

INFORME FINAL

EJECUTIVO DE PROYECTO

LÍDERES CON EQUIDAD:
IMPLEMENTACIÓN Y SISTEMATIZACIÓN
DEL MÓDULO DE LIDERAZGO



fundación
wwb
Colombia



EQUIPO CONSULTOR EN CAMPO:

Areli Zaragoza Ruíz
Ariane Denault-Lauzier
Manuel Ramos
Edwin Taborda
Carolina Barrera

EDICIÓN DEL DOCUMENTO:

Dirección de Investigación

fundación
wwb
Colombia

Enero, 2020

CONTENIDO

Página

• INTRODUCCIÓN	4
• CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA	6
• 1. FAMILIA Y TRABAJO	7
<i>Percepciones sobre aportes del Módulo de Liderazgo</i>	12
• 2. LIDERAZGO Y VIDA PERSONAL	14
<i>Percepciones sobre aportes del Módulo de Liderazgo</i>	15
• 3. LIDERAZGO Y COMUNIDAD	17
<i>Percepciones sobre aportes del Módulo de Liderazgo</i>	18
• CONCLUSIONES	20
• REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	22

INTRODUCCIÓN

En el marco de los esfuerzos que está realizando de la Fundación WWB Colombia en la zona rural del Valle del Cauca, fue firmado en marzo de 2019 un convenio con la Federación Nacional de Cafeteros (FNC), para implementar un Módulo de Liderazgo (en adelante ML) con un grupo de 25 personas caficultoras (en su mayoría mujeres) en Sevilla, Valle del Cauca. A este ejercicio se le sumó un componente de investigación que tuvo como objetivo identificar las transformaciones de las personas participantes del módulo en el entorno personal, familiar y comunitario a través de metodologías de investigación basadas en el arte. A la vez esta aproximación permitió poner a prueba el contenido programático y pedagógico de una apuesta inicialmente pensada para ser implementada con población emprendedora de la ciudad de Cali.

Este informe tiene como propósito describir de forma sucinta los aportes percibidos por las personas participantes en torno al liderazgo en su vida personal, familiar y comunitaria, partiendo de los testimonios sobre las interacciones que describen de su contexto. Al mismo tiempo, se pretende presentar algunas reflexiones que las personas participantes hicieron sobre las metodologías pedagógicas del Módulo,

así como lineamientos iniciales sobre los aspectos relevantes a tener en cuenta cuando la Fundación WWB hace presencia en contextos rurales tomando en consideración las múltiples brechas de desigualdad que podrían aparecer (y que se complejizan en la transversalización del enfoque de género). Estas cuestiones preliminares serán un primer insumo útil para la consideración de futuros proyectos y documentos en los que se profundicen y discutan los resultados de este piloto.

Así, a continuación, se expondrán los resultados del componente de investigación a través de tres ejes de análisis: 1) trabajo y familia; 2) liderazgo y vida personal; 3) liderazgo y comunidad. Estos ejes permitirán comprender de forma organizada la información obtenida, sin embargo, entre cada eje existen múltiples conexiones que podrían desdibujarse en la labor de abstracción. En estos apartados, inicialmente se esbozarán las formas en las que las mujeres se autoreconocen en cada aspecto y las dificultades que identifican en su contexto para posteriormente exponer algunas percepciones sobre los ámbitos de la vida el que las mujeres expresan el Módulo tuvo injerencia.

Este ejercicio resulta importante para una comprensión inicial de la situación de las mujeres rurales en el panorama caficultor del municipio de Sevilla, en tanto funciona como un primer acercamiento a la realidad y las problemáticas de un contexto productivo gremial como este. No obstante, dado que en este componente de investigación sólo participaron veinticinco personas en cuatro sesiones de trabajo, el carácter de las afirmaciones aquí consignadas se enuncia en el plano de exploración que da luces sobre qué elementos se deben tener en cuenta para la formulación de proyectos con comunidades rurales.

En cuanto a la estrategia de recolección de datos, se definió realizar un ejercicio de Línea de base y Línea de comparación a través grupos focales con participantes (dos encuentros, uno antes y uno después de la implementación del ML) como con familiares y amigos(as) (proceso similar al realizado con participantes, pero con baterías de instrumentos distintos para cada espacio). Estos permitieron tanto al equipo investigador como a las personas que cursaron el módulo, conocer los antecedentes de su propia visión y la de sus compañeras alrededor de las prácticas y trayectorias de liderazgo individual, familiar y comunitario.

Además, las técnicas de investigación basadas en las artes posibilitaron el abordaje de experiencias individuales y colectivas en ocasiones sensibles, al tiempo, su uso generó lazos de confianza y permitió a las

personas expresar sus pensamientos, vivencias, memorias e imaginarios relacionados con los temas de la investigación a través del teatro participativo, el mapeo corporal, la danza, el dibujo y otras artes plásticas.

Adicionalmente, fueron útiles para evaluar de manera participativa el contenido y la metodología del módulo, así como los efectos percibidos de éste en las mujeres y hombres participantes. Estas estrategias hacen de los grupos focales espacios idóneos para la recolección de información de forma ágil y que además promueven la apropiación de contenidos del Módulo al incentivar la reflexión sobre estos y su potencial aplicación.



CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA

Para la implementación del Módulo de Liderazgo se contó con la participación de veinticinco personas cafeteras (25) escogidas por la Federación Nacional de Cafeteros por su rol de liderazgo que desempeñan en el territorio y por las posibilidades de replicar el impacto en sus comunidades. De estas veinticinco personas, tres eran hombres (12%) y veintidós eran mujeres (88%), dadas estas proporciones el presente documento se centrará principalmente en los relatos de las mujeres y la forma en la que ellas se cuentan a sí mismas, no obstante, también recoge de manera general algunas percepciones que los familiares y parejas de los y las participantes tienen sobre el efecto del Módulo.

En torno a lo productivo, se identificó que el 40% de las personas participantes tienen otros cultivos paralelos al café como el plátano, el banano, las hortalizas, y el aguacate. También se registra el desarrollo de otras actividades esporádicas para la generación de recursos como venta y fabricación de muebles, costura, cría de animales, bisutería, tejido y manualidades. De acuerdo a los resultados de la encuesta sociodemográfica aplicada, hay en promedio cinco (5) personas hogar y

el ingreso familiar promedio es de 1 salario mínimo legal vigente (\$781.242 en el 2018), lo que ubica a la mayoría de familias por debajo de la línea de pobreza que en el Valle del Cauca es de \$266.308 al mes por persona.

Geográficamente las personas participantes habitaban en cinco (5) veredas y once (11) corregimientos¹ del municipio de Sevilla (ubicado en la región sub-central del departamento). En ocasiones la distancia entre estos territorios y la cabecera municipal era de tres horas o más, y no era la distancia sino el tiempo de desplazamiento y las condiciones climáticas que provocaron varios derrumbes en el periodo de implementación del Módulo que configuraron barreras para la participación de las personas convocadas; a pesar de ello no se contabilizaron deserciones del programa.

¹ Veredas: Loma de la Cruz, El Congal, Cebollal, Higueros, Floresta, Calamar.

Corregimientos: El Billar, Alto Coloradas, Palomino, El Venado, Cominales, Totoró, Miramar, San Antonio, Bajo Colorados, La Floresta, La Milonga.

1. FAMILIA Y TRABAJO

En el contexto rural colombiano la familia y el trabajo se entretajan en una íntima relación socioeconómica, donde la primera se sitúa como la contenedora de la mano de obra necesaria para la producción, y la segunda como aquella que permite obtener los recursos económicos para el bienestar de la familia. Este vínculo social describe una relación en la que el trabajo realizado por miembros de la unidad familiar se ha integrado de forma intrínseca a los roles que cada quien asume en los espacios domésticos, tal es el caso de las mujeres que hicieron parte del Módulo de Liderazgo ofrecido por la Fundación WWB en el municipio de Sevilla, quienes se enuncian y reconocen desde el trabajo productivo-reproductivo que realizan en sus fincas.

De acuerdo a los testimonios de las personas participantes del módulo hay una clara división sexual del trabajo que es identificado como necesario para la continuidad de la vida económica y social. Aunque tanto hombres como mujeres realizan con frecuencia todo tipo de actividades productivas en la finca como la comercialización, administración, y cultivo; son ellas - y no los hombres - quienes tienen a su cargo el desarrollo de tareas de cuidado² que deben realizar de forma

simultánea a las tareas productivas (no se habla en este caso de “doble jornada”, sino de una misma jornada de trabajo con ritmos complejos y con cargas paralelas que no se pueden descuidar). Esto, perciben ellas, provoca una disminución en la cantidad de tiempo disponible para participar de espacios distintos a los domésticos y se agrava con al hecho de no contar con recursos económicos suficientes para tercerizar estas actividades necesarias para la operación de las fincas.³

² El trabajo de cuidado comprende dos tipos de actividades superpuestas: las actividades de cuidado directo, personal y relacional, como dar de comer a un bebé o cuidar de un cónyuge enfermo, y las actividades de cuidado indirecto, como cocinar y limpiar. El trabajo de cuidados no remunerado consiste en la prestación de cuidados por parte de cuidadoras y cuidadores no remunerados sin recibir una retribución económica a cambio. La prestación de cuidados no remunerada se considera un trabajo, por lo que es una dimensión fundamental del mundo del trabajo (Organización Internacional del Trabajo, 2018).

³ Entre estas actividades de cuidado se incluyen: compra y preparación de alimentos (tanto para la familia como para los empleados contratados para temporadas de cosecha), limpieza de la finca, cuidado de menores, adultos mayores y personas enfermas, también cuidado de animales para la venta, lavado de ropa de los miembros de la unidad doméstica, administración de las finanzas de la casa (pago de deudas y cuentas).

Con la disminución de los precios internacionales del café que se ha sostenido como una constante en los últimos años (Revista Dinero, 2020), muchas de las familias cafeteras entrevistadas en los grupos focales comentan que se está generando un fenómeno de “trabajo a pérdida” como resultado de los bajos precios de comercialización del café y la no recuperación de las inversiones requeridas para la renovación de cultivos. Esto, sostenemos, no sólo ha tenido graves implicaciones sobre la calidad de vida de la población cafetera en general, sino que tiene además un especial impacto sobre la autonomía de las mujeres, pues limita (y en ciertos casos incluso desaparece) la capacidad para tomar decisiones sobre la distribución del dinero disponible para ser usado por fuera de las lógicas de subsistencia, así como puede exacerbar la relación de dependencia de sus parejas y familiares que figuran con titulación de la tierra que todos trabajan y habitan. Producto de esto, las mujeres están experimentando un fenómeno de doble trabajo a pérdida en el que sin el retorno económico esperado luego de la comercialización de los cafés se invisibiliza aún más la inversión de cuidado hecha por ellas.

Sobre lo anterior Pérez y Tangarife afirman que, para el caso de la mujer rural en Colombia, “la invisibilidad del cuidado, su precarización como trabajo y la forma en que se distribuye socialmente (...) son construcciones sociales que se soportan en la relación entre lo femenino y lo masculino en el mundo de lo productivo y lo



reproductivo.” (2015: 19). Ello, invita a pensar como esta desigual división del trabajo está sustentada en estructuras sociales más amplias y no en una distribución indiscriminada del trabajo, así, es más claro comprender que la disminución de esta brecha de género necesita una transformación en la división sexual del trabajo y una vinculación más reconocida de las mujeres al trabajo productivo, que socialmente está atribuido en mayor medida a los hombres aunque de él participen todos.

Aunque las mujeres llevan liderando los procesos de producción y administración de las fincas familiares durante varios años, al tiempo que se encargan del trabajo de cuidados, las personas que participaron en el ML aseguran que las actitudes y formas de pensar alrededor de la inferioridad de las mujeres es recurrente en el contexto del trabajo productivo, ejemplo de ello es el uso de lenguaje sexista y la descalificación e invalidación de las decisiones tomadas por las mujeres en los espacios distintos al doméstico. Así, ellas se encuentran en una constante necesidad de validar su experticia y capacidad para cumplir con las diferentes responsabilidades que implica el buen funcionamiento de la finca. Sobre esto las mujeres del ML señalan que han trabajado poco a poco en la pérdida del miedo a la confrontación con intermediarios y a la coordinación de equipos de trabajadores.

De acuerdo a sus experiencias, es en el uso del dinero familiar donde las mujeres han podido ganar algo de poder para contrarrestar las relaciones desiguales que describen con sus parejas y familiares, pues con su administración hay una exhibición de liderazgo (sobre lo doméstico) que es pocas veces disputado. Y con el tiempo, señalan algunas, tener el manejo de estos recursos ha abierto la posibilidad de incrementar las oportunidades para acceder a compra de tierra y compra de maquinaria tecnificada⁴ e incluso créditos financieros para el ahorro y la inversión.



⁴ Sin embargo, la inversión en recursos para mejorar el trabajo de la finca es una ocurrencia inusual según los testimonios, especialmente en un contexto de precariedad y crisis económica.

Se debe considerar que no necesariamente la posibilidad de administrar recursos “colectivos” se traduce en una relación positiva y directa para obtener autonomía personal⁵, pues las mujeres enfrentan otras barreras que las limitan como la falta de oportunidades para generar recursos propios, ser dueñas titulares de las unidades productivas⁶, o participar más ampliamente en espacios comunitarios y políticos. Esto anclado al hecho de que la finca tiene asociadas ideas de propiedad “colectiva” (“la finca es de la familia” como muchas señalan) pero que en realidad opera con lógicas masculinas y excluyentes, pues, son sus parejas y padres quienes por lo general están registrados en las escrituras de los terrenos y por tanto quienes tienen la oportunidad de cederse en la Federación para participar económica y políticamente en espacios de toma de decisiones.

Sumado a lo anterior, algunas mujeres hablaron de escenarios en los que experimentaron violencia económica⁷ y patrimonial⁸, como en la pérdida de bienes (maquinaria y otros insumos) y el no reconocimiento de sus inversiones hechas en los terrenos luego de procesos de separación o divorcio. La dependencia económica, de acuerdo a los resultados, es un factor que las ata a ciertas lógicas que se reflejan en la baja autoestima y diversos temores: a expresar lo que piensan y sienten, de hablar en público, a emprender un negocio propio, etc. debido a las experiencias de burla, invalidación, e invisibilización que contaron haber vivido.



⁵ Libertad de elección de las mujeres y su capacidad para tomar decisiones en función de una serie de opciones disponibles.

⁶ De acuerdo a los datos proporcionados por el Censo Nacional Agropecuario de 2014, del total de Unidades de Producción Agropecuaria (UPA), sólo el 26 % de ellas son administradas por mujeres y 61,4% por hombres, las demás son administradas por mujeres y hombres que toman sus decisiones de producción en conjunto (12,6%); esta última población, indican, tiene un mejor acceso a asistencia técnica y a crédito, con respecto al resto.

⁷ “...violencia económica, se entiende cualquier acción u omisión orientada al abuso económico, el control abusivo de las finanzas, recompensas o castigos monetarios a las mujeres por razón de su condición social, económica o política. Esta forma de violencia puede consolidarse en las relaciones de pareja, familiares, en las laborales o en las económicas.” (Ley 1257,2008, art. 2).

⁸ Esta clase de agresiones [...] se enmarcan dentro de escenarios sociales en donde, tradicionalmente, los hombres han tenido un mayor control sobre la mujer. A grandes rasgos, en la violencia patrimonial el hombre utiliza su poder económico para controlar las decisiones y proyecto de vida de su pareja. Es una forma de violencia donde el abusador controla todo lo que ingresa al patrimonio común, sin importarle quién lo haya ganado. Manipula el dinero, dirige y normalmente en él radica la titularidad de todos los bienes. Aunque esta violencia también se presenta en espacios públicos, es en el ámbito privado donde se hacen más evidentes sus efectos. (Corte constitucional, Sala primera de revisión, Sentencia T-012/16, 2016).

En el marco de ejercicios sensibles del componente de investigación, algunas mujeres utilizaron el espacio para hablar sobre sus experiencias de violencia sexual⁹ por parte de sus parejas o por trabajadores de la finca. En el primer caso, algunas mujeres narran que en muchas ocasiones se sostiene relaciones sexuales con las parejas de manera coaccionada; en la segunda situación, se alude a que, los jornaleros aprovechan la ausencia de figuras masculinas para acosar verbalmente a las mujeres sin mayores repercusiones. Por la complejidad y sensibilidad de los casos particulares en las sesiones de investigación, no se forzó a las participantes a ampliar sobre estas experiencias, sin embargo, es importante enunciar la existencia de estas situaciones para una comprensión más completa de la realidad de las mujeres rurales, así como para propiciar una reflexión sobre el abordaje metodológico en las situaciones de reconocimiento de estas agresiones.

Las mujeres reconocen que han sufrido de maltrato psicológico por parte de familiares cuando estos les pusieron obstáculos para estudiar y trabajar, haciéndoles pensar que no estaban capacitadas para ello o que éstas no eran actividades necesarias y que podrían estar perdiendo el tiempo intentando poner sus esfuerzos en algo con poco futuro. Dado que el 40% de las personas participantes se reconocen como víctimas del conflicto armado, también se mencionaron situaciones relacionadas con las afectaciones y heridas que dejó a nivel individual y familiar verse involucradas en este proceso violento. Todo ello ha detonado en la generación de miedos, inseguridades y rencores.

Otra cuestión que las caficultoras resaltan que sucede al interior de sus familias son las dificultades en lo que respecta a las habilidades socio-afectivas relacionadas con la regulación emocional, la comunicación asertiva, la escucha activa y la resolución de conflictos de forma pacífica. Se reconocen esta ausencia de diálogo asertivo como uno de los principales detonantes de los conflictos al interior de las familias y en la comunidad, obstaculizando el trabajo colaborativo, las solidaridades y la toma de decisiones responsables.



⁹ “Consecuencias que provienen de la acción consistente en obligar a una persona a mantener contacto sexualizado, físico o verbal, o a participar en otras interacciones sexuales mediante el uso de fuerza, intimidación, coerción, chantaje, soborno, manipulación, amenaza o cualquier otro mecanismo que anule o limite la voluntad personal. Igualmente, se considerará daño o sufrimiento sexual el hecho de que la persona agresora obligue a la agredida a realizar alguno de estos actos con terceras personas.” (Ley 1257,2008, art. 3)

Percepciones sobre aportes del Módulo de Liderazgo

Tomando como punto de partida los indicios discutidos en el apartado anterior, a continuación, se describirán los efectos percibidos por los y las participantes del módulo en el marco de las relaciones cotidianas con sus roles productivos y reproductivos. En cuanto a las herramientas para mejorar la expresión de las emociones, los y las participantes expresaron que el Módulo aportó de manera positiva a comprender y aplicar de forma individual la comunicación asertiva y la escucha activa, abriendo la posibilidad para mejorar la comunicación, estimular diálogos positivos, y de esa manera ir sanando sus linajes, resignificando las relaciones de violencia que se han perpetuado en sus historias; por otro lado, las familias y amistades percibieron una transformación positiva en sus familiares después del ML, señalando, en algunos casos disminuyeron las confrontaciones agresivas espontáneas y aparecieron nuevas formas comunicar y resolver situaciones adversas. Como consecuencia de esta apertura al diálogo, las mujeres afirman estar más dispuestas a escuchar y entender las ideas de las personas más jóvenes en lo relacionado con las creencias religiosas y los derechos sexuales y reproductivos.



Sobre la imposición de roles de género en su contexto, las mujeres participantes señalan que han entendido la importancia de fijar límites a las responsabilidades que asumen dentro de la unidad familiar, al tiempo que han logrado (en algunos casos) verbalizar la necesidad de colaboración en la ejecución de tareas de cuidado en el hogar, situación que antes percibían como inconcebible. Además, como una forma de transformar la desigual división del trabajo en las siguientes generaciones, ellas están transmitiendo a los menores que están a su cargo que el trabajo reproductivo y de cuidado es una tarea de hombres y mujeres, así como las labores del campo también deben estar equilibradas entre ambos según sus habilidades y conocimientos, y no basadas en prejuicios o estereotipos de género.



Finalmente, las mujeres reconocen que debido a las discusiones y aprendizajes del ML su interés por los asuntos económicos creció, pues reconocieron: la importancia de obtener pagos adecuados por sus productos, los beneficios de planear y tener registros de la actividad económica de las fincas, así como, lo rentable que puede ser generar estrategias para salir de las deudas y no tener que volver a recurrir a créditos para solventar las necesidades. Una de las personas participantes relató que antes del ML ella no había reconocido la pérdida económica que significaba vender sus productos a un intermediario, una vez identificó esto como un problema buscó alternativas más eficientes para comercializar sus productos, obteniendo así mejores ganancias.

2. LIDERAZGO Y VIDA PERSONAL

La apuesta de la Fundación WWB Colombia sobre el liderazgo hace referencia al proceso de fortalecimiento de la función de las personas como protagonistas de su propio desarrollo personal. Este enfoque propone como metodología la exploración de la identidad, la autoestima y el desempeño social como pilares que una vez fortalecidos aportan a la configuración de un sujeto que es consciente de sí mismo y puede potenciar oportunidades de desarrollo personal y comunitario en su territorio.

Preliminar al ejercicio de implementación del Módulo, la narrativa hilada por las mujeres sobre el concepto de sí giraba en torno a ser “guerreras, verracas y echadas pa’ delante”, esto anclado esto a la idea de que al ser responsables por el cuidado de la familia y varios procesos productivos de la finca asumen que son líderes porque esencialmente lo hacen todo. Esto hacía eco de las percepciones de algunos hombres que pertenecen a los núcleos domésticos de las participantes, pues hablan de reconocer la fortaleza de sus madres o parejas para tener a cargo múltiples tareas simultáneas. Paradójicamente, también se describen como personas negativas frente a situaciones de adversidad que son dadas a la crítica hacia otros habitantes o situaciones de la comunidad.

Muchas de ellas comentaron que lamentaban no tener un proyecto de vida que ellas hayan escogido premeditadamente, pues usualmente sus sueños, deseos y metas estaban configuradas alrededor de los logros de otros miembros de la unidad doméstica. Esto puede estar anclado a que a las formas de sacrificio que las participantes articulan a sus vidas, vinculada a sus proyecciones de vida, algunas afirman cargar con trabajo adicional en la finca o reemplazar a algunos trabajadores en caso de que estos no estén, al tiempo que se encargan de las labores administrativas y del hogar, hay una narrativa importante en su discurso en la que indican que a través de sus sacrificios ellas se pueden hacer visibles y valiosas. Al tiempo, indican ellas, estos comportamientos son percibidos como “normales” por sus familiares generando así procesos de normalización y naturalización de la sobrecarga de trabajo asociada al hecho de ser mujer.

En este panorama donde las mujeres no se reconocen como personas con necesidades que merecen ser consideradas y priorizadas, se evidencian además pocas prácticas de autocuidado como resultado del alto nivel de responsabilidades que asumen las mujeres en su día a día y la priorización del bienestar físico y psicológico de otros por encima (e incluso a costa) del propio.

Percepciones sobre aportes del Módulo de Liderazgo

Partiendo del contexto anterior a continuación se describirán cuáles fueron las percepciones de las mujeres sobre el aporte del ML a algunas de estas situaciones. A través de la capacitación las agricultoras afirman haber aumentado el conocimiento sobre ellas mismas: gustos, deseos, habilidades y debilidades; y como el reconocimiento de estas características contribuye a mejorar sus relaciones familiares, comunitarias y de trabajo, pues una vez se reconocen como seres complejos con amplios matices en su personalidad y sus capacidades, se ha hecho más fácil tramitar los vínculos con sus círculos cercanos. Esto aunado a un reconocimiento sobre la importancia de priorizar los anhelos y necesidades personales, se hace visible la relevancia de empezar a tener prácticas de cuidado sobre sí mismas como una forma de quererse y como una herramienta para prevenir situaciones de irrespeto y violencia contra ellas.

Una de las prácticas de cuidado que se empezaron a hacer evidentes para las participantes según sus testimonios, fue la necesidad de equilibrar la sobrecarga de trabajo con el resto de integrantes de su

familia. Así, ellas afirman estar transformando las prácticas de educación con las nuevas generaciones de su familia en lo relacionado con un reparto equitativo en la división sexual del trabajo donde no sólo las mujeres deben estar a cargo de las labores de cuidado y los hombres no son los únicos involucrados en las tareas productivas.

Relacionado con la identificación de la sobrecarga de trabajo que las mujeres realizan, las participantes realizaron reflexiones grupales sobre la importancia de transformar el concepto del liderazgo como el desempeño y participación de todas las tareas en la finca, es a través del proceso de fortalecimiento del liderazgo llevado a cabo en el Módulo en el que se invita a cuestionar la idea de que una persona líder no es necesariamente quien realiza todo el trabajo sino que también posee características y habilidades que le permiten gestar procesos que impacten positivamente a su comunidad. Al tiempo, las mujeres realizaron ejercicios para identificar desafíos y fortalezas para el desarrollo de su propio liderazgo con el propósito de robustecer sus capacidades como personas líderes.

En este proceso que motivó a la exploración de sí mismas se dio lugar a procesos de introspección que permitieron verbalizar opresiones y heridas emocionales sobre las que las mujeres no suelen hablar, como: situaciones de violencia, frustración y maltrato que han permeado la confianza y seguridad que ellas tienen sobre lo que saben y pueden hacer. Al realizar el ejercicio de hacer evidente dichas situaciones, ellas indican que han iniciado procesos de confrontación con sus pasados y buscan trabajar sobre los efectos de esto como parte del autoconocimiento.

Finalmente, en cuanto a la forma en la que las mujeres perciben su disposición para enfrentar situaciones adversas, ellas manifiestan haber transformado su actitud negativa ante los problemas por posturas más asertivas y empáticas que permiten construir soluciones conjuntas para mediar conflictos en relación con otras personas, tratando así de dejar de lado la constante crítica excesiva sobre lo que les sucede a ellas o a su entorno.



3. LIDERAZGO Y COMUNIDAD

Aunque en la actualidad muchas entidades tienen políticas para promover la participación de las mujeres en juntas, comités, asambleas, y otros espacios de decisión, aún hay muchos esquemas estructurales de desigualdad que limitan la efectiva presencia de mujeres en ellos, así como la toma de decisiones en favor de disminuir las disparidades de género. Hoy por hoy, por ejemplo, sólo el 15% de los miembros del Comité Departamental de la Federación Nacional de Cafeteros son mujeres.

En torno a la pregunta por la participación de las mujeres en espacios comunitarios, se identificó que sólo el seis de las veinticinco personas participantes eran miembros activos de iniciativas colectivas y sólo doce de las veinticinco poseen cédula cafetera. Al respecto las participantes indican que esto puede encontrar explicación en dos puntos: el primero, apunta a reconocer las experiencias de deslegitimación e invalidación que han vivido en escenarios públicos y han ocasionado una pérdida de la confianza sobre los saberes propios, así como las ha inhibido a abandonar proyectos en espacios colectivos para la resolución de problemas. Y el segundo, particularmente ligado a las dinámicas del

gremio cafetero que define en sus estatutos para la participación la tenencia de la Cédula Cafetera Inteligente que está ligada a la propiedad de la tierra o el acceso de un permiso de los titulares para acceder a ella.

Esta es una situación que ha sido denominada por las participantes del ML como frustrante, porque si bien los terrenos están escriturados a nombre de ellos, esto no quiere decir que una parte del dinero y el trabajo de las fincas no sea de las mujeres, de hecho, muchas de ellas hablan de situaciones de violencia económica (que fueron abordadas en el apartado de Trabajo y Familia), donde no se reconoce su derecho a tomar decisiones sobre la finca. Así, el acceso a la propiedad de la tierra y su relación con la legitimación de las mujeres como actores de interlocución relevantes dentro de la FNC, se evidencia como un factor sobre el cual es necesario trabajar para generar estrategias de inclusión de género que no estén sujetas a la voluntad o el permiso de los hombres.

Percepciones sobre aportes del Módulo de Liderazgo

Como se mencionó en apartados anteriores, el Módulo de Liderazgo trabajó principalmente en el fortalecimiento de la autoestima, los procesos de autoconfianza y autoconocimiento de las mujeres, logrando así contribuir a la seguridad que las caficultoras tienen en sí mismas. La diferencia entre la participación de las mujeres en el primer grupo focal versus el último ejercicio evidenció que, las caficultoras se sentían cada vez más cómodas para intervenir en las clases y dar su opinión con más apertura, se notaron más dispuestas y activas en compartir y relacionarse con las demás personas, se abrieron en las discusiones y tomaron posturas sobre los temas propuestos como resultado de la creación y fortalecimiento de lazos de confianza generados a partir de los encuentros entre ellas. No obstante, aún no se podría asegurar que estas habilidades van a mantenerse en los espacios de participación política, que resultan ser más hostiles y con mayor presencia de hombres.

Otra cuestión que propició el ML fue un espacio de encuentro entre mujeres caficultoras con características y problemáticas similares, lo cual permitió primero reconocerse a través de las otras y entender que sus realidades son compartidas con otras; segundo, intercambiar saberes alrededor de sus experiencias y aprendizajes como mujeres rurales, esto entorno a las situaciones de violencia de género, a las cuestiones relacionadas con la administración de la finca y los vínculos familiares. Este acercamiento entre mujeres abrió el espacio para que una suerte de empatía surgiera entre ellas y las llevará a construir lazos de cercanía que pueden alimentar la base de futuras apuestas colectivas.

Como consecuencia de lo anterior y queriendo continuar con procesos donde ellas sean el actor más importante, en ellas surgió la idea de construir una asociación de mujeres que permita aprovechar las oportunidades de entrelazarse con otros grupos, de frecuentar eventos públicos, de visibilizarse en otros espacios, de alzar la voz en la esfera política y mejorar su posición de negociación frente a instituciones estatales. Así, las mujeres se perciben más abiertas a la construcción en conjunto, el trabajo comunitario y la gestión de proyectos para el bienestar de todos, pues reconocieron un valor agregado en gestionar los conflictos y problemas de manera colectiva.

Finalmente, se identifica que existe una voluntad generalizada de las participantes de volverse “multiplicadoras” del saber que han podido integrar en estas capacitaciones, sienten que su deber es replicar lo aprendido en el ML con sus comunidades. Se sienten privilegiadas por haber tenido un espacio de reflexión y aprendizaje y por ello enuncian la necesidad de ampliar la capacitación a más personas, haciendo un enfoque en las mujeres, pero sin excluir a los hombres. A través de esto ellas esperan propiciar el trabajo en comunidad y una transformación en los roles de género.



CONCLUSIONES

A través de las discusiones propuestas por este componente de investigación, se evidencia que el espacio del Módulo de Liderazgo constituyó para las mujeres un lugar para la escucha y la reflexión sobre su vida personal, familiar y comunitaria, desde el cual pudieron pensar la forma en la que se vinculan con otras personas y su relación consigo mismas. En este marco, el ML brindó herramientas para mejorar la comunicación asertiva y la gestión de las emociones, cuestión que las mujeres identificaron como importante para mejorar solucionar algunas dificultades a nivel personal y en lo que involucra las actividades productivas; esto aunado al inicio de una reflexión sobre la importancia de reconocerse como seres individuales con metas y proyectos propios.

El Módulo también permitió abrir la discusión sobre el trabajo productivo y reproductivo que realizan las mujeres, hacer conciencia sobre la importancia de este para el mantenimiento de las fincas y las familias y cuestionar la sobrecarga de trabajo. Una vez identificado el desbalance en la cantidad de trabajo realizada por hombres y mujeres,

ellas enuncian haber iniciado cambios para equilibrar este trabajo, entre esto la identificación del tipo de liderazgo que ejercen y los límites de este rol en cada ámbito en el que se encuentran.

Otro hallazgo encontrado tiene que ver con entender el espacio del ML como una plataforma que permite generar redes de mujeres en contextos similares, a través de la interacción en estas sesiones de trabajo algunas de ellas reconocieron problemáticas colectivas y despertaron interés por trabajar de manera conjunta. Estas iniciativas pueden ser potencializadas tanto por la Fundación WWB Colombia como por la Federación Nacional de Cafeteros, de tal forma que estos esfuerzos no se pierdan en el tiempo y puedan finalmente contribuir a procesos territoriales de mujeres de la mano de nuevos procesos de formación o acompañamiento por entidades interesadas.

Por su parte, el análisis de los datos proporcionados por el componente de investigación, hasta el momento ha arrojado tres cuestiones importantes para robustecer este tipo de oferta de capacitación.

Primero, se evidencia la necesidad de trabajar de manera articulada los aspectos personales, familiares y comunitarios para potenciar los aportes del ML, pues si bien es relevante incentivar ejercicios de autoconocimiento y autonomía, estos deben ser puestos en diálogo con las problemáticas de las mujeres y su relación con las estructuras sociales a las que pertenecen, para desde ahí poder tener una mirada holística de las formas en que pueden ser gestionadas las dificultades identificadas, y no sólo concentrar la mirada en los aspectos individuales. Con esto se hace referencia a las características que a partir de este ejercicio se pueden reconocer enuncian las mujeres rurales de esta zona, entre ellas: la relación particular con la tierra, las desigualdades de género y las historias de vida atravesadas por múltiples violencias entre esas las ocurridas en el marco del conflicto armado colombiano. Estas cuestiones no sólo deben ser incluidas en el diseño del ML sino también en la forma en la que se responde (en las sesiones de trabajo) a la enunciación de estos temas, pues podrían desbordar las capacidades de las personas que están a cargo del Módulo.

Segundo, se hace evidente la necesidad de vincular a la Federación Nacional de Cafeteros de forma integral y paralela a los procesos de formación, pues a través de las apuestas programáticas llevadas a cabo desde las distintas coordinaciones del gremio, es posible generar

oportunidades para el desarrollo y acompañamiento de iniciativas lideradas por las personas participantes de los procesos de formación. De esta manera se lograrán conectar los efectos de los programas de formación con los beneficios de recibirlas en el marco de desarrollo de proyectos. Este relacionamiento con FNC también cobra importancia para la gestación y apoyo de formas de asociatividad comunitarias que respondan a las necesidades sociales identificadas por la población.

Tercero, dados los distintos niveles de habilidades de lecto-escritura con los que cuentan las personas participantes y las largas jornadas de trabajo que tienen en las fincas, se considera conveniente que el Módulo de Liderazgo (y cualquier otro programa que se piense aplicar en contextos rurales), cuente con una fase previa de diagnóstico para la validación de metodologías y contenidos con las personas que participarán en los programas, no sólo porque esto permite realizar ajustes de acuerdo a las necesidades concretas que pueden ya estar identificadas por la población (que se conoce a sí misma mejor que cualquier externo), sino también porque esto permitirá fortalecer los lazos de confianza con la comunidad y ayudará a ajustar los métodos pedagógicos a tiempo para la implementación efectiva del programa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez, K (2019, 10 de abril). Crisis cafetera impactó la renovación de cultivos en Colombia. RCN RADIO. Recuperado de <https://www.rcnradio.com/colombia/eje-cafetero/crisis-cafetera-impacto-la-renovacion-de-cultivos-en-colombia>
- Congreso de Colombia. (4 de diciembre de 2008) Artículo 2 [Definición de Violencia Contra La Mujer]. s/n. [Ley 1257 de 2008]. DO: 47.193.
- Congreso de Colombia. (4 de diciembre de 2008) Artículo 3 [Concepto de Daño Contra la Mujer]. s/n. [Ley 1257 de 2008]. DO: 47.193.
- Corte Constitucional de la República de Colombia (2016) "DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA CONTRA LA MUJER" Sentencia T-012/16
- Organización Internacional del Trabajo. (2018). El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente. Recuperado de <http://https://www.ilo.org/global/topics/care-economy/care-for-fow/lang--es/index.htm>
- Osorio, V. y Tangarife, C. (2015). La economía del cuidado en Colombia: el (des) balance mercado – familias- estado. En V. Osorio. (Ed.), De cuidados y Descuidos: La Economía del Cuidado en Colombia y Perspectiva de Política Pública (pp. 27-132). Medellín, Colombia: Escuela Nacional Sindical.

fundación
wwb
Colombia

