a otras organizaciones juveniles donde ocupan cargos de liderazgo.

5.2. VALORES POSITIVOS RECONOCIDOS POR LAS ENTREVISTADAS A PARTIR DE LOS PROCESOS VIVIDOS

Al ser integrantes de la COMUDESS, las mujeres refuerzan, adquieren y comparten muchos valores, de los cuales destacan los siguientes:

- Sencillez y humildad.
- Honestidad.
- Optimismo
- Puntualidad.
- Perseverancia.
- Coherencia con sus principios
- Responsabilidad.
- Vocación de servicio.
- Amor al prójimo.

- El valor de estar agrupadas y organizadas.
- No propiciar conflictos.

5.3. ESPACIOS SOCIALES ADQUIRIDOS POR MEDIO DE LOS CURSOS Y TALLERES DIRIGIDOS PARA LAS INTEGRANTES DE LA COMUDESS

Los talleres y cursos de capacitación crean espacios sociales para las mujeres, el aprendizaje, la autoestima, entre otros. Las mujeres consideran que estas capacitaciones y cursos que se les brinda son positivas. Estos cursos y talleres tienen una función social importante para mejorar la comunicación y solidaridad; inicialmente la participación era escasa, había opresión, falta de libertad para expresarse y autoseguridad, todo ello por no haber tenido una vida social propia. Pero con los cursos recibidos ya van rompiendo el silencio, entrando a un mundo donde pueden hablar y expresarse libremente, el descubrimiento de la palabra como medio de afecto, cariño donde ellas a la vez ahora si proyectan a sus familias y sobre todo a sus hijos. La dinámica interactiva desarrollada al interior de la organización por medio de cursos y talleres ha logrado que las mujeres pierdan la timidez que las caracterizaba, revirtiéndose hacia la mejora de la personalidad.

“Tenía temor de conversar o vergüenza. La primera vez que salí de mi casa para ir a una reunión, mi esposo me molestó bastante preguntándome para qué iba. Entonces me encaprichaba más que nada. Pero con los cursos y talleres en que nos brinda Guaman Poma de Ayala, perdí mi timidez, ya converso con las compañeras, me siento más segura de mi misma y me siento fortalecida”. (Paulina, 47 años).

Las características de la personalidad de las mujeres de la COMUDESS, antes de integrarse en la organización era de tristeza, silencio y cólera, pero

al formar parte de la institución cambió en ser locuaces, alegres y más participativas.

“Antes era triste, no les hablaba a ellos, solo estaba pensando en mis problemas, no les conversaba, renegaba, pero ahora sí les converso, me río con ellos, les cuento lo que me pasa, donde he ido”. (Paulina, 47 años).

5.4. PARTICIPACIÓN EN LOS ESPACIOS DE CONCERTACIÓN Y DESARROLLO LOCAL

La COMUDESS, va coordinando y participando activamente en diferentes espacios, asumiendo roles de liderazgo en temas vinculados a la problemática de las mujeres de su distrito. Las líderes de la COMUDESS van ganando nuevos espacios de participación y mejorando paulatinamente en cuanto a la calidad de sus aportes desde la perspectiva de mujeres que asumen su condición de ciudadanas activas.

Sus dirigentes han participado en eventos principalmente vinculados a la temática de violencia familiar, pero también en espacios de debate sobre el desarrollo local y de posicionamiento de las mujeres en el ejercicio de sus derechos y deberes ciudadanos.

5.5. FORTALECIMIENTO DE LAS MUJERES DENTRO DE LA COMUDESS

La Organización, a través de diversos procesos de formación y acción, contribuye a fortalecer el ego personal de las mujeres miembros, elevó su autoestima, piensan y opinan por sí mismas; desenvolviéndose con mayor facilidad sin temor y creando confianza en sí mismas para asumir nuevos retos y puedan revalorarse y ser capaces de romper esquemas socioculturales tradicionales y contribuir al desarrollo de su familia y sociedad, ya que estos logros serán obtenidos a través de la organización y les generará expectativas a futuro.

Otro logro, es el desarrollo de sus habilidades mediante las capacitaciones técnicas recibidas en gestión empresarial y comercialización. La participación en talleres de capacitación técnico productiva en tejido, artesanía, manualidades, cocina y repostería, transformación de alimentos, su participación en ferias para la comercialización de productos que es un ingreso económico más para su familia.

5.6. AUTONOMÍA E IDENTIDAD PROPIA DE LAS MUJERES DE LA COMUDESS

Las mujeres de la COMUDESS van adquiriendo su propia identidad y autonomía, las relaciones entre ellas es positiva asumiendo y designándose responsabilidades ya sea para realizar algún trámite y así dejar de depender de las asesoras, ellas se sienten mucho mejor y no quieren ser manipuladas porque conocen sus derechos y obligaciones y se sienten capaces de enfrentar nuevos retos.

”No vamos a estar esperando, si no nos dicen, no vamos a esperar a que nos digan, nosotras lo haremos”. (Beatriz, 53 años).

5.7. MOTIVACIONES Y EXPECTATIVAS PARA EL INGRESO A LA COMUDESS

Queda por mencionar que algunas mujeres deciden un cambio a partir de experiencias, emociones o procesos afectivos difíciles, mientras tanto otras descubren su posibilidad de cambiar a partir de la necesidad de prestarse atención a sí mismas y afirmar su dignidad como persona.

El servir al distrito es también una fuerte razón de motivación de algunas mujeres pertenecientes a la COMUDESS. Asimismo, el encontrarse a sí mismas y compartir con otras mujeres, en un contexto familiar y

comunitario machista, es una fuerte motivación personal que las despierta la necesidad de ingresar a la organización de mujeres.

Las mujeres reconocen como su mayor ganancia en el proceso de organización el haber experimentado mayor autoestima. De varias maneras expresan este avance personal, el valorarse como mujer, donde el varón y la mujer tienen iguales derechos.

5.8. FORTALECIMIENTO DE SU IDENTIDAD COMO PERSONAS EN LA ORGANIZACIÓN

Hay un reconocimiento al impacto que han tenido las capacitaciones recibidas en las diferentes áreas, desde lo más práctico y cotidiano hasta los temas de desarrollo personal para propiciar transformaciones individuales y colectivas. Estos son algunos de los testimonios a propósito de cómo se sienten siendo parte de la COMUDESS y qué significa para ellas esta organización.

“Si, me identifico con la COMUDESS, me da seguridad interna, confianza grande y entusiasmo de continuar trabajando. Yo quiero mucho a la COMUDESS porque allí aprendí querer y amar, a amarme a mí misma, lo que antes no hacía. Aprendí a hablar, a dialogar, a comunicarme en forma asertiva, también a conocer a cada uno de mis hijos, aprendí mediante las capacitaciones de seguridad alimentaria a preparar mis alimentos y darle el valor respectivo. Aprendí también a que la mujer nunca debe ser violentada porque es igual que el hombre. Aprendí que en todos los espacios podemos estar presentes y que no debemos ser marginadas en ningún momento. Aprendí que cuando uno habla y se comunica, entonces va a ser bien recibida en la COMUDESS. Siempre voy a resaltar donde esté, la COMUDESS fue

bueno para mí. La Escuela de Líderes que dio Guamán Poma de Ayala es lo que más me fortificó”. (María, 56 años).

El fortalecimiento institucional y del sentido de identidad de la COMUDESS podría asimismo, verse reflejado en las siguientes acciones durante el periodo analizado:

- Elaboración del plan estratégico.
- Participación en distintas actividades públicas proyectando a la organización.
- Reconocimiento expresado desde diversos espacios por el IX Aniversario de la COMUDESS.
- Elaboración del Plan Operativo Anual de la COMUDESS.
- Modificación de algunos estatutos de la Organización.

5.9. RELACIÓN ENTRE LA ORGANIZACIÓN Y LAS ASESORAS EXTERNAS

En términos generales, se observa un reconocimiento grato a la buena labor desempeñada por Guamán Poma de Ayala en el proceso de asesoramiento a las mujeres e integrantes de la COMUDESS. Sin embargo, la política de Guamán Poma es promover la autonomía de la organización, tomando iniciativas sin esperar intervenciones externas, para dar respuesta a sus problemas personales y sociales y de gran utilidad para otras organizaciones. En la actualidad, la organización se encuentra en proceso de capacitación en temas de incidencia política, en elaboración de proyectos y detección de problemas que afectan a la población; por lo que deben seguir capacitándose en estos temas y poniendo en práctica lo aprendido.

5.10. PROYECTOS EMPRESARIALES Y GESTIÓN DE RECURSOS

Se plantea que la COMUDESS pueda tener sus proyectos empresariales como organización y también que promueva opciones de

trabajo para las socias, donde la organización cuente con alguna empresa propia y genere ingresos para dar trabajo a todas sus integrantes y con ello un ingreso económico.

Para lograr, es necesario obtener una capacidad mayor de gestión de los recursos y proyectos, donde es necesario contar con capacitaciones en elaboración de proyectos para ayudar a salir de esta crisis donde se quiere proyectos productivos y de manera organizada se tendrá líneas de producción donde se gane su propio dinero, este uno de los factores para mejorar la COMUDESS.

5.11. EL MANEJO DEL DINERO Y LOS INCENTIVOS

En la COMUDESS no se manejan grandes sumas de dinero, por ser una organización sin fines de lucro. Los ingresos que poseen son resultado de las actividades realizadas pro fondos de la organización; los gastos que ocasionan los diferentes ejes son asumidos por cada socia. Por esa razón, las socias plantearon en la mesa de concertación de lucha contra la violencia familiar, que del gobierno Regional se les designe un incentivo por lo menos para su movilización, en vista que hay un presupuesto en ese programa.

El desempeño de las mujeres en la COMUDESS dentro de los ejes de desarrollo, son asumidos con mucha responsabilidad, dedicación y sacrificio, ya que en muchos casos con el afán de llevar a cabo sus actividades se encuentran en escases, con necesidad de alimentación, bebidas y recursos económicos que algunas veces lo asumen con sus propios medios con tal de atender las demandas de las demás mujeres. Al respecto, la siguiente versión:

“Nosotras tenemos que caminar de sed, de hambre, gastando nuestro propio dinero y hasta pagando el pasaje de las que sufren violencia,

nuestra labor es acompañarlas y hacer seguimiento de los casos que estén siendo atendidas a su favor”. (Augusta, 37 años)

Por otro lado, algunas socias sugieren que se debe tener un presupuesto en la organización para apoyar a alguna socia que podría estar enferma, apoyar a la Junta Directiva, gestionar con éxito los proyectos ante organismos de cooperación y resolver las necesidades de manera inmediata para el funcionamiento de la organización.

5.12. PARTICIPACIÓN EN LOS ESPACIOS DE CONCERTACIÓN Y DESARROLLO LOCAL

Uno de los fines de la COMUDESS es lograr una presencia activa en los espacios de discusión y propuesta sobre el desarrollo en cada uno de los ámbitos de intervención local y regional de su interés.

Por lo que las integrantes participan en diferentes espacios por medio de los ejes de trabajo, es decir, el grupo de movilizadoras de salud, defensoras comunitarias, la junta directiva y las generadoras de ingreso participan en el Consejo Regional de Seguridad Alimentaria, asimismo en la mesa de concertación de lucha contra la violencia.

El valle sur está formado por cinco distritos: San Sebastián, San Jerónimo, Saylla, Oropesa y Lucre. Actualmente, las cinco municipalidades distritales conforman el Comité Interdistrital de Desarrollo del valle Sur del Cusco (CID), constituido para concertar propuestas de desarrollo y así mejorar las condiciones de vida de sus poblaciones.

La Organización viene coordinando y participando activamente, asumiendo roles de liderazgo en temas vinculados a la problemática de las mujeres de estos distritos.

Hay una serie de relaciones que la COMUDESS ha formado desde su fundación, sus dirigentes participaron en eventos principalmente vinculados a la temática de violencia familiar en espacios de debate sobre el desarrollo local, como es el presupuesto participativo desde el año 2006 y de posicionamiento de las mujeres en el ejercicio de sus derechos y deberes ciudadanos.

Las líderes de la COMUDESS van ganando nuevos espacios de participación y mejorando paulatinamente en cuanto a la calidad de sus aportes desde la perspectiva de mujeres que asumen su condición de ciudadanas activas. Sus dirigentes han participado en eventos principalmente vinculados a la temática de violencia familiar, pero también en espacios de debate sobre el desarrollo local, y de posicionamiento de las mujeres en el ejercicio de sus derechos y deberes ciudadanos.

5.13. PARTICIPACIÓN EN EL PRESUPUESTO PARTICIPATIVO LOCAL

La Municipalidad Distrital de San Sebastián, conjuntamente con el Concejo de Coordinación Local, en cumplimiento de la Ley Marco del Presupuesto Participativo, el Decreto Supremo N° 171-2003-EF que aprueba el Reglamento del Presupuesto Participativo, convoca en forma anual a la población debidamente organizada, a las organizaciones públicas y privadas que ejecutan acciones en el distrito, a la cooperación técnica y a las autoridades elegidas democráticamente en elecciones públicas, al proceso del presupuesto participativo, el cual se da inicio luego de las actividades de preparación del proceso.

En este proceso vienen participando cuatro integrantes de la COMUDESS, quienes se comprometieron en asamblea a concurrir en todas las etapas del proceso de participación representando a la organización y asimismo planteando propuestas para la priorización de acciones en bien de la salud integral, que serán evaluadas por la comisión encargada, obviamente priorizando los problemas según el plan de desarrollo del distrito.

5.14. DIFICULTADES DE LA COMUDESS

4.14.1. LIMITADA PARTICIPACIÓN POR PARTE DE ALGUNAS SOCIAS DE LA COMUDESS

Las dirigentes de la organización afirman que no es fácil asumir responsabilidades, no sólo por las distintas tareas a realizar sino por la falta de comprensión de otras integrantes y las tensiones que a veces hay entre ellas. Las dirigentes dan mucho más tiempo a la organización y por tanto, tienen un mayor conocimiento de su dinámica y sus problemas, conforme las exigencias son mayores los tiempos dedicados.

Sin embargo, sienten que las demás no reconocen sus esfuerzos, no valoran las responsabilidades que asumen, ni se preocupan por cumplir lo planificado. Las dirigentes tienen una visión más global del quehacer del grupo, tienen más información, hacen muchas veces lo que las demás debieron hacer.

Todo ello contribuye a que se produzca un cierto distanciamiento con respecto a los miembros de la organización.

5.14.2. LOCAL PARA QUE PUEDAN REALIZAR SUS AGENDAS Y ACTIVIDADES PROGRAMADAS

La COMUDESS tiene el reto de tener un local propio, de donde se pueda disponer y convertir en un centro de capacitación para las mujeres que deseen aprender diferentes actividades que les pueda brindar un ingreso adicional a sus familias.

Actualmente ocupan un espacio cedido por la autoridad local, se encuentra en uno de los ambientes del mercado de San Sebastián con la finalidad de apoyarlas para que continúen trabajando en bien del distrito y a la vez evitar que malgasten en alquiler de local o estén en diferentes ambientes para reunirse.

El anhelo de las integrantes de la COMUDESS -como se mencionó- es que la organización tenga local propio con el fin de implementar talleres productivos donde cada eje de trabajo posea su espacio para generar ingresos económicos y solventar los gastos que demanda la organización.

“Yo quisiera que la organización tenga su propio local, para talleres de producción y que cada eje tenga su propio espacio, esto permitirá que las mujeres tengamos ingreso económico para solventar los gastos que nos genera la organización, eso es lo que queremos. En especial que las mujeres de aquí aprendamos a generar lo propio”.
(Alejandrina, 52 años).

5.14.3. DESERCIÓN POR PARTE DE ALGUNAS SOCIAS DE LA COMUDESS

Cuando se formó la COMUDESS en el año 2003, tenía 37 socias debidamente empadronadas, al 2008 ha descendido a 32 y en la actualidad

participan en forma regular 42 mujeres y son las que tienen más años de permanencia en la organización y obviamente son más capacitadas y experimentadas. También hay mujeres que a costa de la organización han mejorado su condición de vida formando su propia microempresa y retirándose. El retiro de las socias afecta al normal funcionamiento de la organización, porque todas tienen designadas las funciones que deben cumplir durante el mes y al retirarse dejan un vacío y es cubierta asumiendo doble responsabilidad, generándose una sobrecarga de actividades. Generalmente, los motivos para retirarse es que la organización no responde a sus necesidades y expectativas que han tenido primeramente, ya que la organización no es asistencialista es de servicio voluntario a la comunidad. Otros motivos son: tener hijos pequeños, enfermedades que las afecta por edad, no disponen de tiempo, por presión familiar, por cuestiones de trabajo y porque el asistir a la organización implica perder dinero.

CONCLUSIONES

1. La participación de las mujeres en la Central de Organización de Mujeres de San Sebastián (COMUDESS) surge con la idea de reivindicar los derechos y oportunidades de un sector de la población de mujeres que se encuentran postergados. En la actualidad la postergación del género femenino no está relacionado con restricciones de orden jurídico, sino está relacionado con formas de pensar, sentir y hacer, que yacen en la mentalidad tradicional de las familias e incluso de las mismas mujeres, en este sentido se designan determinados roles domésticos para las mujeres que limitan su desenvolvimiento. Las Leyes de protección a la mujer están dadas en la constitución política del Perú, Ley orgánica de Municipalidades y Regionales. Precisamente acatando estas Leyes las instituciones estatales y privadas como la Municipalidad, Guamán Poma, Visión Mundial, apoyan las iniciativas de la COMUDESS que participa en diversas actividades y eventos que mejoran el desempeño de la mujer en la familia y en la sociedad.

2. La participación de las mujeres en la Central de Organización de Mujeres de San Sebastián (COMUDESS) constituye un hecho humano, porque la voluntad de desarrollo de las mujeres no encuentran limitaciones legales, se producen gestos de bondad de auto ayuda entre las mujeres, se trata de un organismo sin fines de lucro. La incesante labor de las damas las convierte en precursoras de su autodesarrollo en temas que ellas consideran críticos, como son; salud, ingresos económicos y violencia familiar. La dinámica participativa de la mujer está compuesto de dos ámbitos, al interior de la institución a través de actividades que se evidencian en charlas, capacitaciones, y la participación de la mujer en el ámbito público que consiste en la interacción con instituciones públicas y privadas en términos de gestión como también de capacitación y aprendizaje. Asimismo la participación se efectúa utilizando diferentes mecanismos o estrategias para influir

en la población y en las autoridades como son por ejemplo a través de pasacalles, desfiles, campañas de sensibilización, entre otras.

-La Central de Organización de Mujeres de San Sebastián (COMUDESS) constituye un espacio de encuentro que les ha permitido conocer un mundo de posibilidades de desarrollo personal y de descubrimiento de sus propias capacidades, también les da la posibilidad de participar en un conjunto de eventos y encuentros dentro y fuera de la ciudad, combinando diferentes tipos de acción y de espacios de participación.

3. La organización es una instancia de cambio, la COMUDESS generó el mejoramiento del desenvolvimiento de la mujer cuyos logros se aprecian en la participación de la mujer en los planos tanto privado y público, que fueron impulsados por las capacitaciones técnico-productivas en tejido, artesanía, manualidades, cocina, repostería y transformación de alimentos; así como su participación en ferias para la comercialización de productos lo que genera un ingreso familiar adicional. Por otro lado, comprende el desarrollo de sus habilidades sociales; aprende a relacionarse con los demás; a tomar decisiones y valorarse como mujer; desarrollando su liderazgo con el que se desenvuelven con mayor facilidad, sin temor y desarrollando confianza en sí mismas, asumiendo nuevos retos, revalorándose y rompiendo los esquemas socioculturales tradicionales.

-La participación de la mujer a través de la Central de Organización de Mujeres de San Sebastián (COMUDESS) contribuye al desarrollo local porque a partir de los cambios producidos en las habilidades productivas, como también en el cambio de personalidad y autoestima, influye en la mejora de las condiciones de vida familiar.

RECOMENDACIONES

Es necesario que el gobierno nacional, los gobiernos regionales y locales contribuyan en el fortalecimiento e implementación de las organizaciones femeninas con el fin de mejorar las relaciones en torno a la equidad de género y el bienestar del niño y el adolescente que está normado dentro de las funciones del Estado en sus tres niveles.

La central de Organización de Mujeres de San Sebastián (COMUDESS) como organización femenina que capacita a sus integrantes en diferentes temas debe llevar a cabo más ordenadamente la ejecución de sus actividades desarrollando por periodos de tiempo una sola actividad, a fin de evitar la recarga de actividades en las mujeres ya que esto podría generar deserción y desanimo debido a la escases de tiempo.

Se sugiere también que los organismos no gubernamentales que se dedican al tema de desarrollo apoyen los aspectos referidos a la equidad de género y el bienestar del niño y del adolescente por ser un aspecto básico en el desarrollo del recurso humano, promoviendo y gestionando la resolución de problemas como la salud dentro de ello la desnutrición en los niños, la violencia familiar que aún persiste como también la generación de ingresos económicos.

BIBLIOGRAFIA

ARTEAGA, Y. (1998) Situación de los organizadores de Mujeres del Sur Andino. Cusco: Diagnóstico 1997 – 1998. IPA.

BELTRÁN, E. y otros (2008) Feminismo debates teóricos contemporáneos España. Alianza Editorial.

BLONDET Y MONTERO. (1998) La emergencia de las mujeres en el Perú. Lima: documento de trabajo 92, serie Sociología y Política, 13. IEP

BURGA, T. y Cathelat, M. (1980) Perfil de la Mujer peruana. Edit. Ausonia- Talleres Gráficos S.A.

CASTRO, R. (2001) Política ciudadanía y participación, Lima: Instituto Bartolomé de las Casas.

COLOMBO, Daniela, Luigi FREY y Renata LIVRAGHI. (1988) Respuesta de las autoridades frente a las necesidades expresadas por las mujeres. Caracas: Edit. Nueva Sociedad/UNESCO. VE.

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ (1993) Congreso constituyente democrático.

GUZMÁN V. (1995) El Género en la Planificación Social. Lima: IEP.

GEILFUS, Frans. (1997) Ochenta herramientas para el desarrollo participativo: Diagnóstico, Planeación, Monitoreo y Evaluación. Sagarpa, México: Inca Rural e IICA.

INEI (2007) Censo Nacional de población y Vivienda. Cusco: Oficina Departamental.

LAGOS S.M. y C. CABRERA. (1994) Nunca las Mismas. Santiago de Chile: Grupo de Investigación agraria.

LÉVI, CI. (2000) Grafías de Eros Historia, género e identidades sexuales Argentina. Ediciones de la école lacaniennede psychanalyse.

LEY ORGÁNICA DE MUNICIPALIDADES, LEY N° 27972 (2003) Congreso de la República.

LEY ORGÁNICA DE GOBIERNOS REGIONALES LEY N°27867 (2002) congreso de la República.

LÓPEZ, L. y VÉLEZ R. (2004) El concepto de desarrollo humano, su importancia y aplicación en México. Secretaría de Desarrollo Social.

Martin Aurelia (2006) Antropología del género Culturas, mitos y estereotipos sexuales. Madrid. Ediciones Cátedra.

MEAD, M. (1973) Sexo y temperamento en las sociedades primitivas. Barcelona: Editorial LAIA.

Moore Henrietta (1991) Antropología y Feminismo. Madrid. Ediciones Cátedra.

MOSSER, C. y LEVI, C. (1988) Género, capacitación y planificación en la mujer en el desarrollo urbano. De Vecinos a Ciudadanos. Lima: Editora Zumbi.

MOSSER, C. (1995) Planificación de género y desarrollo. Lima. Edición Luis Valera.

Olivera María del Carmen y Mellado Marvin (2015) El rol de las defensoras comunitarias frente a la violencia familiar en el Distrito de Sangarará. Cusco. Universidad nacional de San Antonio Abad del Cusco.

PORTOCARRERO, P. (1999) Estrategia de desarrollo intentando cambios de Vida. Lima: Centro de la Mujer Peruana. Edit. Flora Tristán. Lima. 1993. Mujer en el Desarrollo Balance de Acciones y Propuesta de políticas. Edit. Flora Tristán.

PRIETO, J. (1980) Mujer, poder y desarrollo en el Perú. (Tomo II). Lima – Perú: Edición DARHCA Representaciones S.A.

SCHÜSSLER, R. (2007) Género y educación Cuaderno temático. Perú: Editorial y Gráfica EBRA E.I.R.L

TORRES C. (1994) Orientaciones Básicas de Metodología de la Investigación Científica. Lima: Editorial San Marcos. Tercera edición.

VARGAS, V. (1989) Movimiento feminista en el Perú. Balance y perspectivas. En: El aporte de la rebeldía de las mujeres. Lima: Centro de la Mujer Peruana Flora Tristán.

VÁSQUEZ, J. (2003) Manual ciudadano. Serie documentos de investigación. México: Secretaría de Desarrollo social SEDESOL.

WEHKAMP, A. (1984). Luchas Colectivas de las Obreras Peruanas, los Motivos de Participación y Alejamiento. Amsterdam: Boletín de Estudios Latinoamericanos y del Caribe: Vol.37.

YARCE, J. (2009) El poder de los valores, Bogotá: Universidad de La Sabana-Ediciones ILL.

REVISTAS

BACKHAUS, Annette. (1988) Revista "Género y Desarrollo"

CEPAL. (1994) Informe: Género en Instituciones de Desarrollo Rural Andino

Consejo Andino de Manejo Ecológico Coordinadora Rural de Organizaciones Campesinas e Instituciones Agrarias.

De la Cadena, M. (1992) Las mujeres son más indias: Etnicidad y género en una comunidad del Cuzco. Santiago de Chile, Revista Isis Internacional, Ediciones de las Mujeres No. 16.

Deere, C. y León de Leal, M. (1998) Mujeres, derechos a la tierra y contrarreformas en América Latina. Perú. Revista Debate agrario No. 27

FEEP. (1980) Informe: Participación activa de las Mujeres Campesinas en su Comunidad, Quito.

FAO (2003) Mujer Rural y mujer y Indígena programa Nacional de la Mujer.

García Adela (2011) Desarrollo Humano y Paz, Revista Guamán Poma de Ayala.

CEDECO (1987) Serie con rostro de Mujer Vecina Ud. Trabaja. Quito: Copyright CEDECO Primera Edición –Ecuador.

CEDECO (1987) Serie en Rostro de Mujer Luchamos por el Derecho a Luchar, Quito: Copyright Edición CEDECO Ecuador.

MENCHU Ajamil (1994) Cooperación Internacional Genero y desarrollo, Genero y Educación. Madrid: Revista Iberoamericana de Educación.

PORTOCARRERO Patricia (1990) Mujer en el desarrollo Balance de Acciones y Propuestas Políticas. Lima: En Editora, mujer en el desarrollo Balance y propuesta IRED-Centro de la Mujer Peruana Flora Tristán- (Rev.)

TAFUR PORTILLA, Raúl (1994) introducción a la Investigación Científica. Lima: Editorial Mantaro.

SEN Amartya, 2000:3 DEVELOPMENT AND FREEDON:

PÁGINAS WEB

(www.definicionabc.com/general/autonomia.php)

(<http://www.sedesol.gob.mx/programas/main.htm>)

(<http://www.misionpyme.com/cms/content/view/3261/61/>)

(wikipedia.org/wiki/Liderazgo)

(www.promocion.peru-v.com/organizacion/concepto.htm)

(www.vasb.edu.ec/padh/revista14/docume) 22-02-11.

(www.zonaeconomica.com/node/2705) 22-02-11

(www.definicionabc.com/derecho/carta-poder.phpfilósofoMichelFoucault)

(<http://www.monografias.com/trabajos6/napro/napro.shtml>)

([http://www.hacienda.go.cr/centro/datos/Libro/Que%20es%20un%20Lider\[1\].pdf](http://www.hacienda.go.cr/centro/datos/Libro/Que%20es%20un%20Lider[1].pdf)).

(http://www.consejos Escolares.sep.gob.mx/es/conapase/Que_es_la_Participacion_Social).

(https://es.wikipedia.org/wiki/Rol_social)

(<http://www.munisansebastian.gob.pe/historia-mdss.pdf>)

ANEXOS

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ANTROPOLOGÍA**

TÍTULO: LA MUJER EN EL DESARRO SOCIAL: UN ESTUDIO SOBRE SU PARTICIPACIÓN EN LA CENTRAL DE ORGANIZACIÓN DE MUJERES DE SAN SEBASTIÁN (COMUDESS).

1. NOMBRES Y APELLIDOS: _____

EDAD: _____

2. GRADO DE INSTRUCCIÓN:

Primaria Completa	()
Primaria Incompleta	()
Secundaria Completa	()
Secundaria incompleta	()
Superior Completa	()
Superior Incompleta	()

3. ESTADO CIVIL:

Soltera	()
Casada	()
Conviviente	()
Divorciada	()
Viuda	()

4. Actividad que realiza: _____

I. CENTRAL DE ORGANIZACIÓN DE MUJERES DEL DISTRITO DE SAN SEBASTIÁN.

1.1 ¿Cuántas mujeres integran la organización?

1.2 ¿Hace cuánto tiempo que perteneces a la organización?

1.3 ¿Cómo fue que llegaste a formar parte de la Organización?

1.4 ¿Qué significa para ti la Organización?

1.5 ¿Cómo están organizadas?

1.6 ¿Qué cargo tienes en la Organización?

1.7 ¿En qué actividades participas desde tu Organización?

1.8. ¿Con qué instituciones se relacionan?

1.9 ¿Con qué instituciones forman alianzas para lograr sus objetivos?

1.10 ¿Con qué frecuencia se reúnen en las Asambleas?

1.10.1 ¿En las asambleas ordinarias que temas toman en cuenta?

1.10.2 ¿En las asambleas extraordinarias que temas tratan?

1.11 ¿Qué documentos manejan?

II. ESPACIOS DE PARTICIPACIÓN: Ejes de trabajo

2.1. ¿En qué eje(s) participas?

- a) Red de Tejidos ()
 - b) Red de Movilizadoras de Salud ()
 - c) Red de Defensoras Comunitarias ()
-
-

2.1.1. ¿Cuántas mujeres integran en tu red?

2.1.2. ¿Qué actividades realizan?

2.1.3. ¿Hace Cuánto tiempo realizas esta actividad y porqué?

2.2. ¿Con qué frecuencia te capacitas?

2.3. ¿En qué capacitaciones participas?

2.4. ¿Las capacitaciones que recibes lo pones en práctica?

Si () ¿Cómo? _____

No () ¿Por qué? _____

III. LOGROS QUE HAN OBTENIDO LAS INTEGRANTES DE LA ORGANIZACIÓN

3.1. ¿Qué logros consideras que has obtenido a través de la organización?

Personal ()

Familiar ()

Explique:

3.2. ¿Cómo ha influido en ustedes la organización?

3.3. ¿Qué te parece las capacitaciones que les brindan?

3.4. ¿En base a qué valores se relacionan en la organización? ¿por qué?

3.5. ¿Te identificas con la organización?

3.6. ¿Cómo es la relación entre la organización y la entidad asesora? ¿por qué?

3.7. ¿Qué hacen ustedes para que la organización se vea más fortalecida?
¿por qué?

3.8. ¿Qué hacen para conseguir ingresos para la organización?

3.1. ¿Qué planes tienen para el futuro?

IV. DIFICULTADES DE LA ORGANIZACIÓN

4.1. ¿Qué dificultades tienen generalmente en la Organización?

Económico ()

Deserción ()

Poca participación ()

Local ()

4.2. ¿Participas en toda las actividades de la COMUDESS?

Si ()

No ()

4.3. ¿Eres puntual para llegar a las diferentes actividades que realiza la
COMUDESS?

Si ()

No ()

Porque:

Gracias por su colaboración.

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema objeto de investigación.	Objetivos de la investigación.	Hipótesis	Variables.	Indicadores
<p>¿Cómo es la participación social de las mujeres en la COMUDESS?</p> <p>¿Cómo es la participación de la Central de Organización de Mujeres de San Sebastián (COMUDESS) en el Distrito de San Sebastián?</p> <p>¿Qué logros obtienen las mujeres con su participación social en la COMUDESS?</p>	<p>Conocer la participación social de las mujeres en la COMUDESS.</p> <p>Describir la participación de la Central de Organización de Mujeres de San Sebastián (COMUDESS) en el Distrito de San Sebastián.</p> <p>Identificar los logros que obtienen las mujeres con su participación social en la COMUDESS.</p>	<p>Las mujeres de la COMUDESS participan en forma activa y voluntaria en espacios públicos y privados, asumiendo diferentes roles, lo que les permite aprender a relacionarse con los demás, trabajar en equipo liderando y representando a su organización a partir de los ejes de trabajo en la defensa de los derechos de la mujer, a la vez que contribuyen en el desarrollo del distrito. Con su participación, se ha revalorado como mujer, fortaleciendo sus capacidades, habilidades y elevando su autoestima.</p> <p>La participación de la Central de Organización de Mujeres de San Sebastián (COMUDESS) en el Distrito de San Sebastián se efectúa como parte del cumplimiento de los ejes de trabajo de la organización que</p>	<p>Central De Organización De Mujeres Del Distrito De San Sebastián. (COMUDESS)</p> <p>Espacios de participación</p> <p>Actividades que se llevan a cabo en el Distrito.</p>	<p>Número de socias Tiempo de permanencia en la organización Modo de integración en la COMUDESS Significado de la COMUDESS Organización de la COMUDESS Cargos en la junta directiva Actividades Relacionamiento con instituciones Alianzas con instituciones Asambleas Manejo de instrumentos de gestión</p> <p>Ejes de trabajo Capacitaciones</p> <p>Ferias Pasacalles Desfiles Participación en el presupuesto participativo.</p>

		<p>consta de actividades que se llevan a cabo en el Distrito.</p> <p>Las mujeres con su participación en la COMUDESS obtienen logros a nivel personal como familiar que se refleja en la mejora de su desenvolvimiento en la sociedad, incluso en medio de dificultades de la organización.</p>	<p>Logros que han obtenido las integrantes de la organización</p> <p>Dificultades de la organización</p>	<p>Logros personales Logros familiares Influencia de la organización Impresiones de las capacitaciones Valores Identificación Nivel de relación con otras instancias Fortalecimiento institucional Gestión de ingresos económicos Expectativas para el futuro</p> <p>Dificultades en: Disponibilidad de tiempo Puntualidad</p>
--	--	---	--	--

Instrumentos de investigación

Variables	Indicadores	Preguntas	Observación
Central De Organización De Mujeres Del Distrito De San Sebastián. (COMUDESS)	<p>Número de socias</p> <p>Tiempo de permanencia en la organización</p> <p>Modo de integración en la COMUDESS</p>	<p>¿Cuántas mujeres integran la organización?</p> <p>¿Hace cuánto tiempo que perteneces a la organización?</p> <p>¿Cómo fue que llegaste a formar parte de la Organización?</p>	X
	Significado de la COMUDESS	¿Qué significa para ti la Organización?	
	Organización de la COMUDESS	¿Cómo están organizadas?	
	Cargos en la junta directiva	¿Qué cargo tienes en la Organización?	
	Actividades	¿En qué actividades participas desde tu Organización?	X
	Relacionamiento con instituciones	¿Con qué instituciones se relacionan?	
	Alianzas con instituciones	¿Con qué instituciones forman alianzas para lograr sus objetivos?	
	Asambleas	<p>¿Con qué frecuencia se reúnen en las Asambleas?</p> <p>¿En las asambleas ordinarias que temas toman en cuenta?</p> <p>¿En las asambleas extraordinarias que temas tratan?</p>	X
	Manejo de instrumentos de gestión	¿Qué documentos manejan?	
Espacios de participación:	Ejes de trabajo	<p>¿En qué eje(s) participas?</p> <p>¿Cuántas mujeres integran en tu red?</p> <p>¿Qué actividades realizan?</p> <p>¿Hace Cuánto tiempo realizas esta actividad y porqué?</p>	X

<p>Logros que han obtenido las integrantes de la organización</p>	<p>Capacitaciones</p> <p>Logros personales</p> <p>Logros familiares</p> <p>Influencia de la organización</p> <p>Impresiones de las capacitaciones</p> <p>Valores</p> <p>Identificación</p> <p>Nivel de relación con otras instancias</p> <p>Fortalecimiento institucional</p> <p>Gestión de ingresos económicos</p> <p>Expectativas para el futuro</p> <p>Dificultades</p> <p>Disponibilidad de tiempo</p> <p>Puntualidad</p>	<p>¿Con qué frecuencia te capacitas? ¿Las capacitaciones que recibes lo pones en práctica?</p> <p>¿Que logros consideras que has obtenido a través de la organización en lo personal? ¿Qué logros consideras que has obtenido de la organización en lo familiar?</p> <p>¿Cómo ha influido en ustedes la organización? ¿Qué te parece las capacitaciones que les brindan?</p> <p>¿En base a qué valores se relacionan en la organización? ¿Porqué?</p> <p>¿Te identificas con la organización?</p> <p>¿Cómo es la relación entre la organización y la entidad asesora? ¿Porqué?</p> <p>¿Qué hacen ustedes para que la organización se vea más fortalecida? ¿Porqué?</p> <p>¿Qué hacen para conseguir ingresos para la organización?</p> <p>¿Qué planes tienen para el futuro?</p> <p>¿Qué dificultades tienen generalmente en la Organización?</p> <p>¿Participas en toda las actividades de la COMUDESS? ¿Eres puntual para llegar a las diferentes actividades que realiza la COMUDESS?</p>	<p>X</p> <p>X</p>
---	---	--	-------------------

FUNCIONES DE LA JUNTA DIRECTIVA

La actual Junta directiva de la COMUDESS ha sido elegida recientemente por asamblea general por el periodo de dos años de gestión, cabe mencionar que las integrantes son las mujeres más activas y comprometidas con la organización cuyo liderazgo finalizará el 2018.

Las funciones del Consejo Directivo de la COMUDESS son:

- a) Representar a la COMUDESS ante Instituciones públicas y privadas.*
- b) Convocar a Asambleas Generales de acuerdo al Estatuto.*
- c) Presentar en Asamblea General el Plan de Trabajo anual y las evaluaciones semestrales.*
- d) Coordinar con los Equipos Responsables de los programas o proyectos y velar por la marcha organizativa, administrativa y económica de éstos.*
- e) Coordinar acciones con otras organizaciones e instituciones similares dentro del marco de los fines y objetivos de la COMUDESS.*
- f) Gestionar, administrar y garantizar el buen uso de los recursos, proyectos y cualquier apoyo que se ejecute.*
- g) Tendrán 02 reuniones ordinarias al mes, con el quórum reglamentario de la mitad más una.*
- h) Podrán tener reuniones extraordinarias cuando las circunstancias lo exijan.*
- i) Los acuerdos tomados en el Consejo Directivo son por mayoría simple y son asumidos en forma solidaria, las mismas que se registraran en libro de actas.*
- j) Ningún miembro del Consejo Directivo puede llevar documento alguno de la organización, fuera del local de la COMUDESS, a no ser que por seguridad se acuerde mediante acta a la custodia de los mismos.*
- k) Están prohibidas de hacer declaraciones o prestar información a nombre de la COMUDESS, sobre asuntos internos, sin autorización de todos sus miembros*
- l) Están prohibidas de disponer de los bienes y recursos de la organización y sus programas*
- m) En caso de renuncia o vacancia de cualquiera de los primeros nueve cargos del Consejo Directivo, sus reemplazantes serán elegidas en la Asamblea General.*

FUNCIONES DE LA PRESIDENTA

Según los estatutos internos de la COMUDESS las funciones de la presidenta de la organización es bastante, esto supone una ardua interacción con diversos actores sociales tanto a nivel interno de la institución como también a nivel externo cuando tienen que representar ante instancias públicas y también privadas, estas son:

- a) *Asumir la representación legal de la COMUDESS ante las Instituciones públicas y privadas.*
- b) *Promover coordinaciones o participación en instancias de concertación con entidades privadas y/o públicas y organizaciones sociales, siempre y cuando éstas enriquezcan o ayuden a lograr los objetivos de la COMUDESS.*
- c) *Cumplir y hacer cumplir el presente Reglamento Interno y los acuerdos tomados en las reuniones del Consejo Directivo y de Asamblea General.*
- d) *Convocar y presidir las asambleas internas de la Junta Directiva y/o nombrar una Directora de debates en la Asamblea General.*
- e) *Ejercer el voto dirimente en caso de empate.*
- f) *De acuerdo a los Planes de Trabajo en Asamblea General, elaborar un cronograma por actividades, aprobarlas y delegar o elegir a las responsables.*
- g) *Velar por la unidad, respeto mutuo y ejercicio de la democracia en la COMUDESS.*
- h) *Celebrar contratos y/o convenios necesarios, junto con las demás integrantes del Consejo Directivo de la COMUDESS, previa aprobación en Asamblea General a la que informarán periódicamente de la situación de las mismas.*
- i) *La participación de representantes de la COMUDESS en instancias de concertación o coordinaciones serán aprobadas en reunión del consejo directivo y se informará en Asamblea general.*
- j) *Firmar con las demás Integrantes del consejo directivo la documentación emitida y recepcionada, así como hacer la transferencia, bajo inventario de los bienes, recursos y documentación al nuevo consejo directivo.*
- k) *Una vez que transfiera su cargo, acompañará a la nueva Presidenta durante un mes.*

FUNCIONES DE LA VICE – PRESIDENTA

Las funciones de la vicepresidenta aparentemente es escasa frente a las responsabilidades de otros miembros de la junta directiva, pero en caso de la ausencia de la presidenta asume todas las labores que ejerce la presidenta; las tareas que cumple son las siguientes:

- a) Reemplazar a la presidenta o cualquier otro cargo de la Junta Directiva en caso de ausencia de cualquier de los miembros.*
- b) Coordinar las acciones con la Presidenta, y asumir de mutuo acuerdo responsabilidades para evitar sobrecarga de trabajos.*
- c) Apoyar en los trabajos que realicen los Programas.*
- d) Una vez que deje el cargo, acompañará a la nueva vice presidenta durante un mes.*

FUNCIONES DE LA SECRETARIA DE ACTAS

Como en toda organización social cuenta con una persona que está a cargo de llevar disciplinadamente el libro de actas de manera secuencial, para el caso de la COMUDEES, la responsabilidad es amplia, ya que la secretaria de actas tiene la función de llevar el libro de actas, archivos y demás documentación en forma ordenada, a continuación detallamos las funciones de la secretaria de actas.

- a) Llevar el Libro de Actas y archivos de la documentación de la organización en forma ordenada, los mismos que estarán bajo su responsabilidad.*
- b) Llevar en forma ordenada el padrón de asociadas de la COMUDESS, de las Juntas Directivas de cada Organización de base, de cada uno de los programas; indicando cargo, Apellidos y nombres, número de documento de identidad dirección domiciliar y otros que viere por conveniente.*
- c) Hacer las citaciones a las Directivas, Responsables de diferentes Programas y Delegadas a la Asamblea General, a las reuniones y capacitaciones.*
- d) Colaborar con las demás Directivas en la difusión, motivación y movilización de sus miembros en las diversas actividades de la Organización y sus Programas.*
- e) Previo a cada asamblea, leerá el Acta para su aprobación y firma.*
- f) Facilitar la edición o reproducción de material de interés colectivo.*

- g) *Una vez que deje el cargo, acompañar a la nueva Secretaria de Actas para la transferencia durante un mes.*

FUNCIONES DE LA SECRETARIA DE ECONOMÍA

Está función generalmente en las organizaciones ocupa la posición de tesorería, pero en la COMUDESS se denomina secretaria de economía y tiene la responsabilidad de efectuar diversas labores relativas a la administración y control de la economía de la institución.

- a) *Llevar un cuaderno de caja y la contabilidad.*
- b) *Es responsable de toda la documentación contable.*
- c) *Promover actividades para recaudar fondos*
- d) *Entregar recibos o facturas por ingresos y egresos, los mismos que deben llevar la firma de la Presidenta y Secretaria de Economía más el sello de la Organización.*
- e) *Centralizar y registrar en el libro de caja todos los ingresos generados por la organización, cuotas por inscripciones, cuotas extraordinarias y otros.*
- f) *Velar por el buen manejo de los fondos de la Organización teniendo en cuenta la decisión de la Junta Directiva y la Asamblea General.*
- g) *Los desembolsos que efectúe será previa una autorización de la Presidenta y por escrito.*
- h) *Archivar los recibos y facturas de todos los ingresos y egresos especificando su uso, informar cada tres meses, o cuando la asamblea general lo solicite, el estado económico de la Organización, el mismo que debe ser aprobado en Asamblea General.*
- i) *No podrán utilizar los fondos para fines personales.*
- j) *Inventariar todos los bienes adquiridos y producidos por la organización.*
- k) *Controlar a través de un kárdex, todas las entregas y recepciones de material distribuido para efectos de producción.*
- l) *Exigir la firma de un contrato, con la firma de una beneficiaria y una aval para los efectos de entrega de material para la producción, así mismo conjuntamente con la Secretaría de Capacitación verificar la propiedad de la vivienda de la socia beneficiaria*
- m) *Una vez que deje el cargo, acompañará a la nueva Secretaria de Economía para la transferencia durante un mes.*

FUNCIONES DE LA SECRETARIA DE CAPACITACIÓN

Esta función es poco usual en las juntas directivas de las organizaciones, para el caso de la COMUDESS por su naturaleza de conformación cuenta con una secretaria de capacitación que se dedica a labores referidas a las capacitaciones ya sea capacitando u organizando eventos de enseñanza en coordinación con instancias públicas y privadas, detallamos a continuación las funciones para este caso:

- a) Diseñar y preparar el plan anual de capacitaciones.*
- b) Presentar dicho plan en Asamblea General para su discusión y aprobación.*
- c) Coordinar y/o gestionar con instituciones públicas o privadas, la realización de los cursos o talleres de capacitación en coordinación con la presidenta y las responsables de los programas.*
- d) Coordinar con las Organizaciones de base, para las capacitaciones.*
- e) Promover las capacitaciones y réplicas en organizaciones de base del distrito, en coordinación con la Junta directiva.*
- f) Velar por la buena entrega de material para la producción y en coordinación con la Secretaría de Economía exigir la firma de un contrato y verificar el domicilio de la beneficiaria.*

FUNCIONES DE LA ASISTENTA SOCIAL

Se trata de otra función que es poco usual en las juntas directivas de las organizaciones sociales, que para el caso de la COMUDESS cuenta con una asistente social con el fin de velar por el bienestar social de las socias. A continuación detallamos las funciones a las que se dedica:

- a) Coordinar acciones para atender situaciones delicadas de las asociadas.*
- b) Tener el padrón de las fechas de nacimiento de las socias y sus direcciones domiciliarias.*
- c) Visitar a las socias en situación delicada y prestar apoyo moral.*
- d) Propiciar charlas educativas de salud, economía, desarrollo personal.*

FUNCIONES DE LAS VOCALES

Esta función es usual en la mayoría de las juntas directivas, para el caso de la COMUDESS ejerce la siguiente función:

- a) Convocar, mantener la disciplina y el orden en la organización y cumplimiento de las actividades de la Institución.*

FUNCIÓN DE LA FISCAL

Es otra función que es usual en la mayoría de las juntas directivas de las organizaciones, para el caso de la COMUDESS cumple la labor de fiscalización del cumplimiento de las actividades tal como se detalla a continuación:

- b) Fiscalizar el cumplimiento de las actividades y los planes operativos de la COMUDESS y sus programas, así como el buen manejo de los recursos y bienes de la organización.*