Universidad de los Andes
Centro Interdisciplinario de Estudios sobre Desarrollo - CIDER

UNIVERSIDAD DE LOS ANDES

Centro Interdisciplinario de Estudios de Desarrollo

-CIDER-

Trabajo de grado exigido como requisito para la obtención del título:
Magíster en Estudios Interdisciplinarios sobre el Desarrollo

"Organización de mujeres, empoderamiento y capital social: el caso de las Madres Comunitarias en Bogotá"

Anayatzin Ramírez Andrade
201216664

Directores:
PhD Mauricio Uribe López
PhD Maricel Castillo Piniero



Bogotá, agosto del 2014

Resumen

Esta investigación cualitativa explora cómo procesos organizativos generan empoderamiento en tres dimensiones: individual, colectiva y de relaciones cercanas. Mediante grupos focales, entrevistas semi-estructuradas y observación a líderes de madres comunitarias de dos grupos: sindicalizadas y no sindicalizadas, se manifiesta cómo éstas mujeres logran desarrollar algunas habilidades de: comunicación, negociación, defensa de sus derechos, etc., que les permiten obtener poder y conseguir transformaciones individuales y colectivas. Se identifican factores que detonan procesos de empoderamiento (educación, capital social y liderazgo) así como aquellos que los inhiben (machismo, falta de capital social, entre otros). Se describen manifestaciones del empoderamiento en sus tres dimensiones como: la autoestima, la participación en protestas públicas y cambios en sus relaciones familiares, así como su interacción con los distintos tipos de poder. Se da cuenta de los resultados de contar con mayores grados de agencia como las contribuciones al tejido social comunitario y sus conquistas laborales.

Palabras clave: empoderamiento, mujeres, organización, capital social.

INTRODUCCIÓN **1**
Objetivos de Investigación 5
CAPÍTULO I **6**
MARCO CONCEPTUAL **6**
I.I Desarrollo y género 6
I.I.I *Movimientos de mujeres* 9
I.II Empoderamiento 10
I.II.I *Dimensiones del empoderamiento* 12
I.III Capital social 15
Considero fundamentales los siguientes elementos constitutivos del capital social: 16
CAPÍTULO II **17**
MARCO METODOLÓGICO **17**
II.I Métodos 18
II.II Justificación y temas de los instrumentos 19
II.III Análisis de datos 20
II.IV Validez y confiabilidad 20
CAPITULO III **21**
MARCO CONTEXTUAL **21**
III.I Descripción del Programa de Hogares Comunitarios de Bienestar Familiar 21
III.II Incorporación de las Mujeres a ser Madres Comunitarias 25
III.III Nacimiento de las organizaciones "sindicales" de Madres Comunitarias. 26
III.IV Nacimiento de la organización de MC no sindicalizadas 28
III.V Las Madres Comunitarias frente al Programa de Hogares Comunitarios 28
III.V.I "No venimos a pedir limosna pero si a exigirles los derechos": condiciones laborales para las MC 28
III.V.II Necesidades del Programa: beneficios para los niños 29
CAPITULO IV **30**
EMPODERAMIENTO DE LAS MADRES COMUNITARIAS **30**
IV.I Caracterización General de las Madres Comunitarias del Estudio 30
IV.II Factores que incidieron en el empoderamiento de las MC 31
IV.II.I Factores que desataron el proceso de empoderamiento de las MC 32
IV.II.I.I *Factores internos comunes a ambos grupos de MC* 32
IV.II.I.II Factores externos comunes a ambos grupos de MC 34
IV.II.I.III Factores externos e internos diferentes entre los dos grupos de MC 36
IV.II.II Factores limitantes del proceso de empoderamiento de las MC 38
IV.II.II.I Factores internos comunes 38
IV.II.II.II Factor interno diferente 39
IV.II.II.III Factores externos comunes 39
IV.II.III Ruta de empoderamiento de las MC interactuando con factores 43
IV.III Manifestaciones de Empoderamiento de las Madres Comunitarias 44
IV.III.I Dimensión del Empoderamiento individual 46
IV.III.II Dimensión del empoderamiento colectivo 50
IV.III.III Dimensión de empoderamiento de relaciones familiares 55
IV.IV Resultados del proceso de empoderamiento de las MC 60
IV.IV.I Conquistas Laborales 60
IV.IV.II Mejoras en el programa 62
IV.IV.III Contribución de las Madres Comunitarias a la Sociedad 63
IV.IV.IV Capital Social 64
CONCLUSIONES **66**
LISTA DE REFERENCIAS **70**

ANEXOS **77**

Cuadros, Tablas, Gráficas y Figuras

Tabla 1.- Lógica entre Objetivos- Instrumentos- Categorías **19**
Figura 1.- Organigrama del Programa de Hogares Comunitarios **24**
Figura 2. Organizaciones de Madres Comunitarias. **27**
Cuadro 2. Cronología de eventos del PHC y movilizaciones de las MC **27**
Cuadro 3. Factores que influyen el proceso de empoderamiento de las MC **32**
Gráfica 3. Dimensiones de Empoderamiento de las MC **46**
Figura 3. Ciclo de empoderamiento Individual y Colectivo **50**
Cuadro 4. Decretos Aprobados relacionados con las Madres Comunitarias **62**

ANEXOS

Tabla 1. Resumen de la caracterización de las mujeres en el estudio	**77**
Tabla 2. Habilidades obtenidas por grupo de MC por cada nivel de empoderamiento	**77**
Figura 1. Poder y cooptación de los partidos políticos	**78**
Figura 2. Instrumentos de empoderamiento de las MC	**78**
Gráfica 1. Distribución de las MC en Colombia, 2014	**78**
Gráfica 2. Toma de consciencia de las MC por tema	**79**
Gráfica 3. Distintos tipos de poder con definición desagregada	**79**
Gráfica 4. Contribuciones de las MC 2013-2014	**80**
Gráfica 5. Capacidades de las MC obtenidas por el programa o la organización (%)	**80**
Gráfica 6. Diferencias en temas de género entre los dos grupos de MC	**81**
Cuadro 1. Diferencias y similitudes entre MC	**81**
Cuadro 2. Conflictos en el rol tradicional de la mujer	**82**
Cuadro 3. Tipología de grados de capital social de las MC	**82**
Cuadro 4. Etapas del programa de hogares comunitarios	**83**
Foto I. Madres comunitarias protestando en la Plaza Bolívar	**84**
Foto II. Líderes sindicalistas protestando en la Plaza Bolívar	**84**
Foto III. Grupo focal con madres comunitarias no sindicalizadas	**85**
Foto IV. Madres comunitarias sindicalizadas acampando enfrente del Palacio Nariño	**85**

Organización de mujeres, empoderamiento y capital social: El caso de las Madres Comunitarias en Bogotá

La utopía está en el horizonte.
Camino dos pasos, ella se aleja dos pasos
y el horizonte se corre diez pasos más allá.
¿Entonces para qué sirve la utopía?
Para eso, sirve para caminar

Eduardo Galeano.

INTRODUCCIÓN

En Colombia los paradigmas de desarrollo no han sido siempre los mismos. En las décadas de 1950 y 1960 el énfasis fue puesto en el crecimiento económico, entendido como el aumento del Producto Interno Bruto: mayor crecimiento económico traería mayor bienestar a toda la población (Carreño, 2003; Kabeer, 1994; Rowlands, 1997). En 1970, el enfoque se centró en la reducción de la pobreza y de la desigualdad. Con la crisis de la deuda en los 80 y la presión de organismos internacionales como el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional, (BM y FMI) se implementaron políticas económicas neoliberales en América Latina (Sánchez, 2005). En los años 80 y 90 surgieron nuevos paradigmas como el de desarrollo humano (Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo) liderado por Amartya Sen (2000) y su visión de expansión de capacidades, el enfoque de necesidades humanas de Max-Neef (1993) y el desarrollo sostenible (Informe Brundtland 1987), entre otros. Sin embargo, la ideología imperante ha sido la del neoliberalismo, con sus recetas monetaristas, la centralidad del mercado, la reducción del Estado y la propiedad privada como elemento clave (Turner, 2008). En este modelo el mercado asume parte de las atribuciones que anteriormente ejercía el Estado y la función de éste es ahora residual: sirve para asegurar el buen funcionamiento del mercado. El desarrollo pasó a depender de manos privadas, de gobiernos locales y de la participación organizada de la sociedad civil (Harvey, 2007; Rowlands, 1997; Sánchez, 2005).

En cuanto al género, el modelo de desarrollo descrito retomó la idea de incorporar a las mujeres al mercado laboral. En las décadas de 1970 y 1980 se visibilizaron algunas de las problemáticas de las mujeres y se les incluyó en el discurso del desarrollo, sobre todo desde el ámbito de los alimentos y la reproducción (Boserup, 1970; Kabeer, 1994). En este periodo y hasta los noventa, los temas generales relacionados con género en los países del tercer mundo eran: pobreza, equidad y bienestar (Buvinic, 1983 citada en Kabeer, 1994).

Por su parte las políticas de ajuste estructural buscarían la incorporación de la fuerza laboral femenina en el mercado de trabajo bajo esquemas de flexibilización, tiempo parcial y "ama de casa difusa" para mejorar la eficiencia del sistema económico (Solís 2002, p. 87). Al hacer partícipes a las mujeres en la esfera pública más allá de la privada (hogar) se fortaleció la agenda del género femenino. No obstante los efectos positivos de la incorporación de las mujeres a labores comunitarias y públicas, como el cuidado de niños y las ventas a domicilio, éstos no fueron suficientes para su bienestar, pues no contrarrestaban las profundas causas de la subordinación y repetían patrones de comportamiento, principalmente patriarcales y roles tradicionales en el trabajo, en la política y en el hogar (Kabeer, 1994; Piniero, 2002; Rowlands, 1997). En ese contexto diversos programas compensatorios de los gobiernos locales, pero promovidos por organismos internacionales como el Banco Mundial (BM) y el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), incorporan masivamente a mujeres amas de casa, la mayoría de ellas sin estudios terminados, como promotoras, becarias o 'agentes' de desarrollo (Solís, 2002).

Sin embargo, las políticas que se esperaba democratizaran la participación de los distintos actores sociales, en particular de las mujeres, han contribuido a su subordinación y en ocasiones a su explotación. Las mujeres siguen cumpliendo sus roles tradicionales y además, hacen parte del mercado laboral en condiciones desventajosas (Padilla, 2008). El avance en términos de género (abandono de la esfera privada y obtención de roles sociales más importantes) no ha sido suficiente para generar cambios verdaderos en las relaciones de poder y en las condiciones de vida de la mayoría de las mujeres trabajadoras (Kabeer, 1994). Por ello, la lucha de las mujeres por la visibilización de su trabajo y la reivindicación de sus derechos, así como su deseo de contribuir a nuevas relaciones de producción e intercambio, se puede explicar cómo una respuesta a la incorporación subordinada al modelo de desarrollo. Las políticas de desarrollo social y de bienestar familiar han sido planteadas como remedios a la pobreza, la exclusión y la violencia, y aunque han contribuido no han sido suficientes (Blackwell, 2012; Escribano, s.f.; Padilla, 2008; Sánchez, 2006; Stewart, 2006; Sen, 2000, entre otros).

Frente a esta situación de subordinación, precarización e inequidad, las mujeres han respondido de diversas formas. Ya mediante la toma de consciencia de su papel en las políticas públicas de las cuales son operadoras, o bien mediante la reflexión sobre sus necesidades como parte de un grupo que requiere reconocimiento de derechos y ampliación de capacidades. Una de las características de la masiva incorporación de las mujeres al modelo de desarrollo actual ha sido la proliferación de la organización en redes, de organizaciones de la sociedad civil, y de

organizaciones de carácter sindical que apuntan a la resistencia frente a condiciones autoritarias de poder y de subordinación económica.

Algunos autores mencionan que para sobrellevar los efectos negativos y violentos de las políticas neoliberales se han implementado estrategias como el capital social y las redes sociales (Cruz *et al*., 2012). En el caso de organizaciones de mujeres que han sido víctimas de la violencia, la investigación de Merlano (2008) retoma el concepto de resistencia y de los principios organizativos de Maxime Molyneux (citada en Merlano, 2008) para describir sus procesos de participación, pensada la resistencia desde la vida cotidiana, pasando por la narrativa que genera testimonios orales y escritos para difundir su situación, crear consciencia y evitar que continúen los atropellos. En un planteamiento similar, Blackwell (2012) en relación con su investigación de las activistas mujeres indígenas en el sur de México, resalta cómo éstas, a través de ejercicios de autonomía propios en todas las esferas de la vida cotidiana, han logrado reconfigurar la idea de autonomía (planteada desde el gobierno) mediante una revisión desde su propia concepción basada en prácticas de género dentro de las estructuras comunales.

Basados en estos movimientos sociales existen diversos puntos de vista sobre el desarrollo que resisten ser alinderados en una sola visión. A la importante discusión que acompaña el recetario mundial del desarrollo, se suman las voces que defienden la importancia de explorar caminos alternos (Blackwell, 2012; Phillips & Cole, 2009; Rowlands, 1997; Sánchez, 2005; Sánchez, 2006; Sen, 2000, entre otros). El hecho de que diferentes movimientos contradigan los fundamentos o los efectos de la visión dominante mediante diferentes formas de organización que buscan mejores condiciones de vida y trabajo (sindicatos, asociaciones, movilizaciones, redes sociales alternas, etc.) lo relaciono a procesos de transformación social. Estos procesos, mediados por particularidades locales, ilustran cómo, desde la práctica, grupos de personas construyen nuevas formas de agencia, de empoderamiento y en ocasiones de resistencia (Castles, 2010).

Tal es el caso del proceso de empoderamiento de dos grupos[1] de Madres Comunitarias (MC) encargadas de ejecutar el Programa de Hogares Comunitarios (PHC), instrumentado en Colombia desde 1987, dirigido a atender a la niñez de 0 a 5 años en aspectos de desarrollo físico, psicoafectivo y social. Los procesos de organización de las MC en el marco del PHC han tenido dos detonantes: por un lado, la insatisfacción frente a las condiciones de trabajo

[1] Son dos grupos de madres comunitarias. Uno que llamo las sindicalizadas que son líderes de las agremiaciones sindicales de madres comunitarias y el otro las no sindicalizadas que son un grupo autodenominado las excluidas de reciente creación. Estas características están desarrolladas posteriormente en el capitulo metodológico.

extenuantes y de alta responsabilidad que eran recompensadas a través de un bono que no cubría ni la mitad del salario mínimo establecido por la Ley (Burbano, 2001), y por el otro, la consciencia de sí mismas como operarias directas del PHC, que las motivó a proponer, sugerir y ejecutar iniciativas diversas, más allá del espacio educativo y de cuidado de la niñez, logrando algunas de ellas asumir un papel de sujetos sociales en la política pública y trascender al programa mismo.

En la bibliografía consultada sobre las MC identifiqué dos tipos de aproximación al fenómeno: uno de carácter normativo y otro de carácter crítico. El primer grupo de investigaciones (Bernal, 2009; Burbano, 2001; Gonzalo, 1999; Lozano, 1992) resalta las bondades del PHC y los beneficios que ha conllevado en el ámbito de la política de desarrollo social, y presenta las sinergias entre la institucionalidad liderada por el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) y sus "operarias" las Madres Comunitarias. Este grupo de casos no cuestiona las implicaciones del programa en las MC, ni mucho menos el rol que juegan en él las MC. Respecto al segundo grupo (Arteaga, s.f.; Gallego & Solano, 2003; Zúñiga, 2001) identifico un reconocimiento de la labor de las MC, así como la importancia de su lucha constante con el Estado en la reivindicación de sus derechos. De igual forma, los documentos del Foro Distrital sobre Políticas Públicas para la Infancia y la Mujer (1999 y 2002) describen las condiciones laborales de las MC y mencionan que hay una intención gubernamental por dejar en manos del sector privado el programa. La investigación de Zúñiga (2001) identifica los roles sociales por los que han transitado las MC a lo largo de su existencia, proponiendo un énfasis en este grupo.

La presente investigación intenta analizar, más allá de los roles, **el proceso de empoderamiento de las MC**. En ninguno de los trabajos revisados advertí un análisis del desempeño de las actividades de las MC desde la perspectiva del empoderamiento como un proceso que altera las relaciones de poder a favor de este grupo. No identifiqué investigaciones académicas que pusieran de relieve el papel que ha jugado la organización para las MC y para el PHC. Esta investigación aporta elementos para el análisis de las estrategias de organización de las mujeres que pueden incidir en el mejoramiento, desde abajo, de las políticas públicas y en sus propias condiciones de vida. Por ello es importante conocer las características de sus procesos de empoderamiento y organización social. Esto es, en el sentido de entender la organización de las madres comunitarias como una forma de lucha que ha implicado diversas formas de empoderamiento, tanto individual como colectivo en Colombia. Me aproximo al fenómeno desde una perspectiva de género porque utilizo la aproximación conceptual del empoderamiento con la idea de analizar el proceso de forma novedosa que puede servir,

incluso, para incidir en la supervivencia del programa y en su mejora cualitativa. Por último, el ejemplo de empoderamiento de estas mujeres puede servir de referencia para experiencias similares en América Latina.

El propósito de este estudio de caso *es explicar las condiciones y características del proceso de empoderamiento a través de su agencia de dos grupos de Madres Comunitarias en Bogotá*. En esta investigación entiendo el empoderamiento como el proceso orientado a generar consciencia individual y colectiva de las mujeres acerca de las formas en que las relaciones de poder afectan sus vidas, mientras que les permite ganar confianza en sí mismas y la percepción de que son capaces y que tienen el derecho de tomar decisiones.

El caso de las madres comunitarias es un programa de política social del gobierno colombiano, impulsado por el ICBF, con el objetivo de mejorar las condiciones en que se adelantan labores de cuidado de niños. El estudio de caso es útil porque es claramente identificable y permite obtener una comprensión profunda de la unidad de análisis perseguida: el proceso de empoderamiento experimentado. Los grupos elegidos son de mujeres líderes que se organizaron a partir del reconocimiento de la necesidad de hacer algo por ellas para cambiar una situación.

Objetivos de Investigación

Los siguientes objetivos específicos contribuyen a responder al propósito general:

1.-Identificar los elementos internos (al individuo) y externos (contextuales) que han influido sobre el proceso de empoderamiento individual y colectivo de las MC.
2.- Conocer las manifestaciones de empoderamiento/agencia de las MC.
3.- Identificar los resultados de los procesos de empoderamiento.
4.- Conocer las características de los procesos de empoderamiento de ambos grupos de MC.

CAPÍTULO I
MARCO CONCEPTUAL

El capítulo I está dividido en tres apartados que dan cuenta de los conceptos que circunscriben el análisis del proceso empoderamiento de las Madres Comunitarias: el primero sobre género y desarrollo; el segundo sobre empoderamiento; y el tercero sobre capital social.

I.I Desarrollo y género

Paralelamente a la "evolución" de las teorías del desarrollo se incorporó y evolucionó el concepto de género en ellas, el cual también ha ido cambiando dependiendo del enfoque de desarrollo que se trate. Para este estudio la relación entre desarrollo y género es relevante. La incorporación de los temas de género a los problemas de desarrollo comienza en la década de los ochenta. Distintos enfoques en la incorporación de la temática de género se perciben, incluso, lingüísticamente, al pasar *de mujeres en el desarrollo*[2], a *mujeres y desarrollo,* para transitar *a género y desarrollo* (Kabeer, 1994; Phillips & Cole, 2009; Rowlands, 1997; Tasli, 2007). La temática de las mujeres se incorporó en dos grandes ejes: alimentos y reproducción, y el reconocimiento del rol preponderante de las mujeres en ellos (Kabeer, 1994). Para Buvinic (1983) son tres los conceptos que se relacionan con mujeres y desarrollo: equidad, bienestar y anti pobreza, mientras que Moser (1989) le agrega el empoderamiento y la eficiencia (citadas en Kabeer, 1994). El enfoque de mujeres en el desarrollo logra institucionalizarse en el sistema de las Naciones Unidas, los gobiernos, las agencias de desarrollo y las ONG´s. Desde esos ámbitos este enfoque influirá en la práctica del desarrollo.

La premisa del enfoque de *mujeres en desarrollo* consiste en que al visibilizar a las mujeres se les incluiría en el proceso de desarrollo y toda la sociedad obtendría un beneficio (Rowlands, 1997). Este enfoque transitó de una perspectiva de equidad, a una de antipobreza, a la de eficiencia. La perspectiva de eficiencia remonta sus orígenes en el modelo económico neoclásico de desarrollo. Se enfoca en el rol productivo de la mujer y su integración a la economía como medio para subir de estatus, es decir, se pensó que su incorporación al mercado laboral traería repercusiones benéficas para ellas, como la independencia económica, cultural y social, sin considerar su rol reproductivo. La mujer es un activo más que puede ser utilizado en el desarrollo a través de su aporte económico. Presupone que al aumentar la participación económica se obtiene una mayor equidad. El énfasis de este enfoque es el desarrollo entendido solo como crecimiento económico. Es decir, aquel que deja por fuera el carácter diverso del

[2] WID por sus siglas en inglés que significa Women in Development

desarrollo y no incorpora cuestiones culturales, sociales, ambientales y humanas (Tasli, 2007). Esta premisa sigue estando vigente a pesar de la evidencia empírica que lo cuestiona[3].

El punto de acuerdo entre los estudios es que "no se cuestionaba las estructuras sociales o las causas de subordinación de las mujeres, enfocándose más bien en el rol de la producción" (Rowlands, 1997, p.5 traducción propia). De igual manera Kabeer (1994) coincide en que, en la práctica, el enfoque de mujeres en el desarrollo no contribuye a un cambio social real, mientras el enfoque sea el de satisfacer las necesidades (de la familia) y no el de habilitarlas para acceder a nuevos recursos, lo cual podría cambiar la balanza del poder. Es decir, si se mantienen los roles tradicionales de la mujer, a pesar de que podrían ganar más dinero, tendrían el doble de trabajo, satisfacer las necesidades del hogar (esfera privada) y las exigencias del trabajo (esfera pública). Acceder realmente a los recursos implicaría una toma de poder que casi no sucede.

El estudio realizado por Phillips y Cole (2009) reconoce que la lucha de los feminismos tiene una base objetiva que la produce y son los resultados e impactos que el modelo neoliberal ha generado en las economías latinoamericanas y en los derechos sociales de las personas. De igual manera, Padilla (2008) da cuenta de cómo el modelo de modernización neoliberal ha contribuido a representar unos roles sociales de las mujeres, así como su participación política. Dichas políticas que se esperaba democratizaran la participación de las mujeres por su incorporación al mercado laboral, han contribuido a su explotación, opresión y marginalización. Padilla (2008) señala que debido a que las políticas se reproducen en la esfera pública la inequidad de género gobierna el espacio privado de los hogares.

El enfoque de género y desarrollo[4] surge en los ochenta como respuesta a las críticas al enfoque de mujeres en el desarrollo y se basa en el feminismo social[5] (Tasli, 2007; Pierre, 2005).

[3] Las implicaciones prácticas del enfoque de eficiencia se relacionan con los programas de ajuste estructural, producto también del modelo neoclásico que se aplicó tanto en países desarrollados como en desarrollo con efectos diferentes en cada caso. Con el término de ajuste estructural me refiero al proceso seguido por varios países en vías de desarrollo buscando una economía más enfocada al libre mercado, bajo la idea que la reducción de la intervención estatal traerá beneficios económicos, la economía será más sana y eficiente si funciona a expensas de las fuerzas del mercado sin intervención estatal (Solis, 2002). El resultado de aplicar las políticas de ajuste estructural, fue la disminución del gasto público, la reducción de los servicios sociales, reducción de inversiones en infraestructura, reducción de los salarios reales, asignación de recursos a los sectores más productivos, liberalización del comercio, incentivos para atraer la inversión extranjera directa, reducción del trabajo de bienestar, privatización de empresas públicas. Todo ello trajo aumento en el desempleo y pobreza. La evidencia empírica encontrada en un estudio de varios países en desarrollo arroja que algunos efectos negativos producto de la aplicación de los programas de ajuste estructural en niñas y mujeres fueron: más mujeres que hombres quedaron en paro (Sparr, 1994b, citada en Tasli 2007), por la mayor propensión de las mujeres a perder su empleo en crisis y las menos posibilidades de encontrar empleo alternativo (Naciones Unidas, 1995, citado en Tasli, 2007), menoscabo de las condiciones laborales de las empresas con el afán de ser más eficientes, más mujeres en el sector informal por el constreñimiento de las oportunidades de empleo formal, todo lo que contribuyó a aumentar la pobreza entre las mujeres, se incrementó el trabajo no remunerado (en parte por el aumento de precios en artículos de primera necesidad y el incremento del desempleo), por las crecientes migraciones en busca de empleo el número de hogares cabeza de hogar femenina aumento y finalmente la desmejora en las condiciones socio económicas empeoraron a su vez las condiciones básicas de salud y nutrición así como el incremento de violencia en los hogares. Por su parte las mujeres campesinas no se vieron beneficiadas con el cambio en el modelo de producción orientada a la exportación (Sparr, 1994b, citada en Tasli 2007, p. 21).

Comienza a replantear las relaciones sociales de género y las relaciones de poder entre mujeres y hombres, así como la subordinación a la que se enfrentan muchas mujeres alrededor del mundo. De igual manera su análisis pone de manifiesto que las instituciones no son neutrales, tienen unos intereses, así como la existencia de prejuicios por parte de los varones en el proceso de desarrollo (Rowlands, 1997). Este enfoque considera las mujeres como agentes de cambio, pone énfasis en la liberación de las mujeres y sugiere como estrategia la auto organización. A diferencia del enfoque WID, este enfoque reconoce que la falta de poder de negociación de las mujeres las ubica en una posición de desventaja, así mejoren en la esfera económica (Tasli, 2007). Un instrumento propuesto por ese enfoque es el de la incorporación de "consciencia de género" que busca conocer las implicaciones para hombres y mujeres de cualquier acción implementada con el objetivo de conseguir mayor equidad.

Algunas de las dificultades que presenta este enfoque son parecidas al de mujeres en el desarrollo dado que, "el género puede usarse de forma instrumentalista que facilite otros objetivos dentro de las ideologías prevalecientes" (Rowlands, 1997, p. 6 traducción propia). A pesar de que el enfoque de género y desarrollo teóricamente busca cambios institucionales dentro de las estructuras políticas y económicas, termina por ser aplicado de forma simplista (por los organismos internacionales, los gobiernos, ONG´s etc.) y sin generar los cambios sustanciales y de trasfondo que promueve. Es lo que ocurre, por ejemplo, con algunos organismos internacionales que han terminado por relacionar este enfoque con el mejoramiento de las condiciones económicas de las mujeres y así han elaborado sus planes y programas (Arnfred, 2001, citado en Tasli, 2007).

Finalmente, Moser (1993) señala que el *empoderamiento* puede ser visto como un enfoque que al igual que el de *género y desarrollo* busca cambios radicales en las estructuras de nuestras sociedades. Sin embargo, surge en los países de Asia y América Latina (comúnmente referidos como de tercer mundo) a través de los movimientos de base de mujeres y de las teóricas feministas emergentes (citada en Tasli, 2007). Este enfoque enfatiza la necesidad de retar las estructuras, que comienzan en la familia y están presentes en todos los niveles. Estructuras que han generado una "subordinación profunda de género que se encuentra incluso profundamente arraigada en las mentes de hombres y mujeres" (Tasli, 2007, p.29) y que terminan por

[4] GAD por sus siglas en ingles que significa Gender and Development

[5] Rathgeber (1990) señala "Las feministas socialistas han identificado a la construcción social de la producción y reproducción como la base de la opresión de las mujeres y centran su atención en las relaciones sociales de género y cuestionan la validez de los roles que han sido atribuidos a hombres y mujeres en las distintas sociedades" (en Tasli, 2007, p. 23. Traducción propia).

convencernos de la normalidad de la forma en que funcionan las cosas.[6]

Por otra parte, retomo los conceptos de necesidades prácticas y estratégicas de género propuestas por Moser (1989) soportados sobre los concepto de intereses prácticos y estratégicos de Maxine Molyneux (1985, citada en Tasli, 2007). Los intereses estratégicos de género son los verdaderos intereses de las mujeres. Buscan retar la subordinación de la mujer: la abolición de la división sexual del trabajo, la adopción de medidas contra la violencia masculina, el alivio de la carga del trabajo doméstico y el cuidado de los niños, y el logro en la igualdad política, entre otros. Los intereses prácticos de género, por su parte, no retan las formas de subordinación de género prevalecientes. Son respuestas inmediatas a necesidades de ese momento (Molyneux, 1985, citada en Tasli, 2007). Las necesidades prácticas y estratégicas de género son los medios o estrategias por medio de los cuales se concreta la protección de los intereses de género.

I.I.I *Movimientos de mujeres*[7]

El estudio de Larraine Bayard (2006) acerca de los beneficios no materiales producto de la acción colectiva[8], como el empoderamiento y el capital social de un grupo de mujeres en Nicaragua es oportuno. Brinda explicaciones sobre por qué las mujeres permanecen organizadas a pesar de no obtener ningún beneficio económico (procesos de empoderamiento, identidad colectiva y soporte emocional, entre otros). Explica cómo el hacer parte de acciones colectivas implica transformaciones individuales en las mujeres que participan. El estudio de las madres que perdieron a sus hijos en la guerra concluye que la acción colectiva les dotó de agencia y de sentido de pertenencia a un grupo, de empoderamiento individual con lo que ganaron confianza, y les generó capital social, central para resolver dilemas de acción colectiva.

Por su parte, Phillips y Cole (2009) encuentran difícil separar el tema de la violencia, de los temas económicos, políticos o sociales que involucran a las mujeres. Usan el concepto de "líneas fallidas" para denotar los efectos negativos del modelo neoliberal sobre los indicadores de bienestar de las personas y en especial de las mujeres, así como las condiciones de reproducción social y humana de la vida. Por ello, afirman, son necesarias alternativas que permitan a las mujeres sobrellevar y superar las condiciones de pobreza, inequidad, desigualdad y otros indicadores para vivir mejor y crear tanto un marco normativo favorable, como relaciones y prácticas que generen otro mundo posible.

---

[6] Aunque es importante tener en cuenta esta perspectiva, la presente investigación se centra en el concepto de empoderamiento como un proceso del que dan cuenta los grupos de mujeres de madres comunitarias.

[7] Utilizo el término de movimientos de mujeres en sentido literal y no político.

[8] Por acción colectiva entiendo acciones conjuntas por un grupo de personas con intereses comunes, que se organizan en estructuras hasta cierto punto formales y que llevan acabo prácticas movilizadoras en un contexto específico el cual facilita o entorpece sus influencia en el poder y su accionar (Tilly, 1977).

La investigación de Blackwell (2012) analiza movimientos de mujeres indígenas en México. Explica cómo el Estado a través del uso politizado y tecnocrático del discurso de género ha logrado la cooptación selectiva de estos movimientos al dejar de lado el reconocimiento de los derechos económicos y sociales del movimiento indígena y menciona varias formas en que sus demandas han sido controladas y administradas. Pone de ejemplo que el Congreso mexicano no aprobará "la ley indígena" que había pasado por un proceso de consulta previa por parte de las comunidades, con el pretexto de que las prácticas culturales indígenas tienen usos y costumbres machistas y que aprobar la ley sería dejar por fuera los derechos de las mujeres. Señala como las líderes del movimiento indígena al combinar objetivos de justicia de género con igualdad social y económica sientan un precedente en el activismo de las mujeres que puede ser visto como modelo en otros casos para resistir la cooptación del Estado. En la misma línea está la posición de Kabeer (1994) respecto a la incorporación de temáticas de las mujeres en las agendas de los organismos internacionales, que es un avance pero no lo suficiente para cambiar la balanza del poder en términos de género.

Por último, Padilla (2008) indica la existencia de dos esferas: la privada y la pública. En la segunda se reproducen las relaciones de inequidad de género que se generan desde el ámbito privado. Padilla (2008) menciona que de todas maneras las relaciones de género continúan sin mayores cambios. Es decir, los hombres juegan un rol más activo, bien sea como traficantes de drogas o políticos, mientras las mujeres juegan un rol más pasivo, y generalmente se les cataloga como víctimas de la violencia por parte de los hombres. Con base en análisis de narrativas de textos Padilla (2008) indica un fenómeno interesante: si son escritas por varones, los personajes femeninos tienden a mantener un rol clásico, mientras que los escritos por mujeres, a través de sus personajes, desafían los roles clásicos e imaginan otras alternativas de existencia más allá de las planteadas por el neoliberalismo. Con esa premisa considero que lo que tienen que decir las mujeres para sí mismas es de suma importancia y puede dar luces a la investigación que se propone.

I.II Empoderamiento

Por empoderamiento entiendo un proceso consciente e intencionado que tiene como objetivo la igualación de oportunidades entre actores sociales. En palabras de Durston, "El criterio central es de transformación de sectores sociales excluidos, en actores" (Durston, 2003, p.187). Es un proceso donde las personas son las protagonistas. Potenciar, aumentar, incrementar las capacidades de las personas todo eso se relaciona con el empoderamiento. Desde la perspectiva del empoderamiento de las mujeres sigo la definición de Moser (1989):

> La capacidad de las mujeres de incrementar su confianza y fuerza interna. Esto es identificado como el derecho de poder elegir las opciones de vida e influir en la dirección de cambio, a través de su habilidad para tener control sobre los recursos materiales y no materiales. (Moser, 1989, citado en Tasli, 2007, p.36)

Existen múltiples definiciones de empoderamiento. Casi todas lo relacionan con otros conceptos como agencia, autonomía, participación, autodeterminación, resistencia, liberación, autoconfianza y capital social, entre otros (Narayan, 2005, citado en Alkire & Ibrahim, 2007). El empoderamiento dispone de dos componentes principales que son "la expansión de la agencia-como la habilidad de actuar en beneficio de lo que cada quien valora y tiene razón para valorar, y el ambiente institucional-que ofrece la oportunidad a la gente de ejercer fructíferamente la agencia" (Alsop, 2006, citado en Alkire & Ibrahim, 2007, p.8. Traducción propia).

El término de agencia ha sido estudiado por Amartya Sen quien lo define como lo "que una persona es libre de hacer y lograr en la búsqueda de cualquier objetivo o valores que él o ella considera importantes" (Sen, 1985, citado en Alkire & Ibrahim, 2007, p.9. Traducción propia). Por su parte Kabeer (1999) considera la agencia más como la habilidad de una persona de conseguir sus metas. Es así como "el proceso involucra negociación así como resistencia y manipulación" (citada en Alkire & Ibrahim, 2007, p.10). En ese sentido se considera la agencia como un proceso que puede lograr beneficios sociales (Alkire & Ibrahim, 2007).

El elemento clave del empoderamiento es el poder, conocer el rol que este juega y cómo se manifiesta determina el proceso de empoderamiento. Dicho poder puede tomar distintas formas. Para ello retomo a Rowlands (1997) quien clasifica el poder en cuatro sentidos: a) *poder sobre*, como poder controlador que se corresponde con conformidad o resistencia; significa que el aumento de poder en un grupo o persona implica la pérdida de poder en el otro; este tipo, por lo general, implica conflicto porque alguien sale perdiendo; b) *poder para*, como poder que crea nuevas posibilidades sin dominación, poder generativo, se manifiesta en formas de manipulación o resistencia, sus implicaciones prácticas son la construcción de capacidades, el liderazgo y la toma de decisiones; este poder se consigue al retar y resistir al *poder sobre*. Para Kabeer se refiere a "la capacidad de las personas de definir sus opciones de vida y perseguir sus propias metas" (2001, citada en Tasli, 2007, p. 32. Traducción propia); c) *poder con,* es el poder que aplica para grupos cuando enfrentan problemas juntos y se organizan para resolverlos, sus implicaciones prácticas son la movilización social y la creación de alianzas (Oxxal & Baden 1997, citado en Tasli, 2007) y finalmente, d) *poder desde adentro*, como poder que parte de la fuerza espiritual humana, busca la dignidad y la auto aceptación. Williams (*et*

al., 1994) lo relaciona con la confianza en sí misma y el respeto propio. En la práctica implica una ampliación en la consciencia y la construcción de confianza (en Tasli, 2007). Cada uno de los tipos de poder se corresponde con un tipo o nivel de empoderamiento. Cuando habla de *poder sobre,* Rowlands (1997) considera que:

> [e]l empoderamiento consiste en aproximar a las personas que están por fuera del proceso de toma de decisiones a que hagan parte de él, por ello el énfasis está en la participación, en las estructuras políticas, en la esfera de toma de decisiones formales, así como en la esfera económica y en la habilidad de obtener un ingreso que permita la participación en la toma de decisiones económicas. Los individuos están empoderados cuando son capaces de aprovechar al máximo las oportunidades disponibles para ellos, sin restricciones. (Rowlands, 1997, p.13. Traducción propia)

El empoderamiento visto como un proceso se relaciona más con los conceptos de *poder para* y *poder con* ya que implica que las personas se den cuenta de sus intereses y de los demás y participen en las tomas de decisiones que pueden generar cambios (Rowlands, 1997). De esta manera es posible utilizar dicho poder como una capacidad que se genera y comparte entre un grupo que pueda usarla para cambiar su actual situación desventajosa, a través de un movimiento social (Bystydzienski, 1992, citado en Yuval-Davis 1994: 179-180 citado en Tasli, 2007). Es por ello que el empoderamiento puede ser visto como un proceso personal y colectivo, y puede llegar a ser un movimiento político (Tasli, 2007).

I.II.I *Dimensiones del empoderamiento*

Para Rowlands (1997) el empoderamiento cuenta con tres dimensiones: la individual, la de relaciones cercanas y la colectiva. Cada una se expresa de distinta manera aunque en la práctica dicha separación no se da arbitrariamente. Cada nivel tiene elementos centrales constitutivos que son producto del proceso de empoderamiento.

Cuadro 1. Dimensiones del empoderamiento

Dimensión o nivel	**Elementos principales constitutivos**
Empoderamiento personal	• Confianza en una misma • Autoestima • Agencia
Empoderamiento de relaciones cercanas	• Habilidad de negociación • Habilidad de comunicarse • Habilidad para obtener apoyo • Auto-organización y gestión • Habilidad para defender los derechos
Empoderamiento Colectivo	• Sentido de agencia colectiva • Auto-organización, gestión • identidad de grupo • *Consciencia política, legal y activismo • *Participación en protestas públicas y campañas políticas • *Creación de redes y amistades (capital social)

Fuente: Rowlands (1997) *tomados de Hashemi (*et al*., 1996 citado en Tasli, 2007, p.68)

El empoderamiento personal está relacionado con el *poder desde dentro,* como la fuerza interna de las personas (Pineda, 2005) e involucra "la agencia mediante la cual las mujeres pueden interactuar con su alrededor y hacer que las cosas sucedan" (Rowlands, 1997, p.111. Traducción propia).

Por su parte el empoderamiento colectivo se relaciona con el *poder con* y el *poder para* que tiene que ver con la participación colectiva. Rowlands (1997) señala que el empoderamiento colectivo se refiere en particular al que se obtiene como resultado de la acción colectiva de un grupo. Esta clase de empoderamiento está relacionado con la dimensión personal, ya que para lograr una acción en grupo es necesario haber logrado cierto grado de toma de consciencia personal. Estas dimensiones de empoderamiento no se excluyen, más bien se interrelacionan. Por lo que el proceso personal y colectivo se retroalimentan: "[E]s difícil que un grupo se convierta en activo y eficaz sin una cierta masa crítica de individuos participantes que han alcanzado un grado de empoderamiento personal" (Rowlands, 1997, p.115. Traducción propia).

En la dimensión de empoderamiento interpersonal se manifiesta el *poder desde dentro.* Implica que las mujeres desarrollan habilidades de negociación y comunicación con las personas más cercanas a ellas (Pineda, 2005; Rowlands, 1997).

La dimensión colectiva está relacionada con el empoderamiento como movimiento político, mediante el cual se puede incidir en las estructuras económicas y políticas imperantes que son desiguales en términos de género. Para Batliwala (1994) el empoderamiento colectivo es significativo para cambios más profundos en la sociedad:

> El proceso de empoderamiento tiene que organizar a las mujeres en colectivos, rompiendo su aislamiento individual y creando un foro unido a través del cual las mujeres puedan desafiar su subordinación. Con el apoyo de la colectividad […] las mujeres pueden re examinar sus vidas críticamente, reconocer las estructuras, fuentes de poder y subordinación, descubrir sus fortalezas y comenzar la acción […] la sociedad está forzada a cambiar solo cuando un amplio número de mujeres se moviliza presionando por el cambio. (Citada en Tasli, 2007, p.39. Traducción propia)

Para lograr alternativas y cambio estructural es necesario transformar las estructuras de poder, mediante la participación de la sociedad civil y de su sensibilización, organizada colectivamente y transformada en un fuerza política (Batliwala, 1994 citada en Tasli, 2007). Para Kabeer (1994) el recurso de transformación más importante del que disponen las mujeres es la fortaleza colectiva. El empoderamiento político por tanto es una herramienta que se basa en la dimensión colectiva y puede manifestarse en la esfera formal o informal de la política,

como indica Herrera (1997) "[…] también es necesario que simultáneamente se fortalezcan los movimientos de mujeres, su fuerza política negociadora para que puedan establecer diálogo con aquellas estructuras más poderosas" (Oxaal and Baden 1997, citado en Tasli, 2007, p.40).

Algunas de las implicaciones de hacer política por fuera de la institucionalidad son: "ganar voz, tener movilidad y establecer una presencia pública" (Johnson, 1992, citado en Rowlands 1997, p.18. Traducción propia). Una de las maneras de lograr una voz común es estar organizadas a nivel de base. Reconocer la diversidad de metas, estilos, procedimientos entre los diversos grupos de mujeres hace más eficaz al empoderamiento como movimiento político y con verdaderas posibilidades para transformar el statu quo.

Kabeer (1994b citado en Rowlands, 1997) sigue en la línea de empoderamiento –mujeres, y pone el énfasis en la construcción de la capacidad organizacional a través de un proceso de toma de consciencia apoyado en el fortalecimiento de las redes. Para ella la dimensión colectiva es adyacente al empoderamiento personal. Para Kabeer (1994b) entonces, "Surgen nuevas formas de consciencia del acceso de las mujeres a los recursos intangibles de la capacidad de análisis recién adquiridos, las redes sociales, la fuerza organizativa, la solidaridad y la sensación de no estar solo" (citado en Rowlands, 1997, p.22). Señala también la importancia de participar en el ámbito de la formulación de políticas y de que las esferas que componen la sociedad (sociedad civil, el estado, las estructuras económicas, etc.) contribuyen a constreñir la vida de las mujeres por la forma como están pensadas.

> […] solo cuando la participación de las mujeres pobres vaya más allá de la participación a nivel de proyecto para intervenir más ampliamente en la agenda de la elaboración de las políticas públicas, sus intereses estratégicos podrán llegar a ser una permanente influencia en el curso del desarrollo. (Kabeer, 1994, citada en Rowlands, 1997, p.23)

Para Batliwala (1994) la toma de consciencia o el darse cuenta son elementos que contribuyen a concebir de distinta manera los derechos y las capacidades de las mujeres, a crear consciencia de las discriminaciones de género, a reconocer el valor de su trabajo y sus contribuciones en los diferentes ámbitos de la vida como la familia, la sociedad y la economía (citada en Tasli, 2007).

Podemos decir que hay dos grandes grupos en que se puede categorizar al empoderamiento: uno se basa en la libertad de las personas para actuar, el otro en las condiciones necesarias como los fundamentos materiales, sociales e institucionales que permiten la agencia (Alkire & Ibrahim, 2007). En el segundo grupo estaría la postura del *World Development Report*:

> [e]l empoderamiento es el proceso de mejorar la capacidad de los pobres de influir en las instituciones estatales y de afectar sus vidas al fortalecer su participación en los procesos políticos y de toma de

> decisiones locales. Lo que implica remover las barreras-políticas, legales y sociales- que trabajan en contra de grupos particulares y construir los bienes de los pobres que les permitan participar efectivamente en los mercados. (Citado en Alkire & Ibrahim, 2007, p. 12. Traducción propia)

La definición anterior estaría enmarcada en una perspectiva de arriba hacia abajo, en la medida que se procura "intervenir" para generar capacidades en los pobres y no dejar en claro quién eliminará las barreras políticas sociales y legales. Considero que el proceso de la eliminación de estas barreras será producto, en gran medida, de la acción de abajo hacia arriba; es decir, desde los movimientos de base. Por su parte Narayan (2002) señala "cuatro elementos fundamentales del empoderamiento: acceso a la información, inclusión y participación, rendición de cuentas y la capacidad organizacional local" (citado en Alkire & Ibrahim, 2007, p.12).

Al combinar la influencia y la información como elementos centrales del empoderamiento señalados por Khwaja (2005 citado en Alkire & Ibrahim, 2007) y el incremento en la consciencia y la movilidad política como sus instrumentos, así como las tres dimensiones de Rowlands (1997) resulta que el empoderamiento puede salirse de la esfera individual y participar en la colectiva mediante la movilización social. Alkire e Ibrahim (2007) mencionan que también hay definiciones basadas en el aspecto moral del empoderamiento, como los derechos humanos y las injusticias. Otras definiciones ponen el énfasis en que el empoderamiento requiere de recursos económicos básicos que mejoren las oportunidades de las personas, especialmente las mujeres (Mayoux, 2000; Oxaal & Baden, 1997 citados en Alkire & Ibrahim, 2007; Rowlands, 1997).

I.III Capital social

Entiendo el capital social como el conjunto de relaciones y estructuras (redes) sociales que combinan actitudes de confianza con conductas de reciprocidad y cooperación que proporcionan mayores beneficios. Este conjunto está en constante retroalimentación entre lo cultural y lo estructural, y combina cuestiones teóricas con experiencias. Desde la perspectiva de Bourdieu (1986) el capital puede tener forma material e inmaterial y ambas formas están al mismo nivel de análisis. Dentro de la categoría del capital inmaterial se ubica el capital social. Para este autor existen cuatro formas de capital: económico, cultural, simbólico y social. Entiende el capital social como el agregado de los actuales o potenciales recursos que están relacionados con la posesión de una red perdurable de relaciones más o menos institucionalizadas de conocimiento y reconocimiento mutuo -es decir, con la pertenencia a un grupo- que le brinda a cada uno de los miembros el respaldo del capital socialmente adquirido,

una credencial, que les permite acreditarse, en los diferentes sentidos de la palabra (Bordieu, 1986, citado en Haase & Tinggaard, 2003).

Para Coleman (1990) el capital social implica la integración del individuo a la red de contactos interpersonales, donde los individuos se preocupan por la producción de bienes públicos y por la suerte de todos (citado en Haase & Tinggaard, 2003). Uno de los más conocidos autores del capital social es Putnam (1993) con su famoso estudio de los distritos industriales en Italia. Putnam señala que el capital social se evidencia en aquellos rasgos de la organización social como confianza, normas y redes que pueden mejorar la eficiencia de la sociedad facilitando acciones coordinadas. El capital social es considerado como civismo, "comunidad cívica". Ocampo (2003) señala que el capital social es el conjunto de relaciones sociales caracterizadas por actitudes de confianza y comportamiento de cooperación y reciprocidad.

North (1989) identifica al capital social como instituciones, como "estructuras de normas y valores" que facilitan la configuración de las relaciones estables de confianza y cooperación, en términos de producción de bienes públicos y constitución de actores sociales saludables. Mientras que para Barreiro (1989) son las normas, redes y organizaciones con las que la gente accede al poder y a los recursos, y a través de los cuales se toman decisiones colectivas y se formulan las políticas, asociaciones horizontales entre la gente y a redes de compromiso cívico y normas colectivas que tiene efectos en la productividad de la comunidad. Su aspecto fundamental es que facilita la cooperación y coordinación en beneficio mutuo de los miembros de la comunidad con acciones colectivas, lo que posibilita superar las fallas del mercado y la inestabilidad política (Durston, 2000). El capital social es un factor importante en el éxito de las políticas públicas, en programas y proyectos relacionados con el desarrollo local, ya que facilita el intercambio humano informal y la provisión voluntaria de los bienes colectivos como la confianza y los comportamientos predecibles.

Considero fundamentales los siguientes elementos constitutivos del capital social:

> a) La confianza: actitud con cierta expectativa que encuentra un soporte cultural y emocional -el afecto que se tiene hacia personas confiables-. A través de los discursos y las acciones es que estas expresiones se vuelven tangibles; b) la reciprocidad, como principio base que rige las relaciones e instituciones que suele seguir una lógica diferente a la del mercado, siendo generalmente difusa; y c) la cooperación: acción complementaria orientada al logro de objetivos compartidos de un emprendimiento común. Emerge como resultado de la frecuente interacción de las estrategias individuales y se sustenta en la teoría de juegos y de cooperación. (Durston, 2003, p.156 y 159)

CAPÍTULO II
MARCO METODOLÓGICO

Esta investigación utiliza una **metodología cualitativa**. La estrategia metodológica es el estudio de caso de tipo único instrumental (Creswell, 2013). La **estrategia de estudio de caso** es relevante pues las preguntas de investigación buscan una explicación más detallada de un fenómeno social: el proceso de empoderamiento. Este tipo de estrategia es útil para responder a preguntas de investigación sobre el cómo y el por qué (Yin, 2009). Este es el caso de nuestro propósito general de investigación: *¿Cuáles son las condiciones y características que generaron un proceso de empoderamiento de dos grupos de mujeres Madres Comunitarias (MC)?* El proceso de empoderamiento es único para cada caso y los procesos de cambio social que implica son difíciles de captar con métodos cuantitativos (Tasli, 2007). Esta investigación se soporta en posiciones epistemológicas constructivistas, busca comprender la realidad para entenderla desde dentro (Bonilla & Rodríguez, 1995), tiene carácter descriptivo y explicativo y busca dar voz a las mujeres que han experimentado el proceso.

El tipo de caso se estableció con los criterios de Creswell (2013) según el propósito; en esta investigación es **instrumental** porque nos ayuda a entender el proceso de empoderamiento como objeto de estudio. Asimismo es **único** porque elegí el caso de las madres comunitarias para ilustrar dicho proceso. El criterio de selección fue el **muestreo intencional**, en particular, el *caso de máxima variación* porque documenta variaciones del mismo proceso y patrones comunes. Para esta investigación son relevantes las madres comunitarias líderes que hacen parte de algún sindicato de madres comunitarias, a ese grupo lo llamo *las sindicalizadas* y las que no están agremiadas, pero se encuentran organizadas y se autodenominan "las excluidas", aquí las llamaré *las no sindicalizadas.* Cada grupo aporta particularidades y miradas al propósito de la investigación. En este sentido, sigo la recomendación de Creswell (2013, p.100) cuando advierte la importancia de "seleccionar casos que muestren diferentes perspectivas del problema, proceso o evento que quiero mostrar". Así las cosas, ambos grupos del mismo caso (MC) son representaciones del muestreo intencional. El estudio de caso así elegido es claramente identificable y permite obtener una comprensión profunda de la unidad de análisis perseguida: el proceso de empoderamiento experimentado. El grupo elegido es de mujeres que se organizaron a partir del reconocimiento de la necesidad de hacer algo por ellas para cambiar una situación.

II.I Métodos

La recolección de datos de esta investigación comenzó en marzo del 2013 y terminó en febrero de 2014, período en el que apliqué 17 entrevistas[9] semi estructuradas a MC líderes de las organizaciones sindicales y a las representantes de las *no sindicalizadas* y cuatro a informantes claves. También se llevaron a cabo dos grupos focales con los dos grupos elegidos de MC y se implementó el método visual de mapeo histórico. Hice observación en reuniones y asambleas de las MC a las que asistí en el Congreso de la República, en mesas de trabajo con el Instituto de Bienestar Familiar (ICBF) y asistí al paro nacional de octubre del 2013.

De las 4 entrevistas a profundidad a personajes claves, 3 eran funcionarios del ICBF (Directora Regional de las MC en Bogotá, el Director de Primera Infancia y la líder sindical de los trabajadores del ICBF) y una representante de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT). Seis entrevistas semi estructuradas a Madres líderes de las siguientes organizaciones: Sindicato de Trabajadoras al Cuidado de la Infancia en Hogares de Bienestar (SINTRACIHOBI), USTRAHBIN, AMCOLOMBIA, SINDIMACO, de las cuales 3 fueron individuales y 3 grupales (12 mujeres). Otras seis entrevistas individuales a MC líderes en Bogotá del reciente grupo de mujeres que no hacen parte de sindicatos[10] y una entrevista grupal (2 mujeres). Los criterios para la elección de informantes clave fueron: el género (mujeres), la relevancia de su papel en la organización y su disposición de participar en la investigación.

Se realizó un grupo focal con 12 mujeres *sindicalizadas* y uno con 8 mujeres *no sindicalizadas* con variedad en las edades de las participantes: 21 años la menor, 78 años la mayor. La actividad del mapa histórico se hizo durante el grupo focal con las sindicalizadas, y consistió en escribir sobre una línea de tiempo los principales hechos a lo largo de la vida de la organización (Ritchie y Lewis, 2003; Bonilla y Rodríguez, 1995). Los grupos focales ayudaron a triangular la información obtenida en las entrevistas semi-estructuradas y en el proceso de observación. En total 45 personas aportaron a la investigación. Los nombres de las personas entrevistadas fueron cambiados para proteger su seguridad.

---

[9] Del total de entrevistas 4 fueron grupales donde participaron 14 MC líderes, 9 entrevistas individuales a MC líderes para un total de **23 mujeres entrevistadas**. Realice 4 entrevistas individuales a personajes claves. En los dos grupos focales hubo 18 participantes madres comunitarias por lo que el universo total de **personas investigadas fue de 45**.

[10] Personajes claves: Victoria Forero: Líder Sindical del ICBF, Ligia Álzate: Líder de la CUT, Claudia García: Directora de MC del ICBF, German Quiroga: Director de Primera Infancia del ICBF. **Grupo de sindicalizadas**: Magdalena Camacho: Presidenta Nacional de USTRAHBIN, Olinda García: Presidenta Nacional de SINTRACIHOBI, Doralice Ardila: Vocera de AMCOLOMBIA, María Antonia: AMCOLOMBIA, Ma. Eugenia: AMCOLOMBIA, Ema Crespo Osorio: USTRAHBIN, Iris del Socorro Sierra Fernández: USTRAHBIN, Blanca Albarracín: Presidenta de SINDIMACO. **Grupo de No Sindicalizadas**: Ma. Teresa Posada: Asociación Simón Bolívar, Andrea Cruz: Asociación Simón Bolívar, Lucí Alvarado: Asociación de Suba, Ma. Teresa Díaz: Asociación de Santa Fe, Judith Fuentes: Asociación de Engativá, Alcira Jiménez: Asociación de Usme, Ma. Catalina Alarcón: Asociación de Usme, Carmenza Gonzales: Asociación del Codito.

II.II Justificación y temas de los instrumentos

Las entrevistas semi estructuradas y los grupos focales resultaron ser los métodos más pertinentes para la investigación por el tipo de información que se obtiene de ellos y por la imposibilidad de aplicar encuestas en Bogotá que cubran la cantidad que pide la muestra aleatoria[11]. Los dos grupos focales y la observación ayudan a triangular la información obtenida en las entrevistas semi-estructuradas y a profundidad. Las entrevistas semi-estructuradas y los grupos focales responden de forma general a los cuatro objetivos de investigación: los elementos que han influido en el proceso de empoderamiento, sus manifestaciones, sus impactos y las características particulares del empoderamiento de cada grupo. La relación entre objetivos de investigación, instrumentos utilizados y categorías analíticas esta sintetizada en la tabla 1 del anexo. (Ver Tabla 1).

Tabla 1.- Lógica entre Objetivos- Instrumentos- Categorías

Propósito general: Explicar las condiciones y características del proceso de empoderamiento de las Madres Comunitarias		
Objetivos de la Investigación	**Instrumentos**	**Categorías analíticas**
1.-Identificar los elementos internos y externos que han influido al proceso de empoderamiento individual y colectivo de las MC	*Entrevista semi estructurada (ESE) *Grupo Focal (GF)	-Factores potenciadores internos (educación, capital social) y externos (PHC) -Factores inhibidores internos (egoísmo) y externos (clientelismo) -Poder: con, sobre, para, desde
2.-Conocer las manifestaciones de empoderamiento/agencia de las MC	*ESE *GF *Observación	-Poder: con desde, sobre, para -Dimensiones del Empoderamiento: **Individual*: confianza, autoestima, agencia; **Colectiva*: sentido de agencia colectiva, auto-organización, consciencia política-legal y activismo, participación en protestas públicas y campañas políticas, relación con funcionarios, liderazgo, pertenencia a otras organizaciones, habilidad para defender derechos; **Relaciones cercanas*: habilidades de negociación, de comunicación, de gestión, defensa de derechos, cambios en relaciones familiares -Capital social -Intereses estratégicos y prácticos de género
3.- Identificar los resultados de los procesos de empoderamiento	*ESE, *GF *Observación	-Política Pública (PHC) -Capital social
4.- Conocer las características particulares de los procesos de empoderamiento de las sindicalizadas y no sindicalizadas	*ESE *GF *Observación	Dimensión del Empoderamiento colectivo Capital Social Factores que inciden en el proceso de empoderamiento

Fuente: elaboración propia

[11] El total de las MC en Bogotá es de 6,075 mujeres por ello se necesitaba aplicar 257.58 encuestas entre sindicalizadas y no sindicalizadas en Bogotá para tener una muestra significativa, pero el número de sindicalizadas en Bogotá no es más de 20 y el número de no sindicalizadas que hacen parte del grupo de las excluidas son 40 miembros activas. Por tanto se desestimó la aplicación de la encuesta por carencia de mujeres en Bogotá con las características de Sindicalizadas y No sindicalizadas.

II.III Análisis de datos

Los datos se analizaron de forma descriptiva y explicativa. Con la información de las transcripciones de las entrevistas (450 páginas) se codificaron, categorizaron y agruparon los datos bajo ciertos patrones de respuesta. Esto con ayuda de las categorías del marco teórico, los temas de estudio y los objetivos de investigación. La categorización de datos se hizo en Excel.

II.IV Validez y confiabilidad

Un riesgo potencial de validez del diseño puede ser que el tipo de datos recogidos o su análisis no den cuenta apropiadamente del objeto de estudio. Por ello se aplicaron varios métodos con un orden específico para triangular la información. La elección de un caso con dos sub grupos, contribuye a señalar diferencias y similitudes del fenómeno estudiado, ya que los sub grupos operan bajo la misma lógica. Bonilla y Rodríguez (1995) llaman a esto "verificación de la representatividad", lo cual evita sacar conclusiones que no estén basadas en los datos y que tiene sentido cuando se encuentran hallazgos en más de un caso. Se cuenta con registro de fotografías, videos, notas, transcripciones de las entrevistas y de los grupos focales, así como los audios de cada uno. Esta información sirve para brindar validez al proceso investigativo.

CAPITULO III
MARCO CONTEXTUAL

Este capítulo describe de forma general el Programa de Hogares Comunitarios de Bienestar Familiar y da cuenta del surgimiento de las Madres Comunitarias.

III.I Descripción del Programa de Hogares Comunitarios de Bienestar Familiar

El Programa de Hogares Comunitarios de Bienestar Familiar[12] (PHC) nace en 1986 durante el gobierno liberal del presidente Virgilio Barco y su implementación se le confía al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) como entidad gubernamental encargada de las políticas públicas de protección de la niñez en Colombia. En un documento del ICBF en el que se narran los orígenes de este programa se lee:

> El Consejo Nacional de Política Económica y Social CONPES aprobó en diciembre de 1986, el Plan de Lucha contra la Pobreza Absoluta y para la Generación de Empleo, y definió como uno de los programas específicos el de "Bienestar y Seguridad Social del Hogar", donde se inscribe el Proyecto de Hogares Comunitarios de Bienestar para atender a la población infantil más pobre de los sectores sociales carentes de servicios básicos en zonas urbanas y núcleos rurales. (ICBF, 1990, p.9)

Dicho Programa nace como resultado de intentos anteriores de crear políticas públicas relacionadas con el cuidado de la infancia. Como antecedentes se cuentan *experiencias institucionales* como la de los Centros Comunitarios para la Infancia (CCI), los Centros de Atención al Preescolar (CAIP), y las *experiencias comunitarias* como los Hogares Populares, los Hogares Familiares, las Casas Vecinales, los Hogares Comunitarios del Eje Cafetero (asociados a la necesidad de contar con fuerza laboral femenina para cosechar café) entre otros[13]. Los modelos institucionales de los setenta son cuestionados por los costos y por no vincular la responsabilidad de los padres y de la comunidad en el cuidado de los niños. UNICEF convoca a conocer las experiencias existentes comunitarias en distintas zonas del país (ICBF, 1990). Estos ejercicios dan como resultado el Programa de Hogares Comunitarios, definido en sus orígenes por el ICBF de la siguiente manera:

[12] Sin embargo, el Programa de Hogares Comunitarios modalidad de 0 a 7 entró en funciones en febrero de 1987 (ICBF, 1994).
[13] En 1972 surgen 100 CCI pero dejan de funcionar en 1975 por carencia de recursos y la poca cobertura de niños. En 1974 se constituyen los CAIP y se buscó su financiamiento que era el 2% del valor de las nóminas mensuales de entidades públicas y privadas (ICBF, 1990). En 1979 se organizan las casas vecinales donde padres y vecinos asumían la administración de los Hogares Infantiles (antes CAIP), sin embargo seguían teniendo poca cobertura de la población objetivo (7%), por ello se buscó ampliarla con mayor participación de la comunidad y con una mejora de las condiciones de los niños (Flores, 1993). En las entrevistas, las MC comentan la necesidad de un Programa que atienda a los menores por una situación de descuido de los infantes, al quedarse solos en casa se comenzaron a quemar, haber incendios y accidentes graves, lo que conllevó a replantear las modalidades existentes y el alcance de los programas de primera infancia.

> [C]onjunto de acciones del Estado y de la comunidad, encaminado a propiciar el desarrollo psico-social, moral y físico de los niños menores de 7 años pertenecientes a los sectores de extrema pobreza, mediante el estímulo y apoyo a su proceso de socialización y el mejoramiento de la nutrición y de las condiciones de vida. Está dirigido a fortalecer la responsabilidad de los padres, en la formación y cuidado de sus hijos, con su **trabajo solidario y el de la comunidad en general**. (ICBF, 1990, p.9, negritas propias)

En el diseño inicial del Programa, el elemento comunitario se reduce a la participación activa y al trabajo voluntario de personas involucradas en el cuidado de niños. El Decreto 2019 de 1989 reglamenta el programa y propone la creación de las asociaciones de padres de familia encargadas de la administración y control de los hogares de forma voluntaria; señala también el papel de las Madres Comunitarias (MC) quienes son seleccionadas por dichas asociaciones. El decreto "establece como fundamento del proyecto Hogares Comunitarios de Bienestar el trabajo solidario y voluntario de la comunidad" (ICBF, 1994, p.17). Las MC aportan su trabajo solidario al encargarse de un Hogar Comunitario donde cuidan de los niños (ICBF, 1990).

El modelo de desarrollo social que cobija el PHC se construye bajo la premisa de una menor participación del Estado, cuyo papel quedará reducido a la planificación, orientación y parte de la financiación del programa. En su lugar, los padres de familia aparecen con mayor responsabilidad en la ejecución y control del programa, esto con el apoyo de organismos no gubernamentales (ONG) y de otros sectores. El trabajo que realizan las MC en los hogares (cuidado de niños) no es reconocido como un trabajo con valor en el mercado (trabajo doméstico y de cuidado realizado por mujeres) y por tanto, no meritorio de salario (Herreño, 1999). Este modelo de desarrollo se aleja del Estado social de derecho, al eximir al Estado de responsabilidades en la financiación y gerencia de los servicios sociales, y descargar tales obligaciones en cabeza de terceros.

Las modalidades que existen (en el área de prevención) dentro del Programa de Hogares Comunitarios de Bienestar son: Modalidad de 0 a 5, Modalidad FAMI, Hogares Infantiles, Jardines Comunitarios y Restaurantes Escolares. Aquí me voy a referir en particular a los Hogares Tradicionales de Bienestar Modalidad de 0 a 5 (que es el hogar tradicional donde una MC está a cargo de 14 niños) y a los FAMI (Familia, Mujer e Infancia, que son las MC que van a casa de madres usuarias lactantes a darles charlas de lactancia y gestación).

Los Hogares Comunitarios, como espacios dedicados a cuidar niños hasta los 5 años de edad en condiciones de vulnerabilidad (niños que pertenezcan a los estratos uno y dos) deben contar con 14 niños para poder funcionar. Están a cargo de una Madre Comunitaria (MC) quien presta la infraestructura y su fuerza de trabajo (adelanta labores de cuidado de niños en su propio hogar).

Este "Hogar Comunitario" es un espacio acondicionado para brindar la atención a los niños. La Madre Comunitaria es escogida por su comunidad y avalada por el ICBF. La mayoría de las MC en el desarrollo de esta investigación afirmaron que llegaron a ser MC por invitación de una amiga (u otra MC) o por haber tenido relación con antiguos programas del ICBF, como los desayunos comunitarios, o bien por haber participado en otras iniciativas de la misma localidad, es decir, con participación previa comunitaria.

Las MC deben tener un nivel educativo mayor a nueve años y asistir a las capacitaciones que brinda el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) sobre atención y cuidado a la niñez. Sin embargo, al inicio del programa, la formación previa no era un requisito indispensable. Las MC eran capacitadas una vez hacían parte del programa lo que coincide con la información proporcionada por algunas de las MC entrevistadas. La exigencia de capacitación por parte del SENA, como parte del PHC, fue incorporada años después de iniciado el programa. Todas las MC de este estudio cuentan con alguna capacitación del SENA con ocasión de su pertenencia al PHC. En relación con la formación técnica, el 68% de las MC de esta investigación adelantó sus estudios en primera infancia y pedagogía escolar.

El cuidado de los niños consiste entre otros en: ofrecer alimentación (almuerzo o refrigerio que equivale entre el 50 y 70% de los requerimientos calóricos diarios) evaluar su estado nutricional, monitorear su salud (vacunas y curva de crecimiento) y desarrollar actividades lúdicas que fomenten su desarrollo motriz y psicológico (Bernal *et al*., 2009).

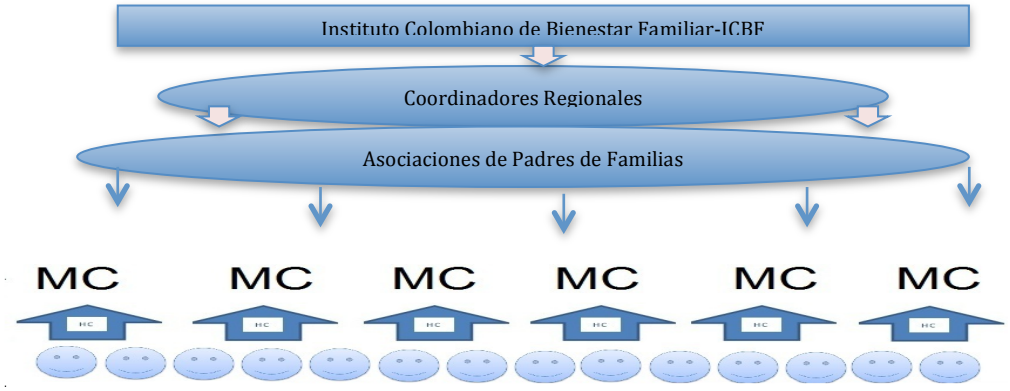
Para tal labor, las MC reciben préstamos subsidiados por el ICBF para acondicionar el espacio dentro del hogar de la MC. Este espacio consta por lo general de una sala (o un patio), la cocina y un baño. Los padres de los niños pagan una cuota mensual de aproximadamente $10.000 pesos a la MC (Bernal *et al.*, 2009). Esta cuota suele ser menor en las regiones, en comparación con la propia de las localidades de Bogotá. Dicha suma complementa el bono o beca que reciben las MC por parte del ICBF[14]. Actualmente existen alrededor de 77.000 Madres Comunitarias que atienden aproximadamente a 2.500.000 niños, esto de un total de 5.400.000[15] niños, de los cuales 2.800.000 niños son SISBEN 1 y 2 (Quiroga, 14-junio-2013).

[14] La bonificación mensual para una MC tradicional de tiempo completo era de $407.400. A partir del año 2014 las MC comenzaron a recibir un salario mínimo una vez se firmó el primer contrato de trabajo con el ICBF en 28 años de existencia del Programa de Hogares Comunitarios. Antes recibían una beca o bono menor a un salario mínimo.

[15] Según datos de Germán Quiroga, entonces Director de primera infancia del ICBF, en sesión sobre Madres Comunitarias, Comisión Sexta del Senado de la República, Viernes 14 de Junio de 2013. En documento oficial del ICBF indican que existen 5.141.455 niños y niñas entre 0-5 años en Colombia, de los cuales 2.028.476 son SISBEN 3, en pobreza extrema hay 354.814, desplazados 281.618 para el 2012, los distintos programas de atención a la primer infancia (donde entren los hogares comunitarios y las FAMIS) tienen cubertura de 2.428.818 niños (ICBF, 2012, p.3-4).

El ICBF hace un aporte de $800.000 por niño al año, cifra conocida también como la minuta y la cual se usa para comprar los alimentos necesarios y cumplir con el requerimiento nutricional establecido. Asimismo, el ICBF dota de materiales anualmente a cada Hogar Comunitario para las labores pedagógicas. Los recursos del ICBF que se destinan al Programa de Hogares Comunitarios se administran, como se dijo antes, en asociaciones constituidas por padres de familia y Madres Comunitarias. Cada asociación "administra entre 15 y 20 Hogares Comunitarios de Bienestar de la comunidad" (Bernal *et al*., 2009, p.4).

Figura 1.- Organigrama del Programa de Hogares Comunitarios



Fuente: elaboración propia

La relevancia de los programas de primera infancia es múltiple y en dos niveles: el individual y el social. La investigación de Bernal y Camacho (2010) menciona que la inversión que se realiza en la etapa de la primera infancia es la mejor retribuida en el largo plazo. Los beneficios para el individuo en el corto plazo son mejoras nutricionales, en el largo plazo son mejores salarios, mayores grados de escolaridad, mayor desarrollo cognitivo y psicosocial. Las retribuciones sociales van desde el corto plazo en mejoras en las relaciones familiares y en el largo plazo desde menores tasas de criminalidad y violencia hasta disminución de la dependencia de programas sociales. Los programas de Primera Infancia tienen más impacto cuando son dirigidos a las poblaciones más vulnerables, tanto a nivel personal como colectivo, dado su potencial para mejorar las condiciones socioeconómicas y reducir las desigualdades sociales (Bernal & Camacho, 2010).

La evaluación de impacto del programa de Hogares Comunitarios realizada por Bernal *et al.* (2009) demuestra con simulaciones de costo los impactos positivos del programa en los niños (que asisten al menos 15 meses a un hogar comparados con los que no asistieron), así como el retorno de inversión anual en capital humano para el Estado colombiano en el largo plazo, siendo el más alto entre los programas evaluados en esa investigación (32% anual).

Asimismo los Hogares Comunitarios en Colombia han producido, directa o indirectamente, efectos positivos en la elevación de la participación laboral femenina (de los estratos más vulnerables), al mercado de trabajo por ser un espacio para dejar a los niños. Según la UNESCO en 2010 el índice de actividad de las mujeres[16] de 15 años y más era de 63% en Colombia, mientras que a nivel global y en los países clasificados como en desarrollo alcanzaba 53% y en América Latina llegaba a 50% (citada en Rubio, Pinzón y Gutiérrez, 2010, p.12). Además, los hogares colombianos con mujeres cabeza de hogar pasaron del 30% en el 2005 al 34% en el 2010 (ENSIN 2010, citado en Alarcón, 2010, p. 14).

III.II Incorporación de las Mujeres a ser Madres Comunitarias

Con base en los datos obtenidos en las entrevistas y grupos focales se sabe que los primeros dos requisitos para ser una Madre Comunitaria (MC) es hacer parte de la comunidad y tener casa propia. Las dos principales formas de vincularse son: haber participado en la acción comunitaria (45% de las entrevistadas) y haber sido invitada por alguien ya vinculada (45%).

Antes de ser MC, la mayoría de las mujeres del estudio se dedicaba a la acción social voluntaria (1/3) o trabajaba en otra ocupación (1/3: lavando ropa ajena, en colegios, empresas); el otro tercio declaró estar desempleada, ser ama de casa o estudiante de educación infantil. Hay 3 casos en que antes habían sido usuarias del Programa y seis ya tenían experiencia con niños.

Entre las motivaciones de las mujeres para formar parte del programa, se identificó la de contar con un ingreso, así como poder cuidar de sus propios hijos en casa. La mayoría tenía hijos pequeños que cuidar. El gusto por los niños también está presente (27%). Sin embargo, son francas al afirmar que entraron al Programa principalmente por querer trabajar, para lograr su independencia económica y poder cuidar a sus hijos. Ambos grupos de MC (sindicalizadas y no sindicalizadas) lo comenta, aunque el 100% de las MC no sindicalizadas del grupo focal (GF) hicieron énfasis en que era más valioso el tiempo que tenían para cuidar a sus hijos pequeños y su autonomía laboral que los mayores ingresos que ganaban en sus trabajos anteriores.

El cruce de los datos empíricos con la revisión documental muestran que el Programa comenzó tejiendo una coalición entre comunidad-Gobierno, materializada en la alianza entre MC-ICBF por un objetivo común: el cuidado de la niñez colombiana. En donde por un lado, las mujeres

[16] La tasa de población económicamente activa para mujeres de 15 años y más en Colombia para 1950 fue 17.6, para 1970 de 20.6, en 1990 de 32, en 1995; 36, en 1999; 46, para el 2000; 49, en 2005 de 53, en 2010; 55, y del 2011 al 2013 se mantuvo a una tasa de 56. Por otra parte el porcentaje de desempleo de la población activa femenina paso en 1991 de 19.5 a el año 2000 con 22.2 para un 13.8 en el 2013 (Banco Mundial, 2015).

disponen de sus hogares, de su trabajo bonificado y de su compromiso por proteger a la infancia; y, por otro, el Gobierno otorga apoyo financiero para alimento, materiales básicos y asesoría para su funcionamiento.

III.III Nacimiento de las organizaciones "sindicales" de Madres Comunitarias.

Existen diversas organizaciones de MC en el territorio colombiano. Aquí hago referencia a tres: la Asociación Madres Comunitarias por una Colombia Mejor (AMCOLOMBIA), el Sindicato Nacional de Trabajadoras al Cuidado de la Infancia en Hogares de Bienestar (SINTRACIHOBI) y el Sindicato Unión Sindical de Trabajadoras de Hogares Comunitarios de Bienestar Nacional (USTRAHBIN). En 1989 surgen AMCOLOMBIA y SINTRACIHOBI prácticamente junto con el Programa y se formalizan a principios de los noventa. Estos dos reciben gran apoyo de las organizaciones no gubernamentales (ONGs). Por su parte USTRABHIN se conforma en julio del 2002. Algunas de estas organizaciones cuentan con representaciones regionales. A las MC que pertenecen a alguna de estas organizaciones les llamo, en esta investigación, MC sindicalizadas. Estos sindicatos y asociaciones están compuestos exclusivamente de Madres Comunitarias.

El número total de MC es incierto, oscila entre las 77.000 y las 67.000. Igualmente lo es el número de afiliadas a los sindicatos, que aproximadamente es de 10.000 mujeres, distribuidas así: 3.200 en USTRABHIN, entre 5.000 y 6.000 en SINTRACIOBHI y entre 600 y 1.000 de AMCOLOMBIA[17]. El objetivo que persiguen todas las organizaciones es el reconocimiento y defensa de sus derechos.

La figura 2 ejemplifica la estructura organizativa de las MC sindicalizadas y da cuenta de varias organizaciones con sus ramificaciones. Las divisiones que existen entre las organizaciones y sindicatos de MC se vuelve un arma de doble filo; esta pluralidad de organizaciones al mismo tiempo que las debilita como fuerza política nacional (por la multiplicidad de liderazgos y con ello formas de proceder) también les permite nutrirse con la diversidad de ideas y liderazgos.

[17] Los datos del número total de MC son proporcionado por las distintas fuentes. En todas las entrevistas hay coincidencia con la cantidad de 77.000. Sin embargo, solicité información estadística al ICBF y el conteo hasta febrero de 2014 iba en 67.000 MC. Por otra parte, la cantidad de madres sindicalizadas es difícil de conocer a pesar de preguntarle a cada una de sus líderes por que los números que dan son contradictorios entre ellos. Al cruzar la información de los personajes claves y de las líderes y agremiadas llego a esas cifras que, además, son las más conservadoras. La coyuntura actual ha hecho que se disminuya el número de agremiadas, por ejemplo, el caso de AMCOLOMBIA que fue la organización pionera registró en su pico más alto alrededor de 2.000 agremiadas, ahora se han salido muchas, entre otras cosas porque existe la consigna de que se unan en una sola organización (SINTRACIOBHI).

Figura 2. Organizaciones de Madres Comunitarias.



Fuente: elaboración propia.

La línea de tiempo que se incluye a continuación resume los fenómenos más sobresalientes del PHC que tiene que ver con las MC, a partir de los datos recolectados (entrevistas y en el mapeo histórico del grupo focal) y de fuentes secundarias.

Cuadro 2. Cronología de eventos del PHC y movilizaciones de las MC

1980-86	Época embrionaria caracterizada por la acción social de las comunidades, los comedores populares, la solidaridad, el trabajo de madres y activistas en derechos humanos, importante presencia de las ONGs.
1987-92	Nace el Programa de Hogares Comunitarios y son fundadas las primeras organizaciones sindicales: AMCOLOMBIA y SINTRACIHOBI. La lista de reivindicaciones es contra recortes en la minuta y mal trato verbal de funcionarios, entre otras. 1er Encuentro Nacional AMCOLOMBIA.
1991	Personería Jurídica de AMCOLOMBIA
1989-93	1ª toma al ICBF (89), porque se valoren los 2 años de MC y derechos de los niños; 1er Censo localizado sobre el Programa (89-90), que se vuelve libro; 2ª toma al ICBF (93), por seguridad social. Tomas, censo, libro.
1997	1er Evaluación de Impacto del Programa oficial -UNIANDES, PROFAMILIA- con resultados positivos nutricionales. 7º Encuentro Nacional AMCOLOMBIA.
1999	1er Encuentro Nacional de Madres Comunitarias.
2000	Búsqueda de reconocimiento como trabajadoras ante la Corte Constitucional con respaldo de casi 16 mil firmas por SINTRACIHOBI.
2002	Fundación de USTRAHBIN.
2006	Ley 1023 mayo 2006: reconocimiento de la seguridad social y al grupo familiar; régimen contributivo pagando 4% sobre la bonificación recibida.
2007	Creación de la Mesa Nacional de Unidad de Organizaciones de los Programas de Atención a la 1ª Infancia, formada por AMCOLOMBIA, SINTRACIHOBI, USTRAHBIN, SINDIMACO y ADDHIP.
2008	Ley 1187: La bonificación mensual de MC pasa a ser el 70% del salario mínimo legal mensual.
2008	2ª Evaluación de Impacto del Programa oficial (UNIANDES, PROFAMILIA).
2009	Paro contra el fin de los Hogares Comunitarios y dignidad de su labor (contrato, vivienda, riesgos, reuniones con la Mesa), apoyado por la CUT.
2009-12	Caso de discriminación a MC con VIH. Sentencia T629 favorable a la madre y al conjunto de MC respecto al salario mínimo
2010	El impacto de la profesionalización de las Madres Comunitarias de Bienestar (UNIANDES).
2011	Ley 1469 de 2011: acceso al Subsidio Familiar de Vivienda. Decreto 4079 de octubre 2011: Trabajadoras independientes del Sistema General de Riesgos Profesionales; Proyecto de Ley 032 de 2011, por una vejez digna.
2011	Programa de Cero a Siempre de Juan Manuel Santos (2010-2014), polémico e innovador podría poner fin al Programa asistencialista por uno más pedagógico e integral; exige perfil técnico, edad 18-40 y camina hacia gestión privada.
2012	Movilización contra la privatización del Programa por parte del Gobierno, a través de la estrategia Cero a Siempre. Diálogo Nacional para el Mejoramiento de la Atención de los Hogares Comunitarios, organizado por Bienestar Social.
2012	Artículo 26 de la Reforma Tributaria, que establece que durante 2013 se otorgará a las madres beca equivalente a un salario mínimo y que a partir de 2014 estarán formalizadas (siguiendo la recomendación de la Sentencia T 629).
2013	Paro histórico de 10 días, con 95% de los Hogares Comunitarios parados y 1 millón de niños sin atención, por pensión digna, salario mínimo y formalización laboral. Participan todas las organizaciones nacionales más importantes de MC sindicalizadas, reciben apoyo de otros movimientos sociales. Decreto 605. Subsidio del Fondo de Solidaridad Pensional.
2013	Encuentros zonales de MC coordinados por el ICBF, para recabar experiencias y opiniones sobre: pedagogía, familia y comunidad, talento humano y administración de las organizaciones. Rumbo al encuentro nacional de MC en 2014.
2014	Decreto 289 (14 de febrero de 2014). Gobierno Santos: nuevo sistema de contratación temporal, legalizando el salario mínimo como bonificación. Tercerización del Programa y desvinculación laboral definitiva de las MC con Bienestar.

Fuente: elaboración propia con datos recopilados en las entrevistas (2013 y 2014), mapa histórico elaborado en el grupo focal y revisión de documentos.

III.IV Nacimiento de la organización de MC no sindicalizadas

En el mes de septiembre del año 2013 se da a conocer otro movimiento de MC que no se identifica con las MC sindicalizadas. Surge en el marco del paro nacional convocado por las MC sindicalizadas (en adelante **MCS**) para exigir al gobierno nacional el salario mínimo y poner en la mesa de negociación las cuestiones relacionadas con salud y pensiones. Las MC no sindicalizadas autodenominadas "las excluidas" o "madres comunitarias por el cambio", buscaron hacer parte del espacio de interlocución entre el Congreso y las MCS, con la idea de que se escucharan también sus propuestas y opiniones. Cuentan que fueron rechazadas por representantes a la Cámara que tienen buena relación con las MCS, por lo cual decidieron organizarse y también tener mesas de trabajo con el ICBF sobre los distintos temas, para ser escuchadas. Como lo mencioné en la metodología a estas MC las llamo, para efectos de esta investigación, no sindicalizadas (en adelante **MCNS**).

Las MCNS son de Bogotá y su grupo está compuesto por 42 mujeres. Participan en mesas de trabajo[18] con el ICBF, lo cual indica que existe relación con la autoridad gubernamental y que son interlocutoras reconocidas. Antes de conformarse este grupo, algunas MC participaron en las grandes movilizaciones de MC (en los 90), pero ninguna de ellas hizo parte de un sindicato.

III.V Las Madres Comunitarias frente al Programa de Hogares Comunitarios

En la historia del Programa de Hogares Comunitarios el papel que ocupan las Madres Comunitarias es vital. Dicho papel tiene una dimensión formal (reconocimiento jurídico), que describí a partir del diseño institucional del programa y también una dimensión material (reconocimiento del valor y de la importancia para la sociedad) a partir de las experiencias del ejercicio de las propias MC. Las motivaciones de las MC para organizarse son dinámicas en el tiempo. Sin embargo, la necesidad de organizarse ha girado en torno a dos ejes: a) el beneficio de las MC: búsqueda de mejoras en las condiciones de trabajo, y b) el beneficio del menor: reacción frente a la reducción del bienestar.

III.V.I "No venimos a pedir limosna pero si a exigirles los derechos": condiciones laborales para las MC

En los documentos oficiales revisados (ICBF, 1990; ICBF, 1994, Decreto #2019 de 1989) el trabajo de la Madre Comunitaria dentro del programa se concibe de forma marginal. El

[18] Cada mesa de trabajo trata un tema: pensión y salud, formalización y técnica.

hincapié está puesto en su participación voluntaria y el aporte de su trabajo solidario. La arquitectura del PHC no da cuenta del rol central que ellas ocupan y de la relevancia de su presencia para el programa mismo, tan es así que al Programa también se le suele nombrar indistintamente: Madres Comunitarias.

La participación de la comunidad es un punto clave del PHC. El programa está soportado por el trabajo "solidario" de los padres de familia, constituidos en asociaciones, y el trabajo "voluntario" de las Madres Comunitarias. No obstante este rol originario, el Estado aumentó paulatinamente las exigencias a las MC. Incluyó deberes de capacitación con el fin de que las MC se convirtieran en "agentes educadoras" de su comunidad[19], les impuso el cumplimiento de un horario de trabajo, la satisfacción de unos requisitos básicos de infraestructura para poder tener a los niños, el estar en buenas condiciones de salud, el no ser mayor de 55 años, y el estar en constante capacitación en temas de primera infancia.

A pesar de las exigencias del programa y de entregar su fuerza de trabajo, las MC no habían sido reconocidas como trabajadoras. Bajo la idea de ser voluntarias y colaboradoras, el programa desde sus orígenes las privó de los derechos básicos de los trabajadores: un salario mínimo, garantías laborales y seguridad social.

III.V.II Necesidades del Programa: beneficios para los niños

El papel protagónico de las MC las ha llevado a acumular una valiosa experiencia sobre las necesidades del Programa de Hogares Comunitarios. Por su posición, las MC están en condiciones privilegiadas para identificar las carencias y las potencialidades del programa, en especial lo relativo al cuidado de la niñez. La primera confrontación entre las MC y el ICBF tuvo su origen en la necesidad de proteger los derechos de los niños. En el año 1989 la calidad de la alimentación se afectó porque el ICBF recortó el presupuesto para la minuta de los niños. En 1989 ocurre el primer paro de las MC (en el cual participaron el 90% de las entrevistadas de ambos grupos) y nace la organización sindical de MC conocida como SINTRACIHOBI. Las MC han sido las guardianas del propio programa; son sus voceras y las defensoras de las condiciones de atención de los niños.

[19] Control de peso y talla de los niños, precauciones en la prevención de accidentes, programas de actividades pedagógicas, preparación de alimentos en forma higiénica y agradable, elaboración de material didáctico con materiales desechables, entro otras (Herreño, 1999).

CAPITULO IV
EMPODERAMIENTO DE LAS MADRES COMUNITARIAS

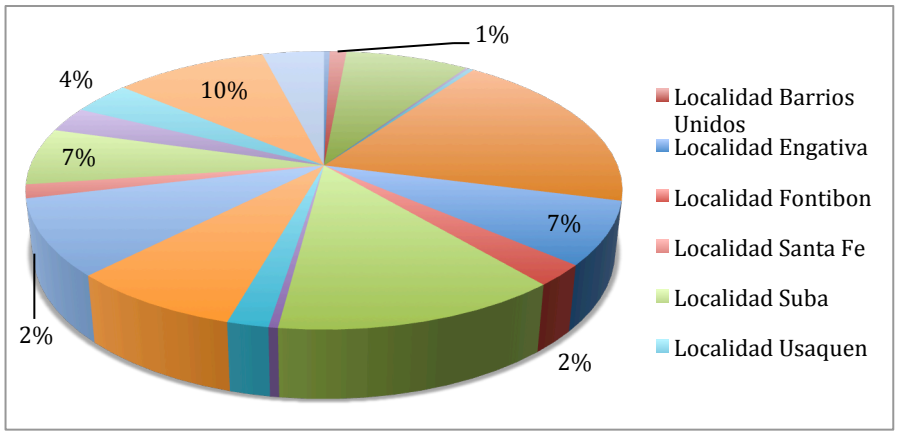
En este capítulo se plasman los resultados de la investigación. En los cuatro apartados que lo componen se describen; a) las características generales de las MC de Bogotá: sindicalizadas y no sindicalizadas; b) los factores internos y externos que incidieron en el proceso de empoderamiento de las MC; c) las manifestaciones del empoderamiento; y d) los resultados de dicho proceso tanto a nivel individual como colectivo. El análisis de cada uno de estos apartados se hace a la luz de los conceptos de empoderamiento (sus tres dimensiones y las categorías analíticas adecuadas), capital social y género. Asimismo se da cuenta de las particularidades en los procesos de empoderamiento dependiendo del grupo de MC en cuestión.

IV.I Caracterización General de las Madres Comunitarias del Estudio

Con datos de la Dirección de Estadísticas del ICBF, el universo de MC[20] a nivel nacional es de 67.667 a febrero de 2014. El departamento con menos MC es el de Amazonas y el de mayor número es el de Córdoba (Ver Anexo gráfica 1).

Bogotá ocupa el segundo puesto en cantidad de MC con el 9.3% del total, las cuales están distribuidas en 19 localidades. De las 6.285 MC de Bogotá, la localidad con más MC es Ciudad Bolívar con 1.202 que representa el 19% del total[21]. Las MCNS que entrevisté representan 7 localidades de Bogotá: Fontibón, Usme, Santa Fe, Suba, Engativá, Barrios Unidos y Usaquén, éstas localidades se muestran en la siguiente gráfica 1 y en su totalidad alcanzan el 33% de los Hogares Comunitarios existentes en Bogotá para febrero de 2014.

Gráfica 1. Madres Comunitarias en las Localidades de Bogotá 2014



Fuente: elaboración propia con base en datos de estadística del ICBF, datos a febrero de 2014

[20] Faltan diagnósticos de algunas regiones, por tanto el número sigue siendo estimativo. En las entrevistas realizadas el dato del total de MC era de 77´000 a nivel nacional.
[21] La Presidenta de SINTRACIHOB es de esa localidad.

Del 100% de las mujeres entrevistadas[22] todas son líderes o tienen el papel de voceras. Las MCS son representantes de las 3 principales organizaciones nacionales del sector: USTRAHIBIN, SINTRACIHOBI y AMCOLOMBIA. Todas ellas, llevan un bagaje de *experiencia acumulada* como MC de 16 años en promedio.

El nivel de *educación* de las MC de esta investigación es elevado, predominan las que han logrado su formación Técnica[23] (61%), básicamente en Preescolar y Primera Infancia, seguidas por las que cuentan con bachillerato (20%). El 15% cuenta con nivel superior en licenciaturas de pedagogía infantil, educación preescolar, derecho, humanidades y una especialización en gestión educativa. El 9% tiene solo primaria y secundaria. (Ver Anexos tabla 1).

El grupo de MCS tiene, en promedio, mayor edad (49 años) y más hijos (3 hijos) y su tiempo de actuación como MC es mayor, con 18 años. En cambio, las MCNS se desarrollan como líderes sociales principalmente desde las asociaciones de madres comunitarias, tienen en promedio 44 años, tienen menos hijos (2) y una media de 13 años siendo MC.

IV.II Factores que incidieron en el empoderamiento de las MC

La presente sección señala los factores que incidieron en el proceso de empoderamiento de ambos grupos de MC. Los clasifiqué en tres apartados. En primer lugar, en relación con su incidencia en el proceso de organización, los factores se pueden clasificar en elementos potenciadores e inhibidores (ver gráfica 2). En segundo lugar en relación con su interrelación con las MC y con su contexto, los clasifico en internos (que son propios de las mujeres) y externos (relacionados con el contexto). En tercer lugar considero los factores comunes tanto para MCS como para MCNS, así como los factores particulares de cada grupo (Ver Cuadro 3.-) En esta investigación los factores que se consideran detonantes para iniciar procesos de empoderamiento están sobre todo pensados en clave colectiva, aunque cada uno de ellos incide en las distintas dimensiones del empoderamiento.

[22] Las entrevistadas del grupo de MCS, son de: Bogotá, Barranquilla, Antioquia, Cali, Cartagena, Guajira, Santander, Santa Fe y Urabá y las del grupo de no sindicalizadas son de distintas localidades de Bogotá.

[23] Dos MCS están cursando el Técnico en Primera Infancia, sin embargo lo contabilice como estudios de bachillerato.

Cuadro 3. Factores que influyen el proceso de empoderamiento de las MC



Fuente: elaboración propia con datos empíricos de las entrevistas 2013-2014

IV.II.I Factores que desataron el proceso de empoderamiento de las MC

Este apartado describe las principales causas que incidieron en el proceso de empoderamiento de las MC. Los factores primordiales son la educación, la predisposición al liderazgo, el PHC y el capital social. Advertir las causas es importante en casi cualquier movimiento social, incluida la organización de las MC, pues ilustra cómo personas excluidas o marginadas se dan cuenta del poder de la organización y de las acciones colectivas. Generalmente los movimientos sociales tienen un enfoque de abajo hacia arriba y son capaces de dar voz, así como usar su poder para retar e incluso transformar su realidad a través de la lucha política (Barlett, 2004 y Craig & Mayo, 2005, citados en Alkire, 2007).

IV.II.I.I *Factores internos comunes a ambos grupos de MC*

a) La educación o el conocimiento[24] es el elemento que más destacan las MC. Está presente en el 100% de las entrevistas y en los grupos focales. Este factor atraviesa las tres dimensiones del empoderamiento (individual, colectivo y de interrelaciones) siendo uno de sus detonantes pero también uno de sus productos. El 85% de las entrevistadas se refiere a la educación como la causa eficiente del proceso de empoderamiento colectivo. Las MCS lo identifican como el

[24] Utilizo educación, conocimiento y formación indistintamente y con ello las MC se refieren al conjunto de conocimientos adquiridos a través de talleres, cursos, diplomados, capacitaciones, cursos escolarizados como bachilleres, licenciaturas, etc. impartidos tanto por el PHC (por los convenios con las universidades y el SENA) como por las distintas organizaciones a las que pertenecen, así como por la interacción misma con las compañeras y en los cursos y talleres que surgen de los convenios con la CUT, Fundación Social, ILSA, etc. Estos cursos generalmente tienen que ver con pedagogía para la primera infancia, habilidades nutricionales y lo referente con el cuidado de la niñez, pero también han asistido a talleres en derechos, diplomados en resolución de conflictos, etc. La relación entre educación y empoderamiento se explica en el siguiente apartado.

detonante para dar el paso a organizarse, pues les permite darse cuenta de sus derechos y obligaciones. Una líder sindical expresa la importancia de la educación de la siguiente manera:

> A través del estudio en Colombia en sedes, en organizaciones, que giran en torno a la educación, fundación social, en ese momento iniciamos el primer técnico de los muchísimos que hemos hecho, y se empezó a tratar desde el rol, ¿Quién soy yo? ¿Qué quiero y hasta dónde voy? Arrancamos desde esa percepción, que el rol de la madre comunitaria, y el rol de la madre desde su casa, entonces, haciendo esos paralelos, esos comparativos muchas trascendieron ese umbral. (Elsa, comunicación personal, 31-enero-2014)

Asimismo, la falta de educación es percibida como una situación de debilidad o de vulnerabilidad. El siguiente relato de la líder del sindicato describe el maltrato recibido en los primeros años del programa, a manos de funcionarios del ICBF por no tener educación:

> Lo otro era la falta de respeto de los funcionarios que decían de que nosotras las madres comunitarias porque éramos analfabetas, nos decían alpargatotas (…) en nuestra localidad los funcionarios les dijeron a unas madres comunitarias: "estas alpargatonas qué quieren, si son analfabetas, todavía gracias que les damos de comer", que no sé qué, entonces por eso fue que se hizo esa toma a Bienestar. (Andrea, comunicación personal, 3-octubre-2013)

El conocimiento es muy importante para el proceso de toma de consciencia de las MC, dando paso así a sus procesos de empoderamiento en las tres dimensiones.

b) La predisposición de liderazgo a participar en las comunidades, es el segundo factor en orden de importancia (62%) que refieren las MC. La mayoría mencionó tener una propensión a participar en actividades de la comunidad relacionadas o no con programas del PHC. Algunas MC hacían la reflexión de las motivaciones para su previo involucramiento con su comunidad concluyendo que lo heredaron o que "nacieron así". Cabe señalar que una vez se convierten en MC su capacidad de liderazgo aumenta por la dinámica del trabajo que realizan. Uno de los requisitos que dicta el PHC para ser MC es que sean líderes de su comunidad, que ya exista localmente un reconocimiento previo de su participación en actividades que tiendan a resolver problemáticas de la comunidad.

Las MCS han recibido más cursos y capacitaciones de liderazgo (auspiciados por la organización sindical) que el grupo de las MCNS. Sin embargo 7 de 8 MCNS entrevistadas mencionaron ser líderes en su localidad y tener vocación para ello. El PHC ha contribuido a ello al auspiciar los talleres, cursos y capacitaciones. Como lo relata Julia, una MCNS:

> [p]orque yo siempre he tenido como ese liderazgo y como de estar más allá...como voluntaria a trabajar por el barrio, que hacer brigadas de aseo, que con la iglesia; y después me empecé a meter en el cuento de la salud (...) cuando uno tiene liderazgo pues uno se siente como respaldado por todas dentro de la asociación. (Julia, comunicación personal, 27 de enero del 2014)

Asimismo, Josefa una MCS, enfatiza: "hemos sido de pronto líderes, no es un secreto que nosotros manejamos mucha comunidad (...) pero no crea eso lo lleva uno en la sangre, lo que dice la compañera eso lo lleva uno" (Josefa, grupo focal, 31-enero-2014).

c) El capital social es el tercer factor interno común a los grupos de MC. Es manifiesto en las invitaciones recibidas por parte de amigas para formar parte de alguna organización (sindical o asociación). Del total de las entrevistadas el 58% lo mencionó. Las invitaciones a formar parte del programa y de las organizaciones están basadas en relaciones de amistad y suponen confianza entre las mujeres, de parte de quien invita y reciprocidad de quien asiste. Al igual que la educación, el capital social se clasifica como factor desencadenante de mayor agencia. Tener un capital social más robusto es, a su vez, producto de un proceso de empoderamiento sobre todo en la dimensión colectiva y de relaciones cercanas. Es la confianza en la otra (amistad) lo que permite la incorporación de las MC al programa, en un primer momento, y a la organización, en un segundo.

Una MCNS revela la influencia de la amistad como desencadenante de su proceso organizativo*:*

> nosotras tenemos más apego por la compañera, ¿si me entiende?, y más respeto con su opinión...empezaron las compañeras: que era mejor organizarnos; unas compañeras de aquí de Bogotá, de las otras localidades, que era mejor organizarnos, que es para pedir más apoyo para el programa (...) yo dejaba los niños aquí donde las vecinas, porque ellas se metieron de madres comunitarias, y después me metí. (Carmen, comunicación personal, 19 -febrero -2014)

La confianza, la cooperación, la reciprocidad, la amistad y las redes que sirven de respaldo para los individuos, todos ellos elementos fundamentales del capital social (Durston, 2003; Ocampo, 2003; Putnam, 1993) se expresan en los relatos. Una MCNS señala: "somos una red entre nosotras…nos enriquecimos por las amigas, estamos muy bien organizadas y bien representadas...todas esas cosas nos fueron uniendo y entre todas hicimos un buen equipo de trabajo" (Diana, comunicación personal, 11-febero-2014).

IV.II.I.II Factores externos comunes a ambos grupos de MC

a) El Programa de Hogares Comunitarios (PHC) contribuye para que las MC se organicen, en torno a dos temas: el bienestar de los niños y el reconocimiento de las MC. Desde su concepción, el Programa no reconocía el mínimo legal de condiciones laborales para las MC (salario, salud, pensión) al concebirlas como voluntarias y no como trabajadoras. Esto ha servido de constante aliciente para querer cambiar su situación. Las mujeres entrevistadas de ambos grupos coinciden (el 54%) en que el ICBF no les ha reconocido el trabajo que hacen y existe un sentimiento de inconformidad. La MCS Sofía lo sintetiza: "veíamos que se estaban

como vulnerando los derechos de nosotras, tanto nosotras como mujer, como madre comunitaria, como trabajadora de una comunidad entonces decidimos unirnos" (Sofía, comunicación personal, 25-agosto-2013).

Las MC en general tienen claridad y consciencia de los derechos que no les han sido reconocidos. Sin embargo, las MCS parecen exigirlos con más ahínco y por tanto se presentan a sí mismas como titulares de derechos por ser trabajadoras. Las MCNS, aunque reconocen este hecho, mencionaron sentirse identificadas con la idea del trabajo voluntario/comunitario. La exigencia de la MCNS hacia los funcionarios del programa gira más en función de los aportes al programa y a los niños, y no de exigir sus derechos como trabajadoras. Como lo expresa la Sra. Carmenza: "Si se fija yo no pido nada para mí".

Esta situación parece obedecer a dos razones que merecen atención. La primera se enmarca en la perspectiva del trabajo -se trata de un trabajo típicamente femenino, relacionado con el trabajo de cuidado y por tanto, no es necesaria la exigencia de los derechos laborales al Gobierno por el tipo de trabajo que se realiza (Arango, s.f.). La segunda es más compleja y tiene que ver con la idea que tienen las MCNS del trabajo comunitario, que fue como empezó el programa y que conlleva a que la exigencia del salario no sea central. Las MC realizan un "aporte a la comunidad" y si reciben salario y "prebendas" de ley se pierde la mística del trabajo comunitario. En este punto, rescato la claridad de la Sentencia T-628 de 2012 de la Corte Constitucional al señalar que, aun cuando en el decreto constitutivo del programa se "mencionen las palabras contribución voluntaria esto no puede ser interpretado en el sentido de que las madres comunitarias hacen una especie de voluntariado" (Sentencia, T628/12, p.21).

Las carencias del programa para cumplir con sus objetivos es el segundo elemento que incide en la acción de las MC. En los primeros años del programa el ICBF recortó los beneficios entregados a las MC para el cuidado y la alimentación de los niños (minuta). Esto generó la inconformidad de las MC que se manifestaron en defensa de los derechos de los niños. La dirigente Sindical Andrea recuerda porqué tuvo lugar en 1989 la primer toma al ICBF, a partir de la cual sentarían las bases para la creación del sindicato:

> el impulso primero fue exigir los derechos de los niños porque empezamos por ahí porque empezó a decaer la alimentación (...) arrancamos con la organización debido a que Bienestar empezó que al principio nos daban dos libras carne por día, y empezó a recortarnos que ya libra y media que ya no nos mandaban suficiente arroz, comenzó el mercado a escasear, entonces por eso nos vimos en la necesidad que en el ochenta y nueve hicimos el lanzamiento de la organización sindical que es SINTRACIHOBI. (Andrea, comunicación personal, 3- octubre-2013)

Las carencias del programa continúan vigentes hoy pero son de otro tipo. Los requerimientos de las MC también han cambiado. Una preocupación del primer orden en la actualidad es el empalme de programas gubernamentales como los Centros de Desarrollo Infantil (CDI) y el riesgo inminente de ser desplazadas.

IV.II.I.III Factores externos e internos diferentes entre los dos grupos de MC

a) El no sentirse representadas y el desacuerdo con las formas de gestión de las MCS son los principales factores internos que trazan la diferencia entre los dos grupos de MC. El 54% de las MCNS entrevistadas manifestaron el no sentirse representadas como factor que contribuyó a no hacer parte de la organización sindical de MC y que las llevó a iniciar un proceso de organización paralelo. Por su parte, el 43% de las mujeres del grupo focal mencionaron su disgusto con las maneras que tienen las MCS de pedir las cosas.

En general, las MCNS de esta investigación no se sienten representadas por las mujeres sindicalizadas, por sus formas de gestión o sus métodos para defender sus derechos, por sus diferentes valores, y por la poca comunicación que existe entre ellas, como lo señala la madre comunitaria María: "son personas que nunca han llegado a nosotras realmente, nunca hemos conocido realmente cuál es el trabajo, sus expectativas" (María, comunicación personal, 4-febrero-2014). La señora Lola en el grupo focal resume de alguna manera el por qué esta carencia de representación las llevó recientemente a organizarse:

> hay un grupo de madres que están en este momento sindicalizadas pero habemos un setenta por ciento en toda Colombia que no pertenecemos a ningún sindicato, entonces entre nosotras mismas vimos la necesidad de ¿bueno y nosotras qué? ¿Quién nos va a representar?, ¿Qué es lo que va a pasar con nosotras? Eso fue lo que empezamos a hacer por las diferentes localidades tanto como en Bogotá como a nivel nacional, es por eso que nos hicimos llamar "las excluidas". (Grupo focal, 5-novimebre-2013)

Las diferencias en las formas de gestión entre ambos grupos de MC, guarda en el corazón un asunto de género que desarrollo en el apartado de manifestaciones.

b) El paro de las MCS de octubre del 2013, las distintas necesidades entre Bogotá y las regiones, y la influencia de un político, fueron tres factores externos que facilitaron la organización de las MCNS en Bogotá. En conjunto los tres representan el 58% del total de las causas, son sólo mencionados por las MCNS. El 63% de las MCNS mencionó la influencia de un político como relevante para organizarse, información confirmada por dos personajes claves funcionarios del ICBF. Este liderazgo positivo en momentos también se vuelve un elemento inhibidor al confiar y depender en exceso de un líder.

La acción coyuntural más contundente de los tres aspectos mencionados por parte de las MCNS fue el paro de 2013 de las sindicalizadas. Un grupo de MCNS[25] fueron al paro a exponer sus puntos de vista y visiones y no les permitieron participar en la sesión del Congreso, las MC comentan que las sacaron por iniciativa de una Congresista del MIRA que apoyaba a las MCS. Este hecho les dio motivos de más para tomar acciones colectivamente. Es aquí donde convergen varios de los factores que he señalado antes: no se sienten representadas por las propuestas de las MCS, consideran que las necesidades urbanas de Bogotá son distintas a las de las regiones[26] y creen que las sindicalistas plantean necesidades para todas las regiones de Colombia y por tanto no atienden las necesidades locales. Por último, las formas de gestión les desagradan porque al ser violentadas quintándoles su derecho a participar, se separan aún más de las MCS y consideran que no las representan. Así lo expresa la MCNS del grupo focal:

> hubo una reunión en la sede nacional y estaban los sindicatos y digamos el resto de las madres comunitarias, escuchen nos decían, ustedes nos dicen que todas están sindicalizadas, no señor nosotras no todas estamos sindicalizadas, para demostrarle eso al instituto fue cuando empezamos a hacer reuniones y empezamos a recoger las firmas de las compañeras en la que nos daban el apoyo para que las representáramos, se hizo la mesa, inicialmente empezamos a trabajar los dos grupos sindicalizadas y no sindicalizadas (...) ustedes son las excluidas, ustedes no pertenecen, (...) cuando nosotras pedimos la palabra a nosotras nos dijeron "salgasen" o las sacamos con policía, el otro grupo, entonces nosotras decíamos: si ella nos está representando y nos están diciendo que también son nuestros sindicatos entonces porque nos están sacando si nosotras también somos madres comunitarias. (Lola, grupo focal, 5-noviembre-2013)

c) La Constitución del 91 y las relaciones con las ONG´s, son dos factores externos mencionados solamente por las sindicalizadas. A partir de la constitución del 91 se protege de mejor manera las libertades de asociación y en especial los derechos de asociación sindical. Dos MCS mencionaron que la Constitución les dio vía libre para organizarse. En cuanto al segundo factor, para el 20% de las MCS la interacción con organizaciones de la sociedad civil fue clave para su formación en derechos laborales. La Sra. Ilse reconoce: "No sabíamos cuál era el camino y ellos nos lo mostraron" (comunicación personal, 8-octubre-2013). Asimismo Julia de AMCOLOMBIA lo expresa:

> en el país empezaron a organizarse y entonces empezaron ONG a buscarnos, a nosotras nos abrió los ojos las ONG, estuvimos en manos de tres ONG como AMCOLOMBIA (…) de ahí fue que fuimos cogiendo fuerza (…) las ONG nos asesoraban o nos ayudaron, nos abrieron los ojos; bueno nos dicen que nos utilizaron pero bueno así nos hayan utilizado y hayan ganado plata con nosotras también nos sirvió mucho, nos sirvió mucho porque aprendimos a defendernos. (Julia, comunicación personal, 8-octubre-2013)

[25] Hay divergencia en la cantidad de MC que se movilizaron para ir al paro y que a partir de ahí se formaría el grupo de las "excluidas" (a las que llamo las No sindicalizadas), el número aproximado es de 42 MC cruzando la información de las MCNS.
[26] Geográficamente 70% de los Hogares se ubican en sectores urbanos y 30% en áreas rurales (Soto y Rey, 2007, p.107).

IV.II.II Factores limitantes del proceso de empoderamiento de las MC

Los principales factores que identifican las madres comunitarias del estudio como limitantes de su empoderamiento son: la carencia de capital social, el egoísmo entre mujeres, la cultura del machismo y la influencia de políticos.

IV.II.II.I Factores internos comunes

a) La carencia de capital social. Las mujeres de ambos grupos identifican una serie de actitudes que no favorecen a la organización, entre ellas: envidia, "tumbarse entre ellas", desunión, negociación por separado y rechazo de las mismas compañeras. Entiendo la carencia de capital social, como las relaciones sociales caracterizadas por actitudes de desconfianza, desunión y desinterés. Esta falta de capital social referido por las MC de ambos grupos también lo comentaron tres informantes claves.[27] Esta causa representa el 58% de entre todas las mencionadas por las MC. La desunión entre las MC ha sido decisivo para no tejer redes entre ellas que les permitan actuar colectivamente. Como lo señala una líder sindical de Barbosa, Santander: "No hay credibilidad entre nosotras, no hay confianza (...) si nosotras fuéramos unas personas unidas, realmente unidas, nosotras las mujeres conseguiríamos muchísimo, ya hubiéramos montado hasta presidenta de la República, esa es la realidad" (Bety, comunicación personal, 2-octubre-2013).

b) El egoísmo entre las mujeres es otro factor que interfiere en los procesos de organización de ambos grupos de MC. Pareciera ser un factor cultural porque lo mencionan como algo inherente a la condición de ser mujer: "ese es el bendito problema que más nos hunde, es eso el querer ser mejor que la otra y si la otra está progresando hay que meterle la cascarita para que se caiga y yo subir" (Alicia comunicación personal, 2-octubre-2013). El 35% de mujeres hacen mención a este factor como lacerante en sus procesos no solo organizativos sino también de autoestima y confianza como individuos. Como menciona una MC "Y como mujeres dentro de nosotras hay mucho egoísmo y por eso es que nosotras mismas damos pie para que triunfe el machismo" (Frida, comunicación personal, 8-octubre-2013). La MC Sofía relaciona el egoísmo como una debilidad estratégica: "las mujeres somos más egoístas que los hombres, somos menos estratégicas lo que yo veo es que las mujeres somos como un poquito más envidiosas" (Sofía, comunicación personal, 10-octubre-2013). El siguiente relato de una MCNS señala la envidia entre las mujeres:

[27] Los informantes claves aquí eran: el Director de Primera Infancia en el momento de la entrevista, una dirigente del CUT y la líder sindical del ICBF.

> La convivencia de mujeres es como más seria, nosotras somos muy dadas a ser egoístas, envidiosas, lastimosamente si no tenemos una presidenta como madres comunitarias una presidente divinamente la montábamos, yo me lancé de edil hace dos años y no se pudo, pues siempre las madres comunitarias no apoyaron por la envidia, pensar que otra mujer se iba más hacia arriba, -y no como se va a ir por allá, dejémosla mejo quietica acá-. (Rosa, comunicación personal, 5-febero-2014)

IV.II.II.II Factor interno diferente

a) El miedo es otro obstáculo para realizar acciones colectivas entre las MC, identificado únicamente por las MCS. Una de las razones por las que se genera este miedo es por la persecución sindical que dicen las sindicalistas sufrir por parte de los funcionarios del ICBF. La Sra. Julia sostiene: "en un tiempo se movían más, tenían un poquito de más consciencia y horita les da miedo por lo de la protesta, que por la protesta ellas pueden perder hasta el trabajo" (Julia, comunicación personal, 8-octubre- 2013). En Colombia la persecución sindical ha sido constante siendo uno de los países con más muertes de líderes sindicales.[28] Lo anterior refleja la percepción que existe socialmente sobre los sindicatos, lo cual influye en la generación de miedo de pertenecer a uno. Además se piensa que el sindicalismo está relacionado con la guerrilla, con ser de izquierda, ser "rojo", características que no son apreciadas por la mayoría de la población en Colombia. Al respecto 4 MCS del grupo focal comentaron los conflictos que han tenido con sus familiares, su círculo más cercano por pertenecer al sindicato:

> Hay unos familiares militares, entonces me decían: usted que hace metida en un sindicato no sé qué, ¿sí?, entonces yo le dije: usted tiene su sistema y yo el mío ¿sí?, porque igual el hecho de ser sindicalista se lleva como si sea guerrillero, está, muy a la izquierda muy rojas. (Juana, grupo focal, 31-enero-2014)

IV.II.II.III Factores externos comunes

Entre los factores externos que obstaculizan los procesos organizativos de las MC observados por ambos grupos se encuentran, entre otros, *la influencia de políticos, el clientelismo, la falta de financiamiento, el machismo y el liderazgo negativo*.

a) La influencia de políticos[29] es un factor inhibidor en tanto que divide a las MC y no permite que corra información verídica respecto a los logros que se han obtenido por hacer parte de un colectivo. Actualmente las dos figuras políticas más sobresalientes son Ángel Custodio Cabrera (Partido de la U) y Alexander López (Partido del Polo). El primero ejerce su influencia sobre

---

[28] Con datos de la Escuela Nacional Sindical (ENS) entre 1986 y 2011 se registraron **2917** homicidios contra sindicalistas ver: http://www.verdadabierta.com/cifras/3831-estadisticas-de-sindicatos-docentes-y-periodistas- (última consulta: abril, 11, 2014).

[29] Además de las MC, los personajes clave señalan este factor, una de estas afirmó "hay dos o tres políticos detrás de ellas y detrás de unos intereses, personas que las están utilizando a ellas para que nos hagan ruido para que nos hagan todo esto tipo de exigencia que en el fondo pues si tu vas a mirar la realidad del programa, pues no amerita las dificultades que estamos teniendo, pero si hay un tema político y ese ruedo político es el que nos tiene en estos momentos en crisis."

todo en el grupo de MCNS de Bogotá. El segundo encuentra más seguidoras en las MCS (por lo menos en algunas líderes). A pesar de que sobre ambos grupos de mujeres se ejerce una influencia política, es más común que las no sindicalizadas crean que las MCS son manejadas por políticos. Este relato de Gaby una MCNS expresa la influencia del político en las decisiones de su organización:

> Desde allá nos ha estado apoyando muchísimo, muchísimo, ósea en parte lo que hemos conseguido, el rebajo por ejemplo del agua, de la luz, del agua ha sido porque de allá el ha conseguido muchas cosas para nosotros, muchos beneficios, entonces el ha sido como el ángel de nosotros, porque el es el único que nos ha ayudado. (Gaby, comunicación personal, 27 - enero -2014)

La idea de que "alguien" les ayuda y les guíe el camino hace muy difícil que ellas puedan percibir su propia fuerza y el *poder con* que pueden ganar a través de la organización (Rowlands, 1997). Esta idea del mesías que les resuelve los problemas a las MC les resta capacidad de organización y dificulta que se den cuenta que ellas pueden lograr las cosas por sí mismas, lo cual refuerza la idea de dependencia y disminuye su empoderamiento individual y colectivo. El poder que ejerce este congresista respecto a las MC es considerado *poder sobre* debido a que es el poder controlador que en este caso se ejerce de un individuo sobre otros, de hecho es la categoría que más mencionan las MC de ambos grupos (57%). Este tipo de poder ciega las posibilidades de saber que existen los otros poderes (Rowlands, 1997; Towsland, 1999) (Ver Anexo, gráfica 3). Una dirigente de la CUT resume esta situación así:

> Ellas entienden que casi que todo el que les ayuda **puede ser un salvador o puede tener hasta niveles casi que de padrino con ellas**, yo las observo mucho y creo que ellas tienen muchas dificultades porque creen que todo el que se les acerca les va a remediar y a solucionar sus problemas, ¿cierto?. (Lía, comunicación personal, 31-julio-2013)

En el grupo de las MCNS hay reconocimiento unánime de la ayuda recibida por su "Ángel"[30] a quien le atribuyen logros como el pago de servicios en estrato uno, en salud, en pensión, etc. Por su parte las MCS no le reconocen esas conquistas a él, sino a su propia movilización, piensan que él utiliza a las mujeres y que su presencia ha distanciado a las MC de Bogotá.

b) El clientelismo es otro elemento inhibidor que está muy de la mano con el factor anterior. Entiendo el clientelismo como un intercambio de favores, donde un político se compromete a

[30] La influencia de este Congresista es de larga data fue director regional del ICBF en Bogotá (1991-1994) y ahora es Senador elegido de la República, tiene un gran carisma con las MC de Bogotá (no sindicalizadas) y conoce bien como funciona internamente el ICBF, también conoce a funcionarios de las centros zonales de los hogares comunitarios. Es el político que desde que trabajó en el ICBF a la fecha ha estado más vinculado a las MC y conoce bien como relacionarse con ellas.

conseguir algo a cambio del voto electoral. Las MC son una cantidad considerable de mujeres (aprox. 77.000) con influencia en sus comunidades, por ello en su conjunto son un sector apetitoso para esta práctica por parte de los políticos. Una sindicalizada comenta: "hay personajes en todas las regiones, hay personajes que de pronto utilizan las mujeres pero como por el voto político" (Sofía, comunicación personal, 10-octubre-2013). Al respecto la líder sindical del ICBF también menciona que el clientelismo está presente en las MCS y que éstas creen que son una fuerza importante en las campañas, por el poder de convocatoria que tienen:

> ellas también pertenecen a fuerzas políticas que las llevan a que rivalicen entre ellas les reparten desde lo fundamental para meterles que son una fuerza, que tal cosa, que fulana de tal no lo es, pero una si lo es, y las ponen a rivalizar. (Flores, comunicación personal 18-junio-2013)

c) El liderazgo negativo está presente en los relatos (42%) de los dos grupos de mujeres y de las personas claves. Este concepto abarca tanto la dependencia excesiva a una figura clave como una líder sindical, así como el estilo de liderazgo de las MC, que puede ser contraproducente para el proceso de empoderamiento colectivo y personal de las mujeres, sobre todo si el estilo es de tipo *poder sobre* en el que se ejerce control de la líder sobre las otras (Rowlands, 1997; Alberti, 1999). Existe un reconocimiento de ambos grupos de que los liderazgos que llevan mucho tiempo se desgastan y no promueven la participación de otras mujeres con nuevas ideas y propuestas. La Señora Elsa comentó al respecto: "hay veces que se alcanza un límite de liderazgo máximo, entonces las mujeres como que van perdiendo su horizonte de la parte sindical y organizacional, y se van metiendo en el cuento, y se van seguidoras de los politiqueros" (Elsa, grupo focal, 31-enero-2013). También hablan de un poder concentrado (*poder sobre*) sobre todo de una líder sindical lo cual ha ocasionado fracturas entre las distintas organizaciones de MC[31]. La líder sindical del ICBF manifiesta esta idea:

> terminan las cúpulas haciendo lo que no les corresponde y se olvidan de la gente y no se organizan como corresponde, eso es una desventaja que tienen tanto en lo sindical como en lo político hay una gerencia demasiado grande de muchos, sobre todo de lo político. (Flores, comunicación personal, 18-junio-2013)

d) El machismo es un factor inhibidor del empoderamiento en cualquiera de sus dimensiones (15 MC de ambos grupos lo identifican)[32]. En el presente trabajo se entiende como un fenómeno cultural que expresa prácticas sociales que discriminan a la mujer. En este caso las

---

[31] Esta MC sindicalizada resume la idea: "hay desacuerdos, que Fulana se siente la poderosa, en ningún momento en las reuniones de las organizaciones se ha dicho esta es la Presidenta, esta es la Tesorera, nada, aquí no se le ha delegado cargos a nadie, ella que es la que se había dado de que yo soy la que mando, yo soy la que llevo la vocería, pero eso más de una vez se disgustan. Yo he tenido personalmente agarrones con ella, con Menganita ha sido terrible, ella llega y va madreando con quien sea y donde sea" (Julia, comunicación personal, octubre 8, 2013).

[32] Del grupo de MCS, hacen mención a este factor 5 madres en entrevistas y dos en el GF, del grupo de las MCNS, 2 madres en entrevista semi estructurada y 6 en el grupo focal.

mujeres lo relacionan con los problemas que enfrentaron en sus relaciones con los esposos por comenzar a trabajar y disponer de ese tiempo que antes se les dedicaba a ellos, así como por el uso del espacio privado (la casa) para realizar el trabajo. Este factor se presenta de manera similar al estudio de Rowlands (1997) en Honduras donde funciona como elemento que oprime a las mujeres contribuyendo a que se internalice esta opresión. De modo que para lograr un nivel de empoderamiento individual es necesario darse cuenta de la posición en desventaja en que se encuentran y puedan moverse de los roles de género asignados culturalmente.

También reconocen que existe machismo entre las mismas mujeres cuando confían más en un hombre político que en las líderes de las organizaciones por ser mujeres, aun cuando posean el mismo nivel de conocimientos. Esto se ilustra con la creencia de que las cosas sólo se logran con la presencia todopoderosa de un líder varón que pelee por sus intereses, como lo explica la MC: "no teníamos un líder que peleara por nosotros" (Gaby, comunicación personal, 27-enero-2014). Esta situación de no creer en la capacidad entre las mismas mujeres es una expresión de cómo actúa el *poder sobre,* en ellas mismas.

e) La necesidad de financiamiento. Juntarse cuesta y no todas disponen del dinero o no tienen la práctica de colaborar mensualmente para el sindicato. Las MCS son las que más mencionan este aspecto, éstas se consideraban más fortalecidas cuando recibían subsidios por las ONGs. [33]

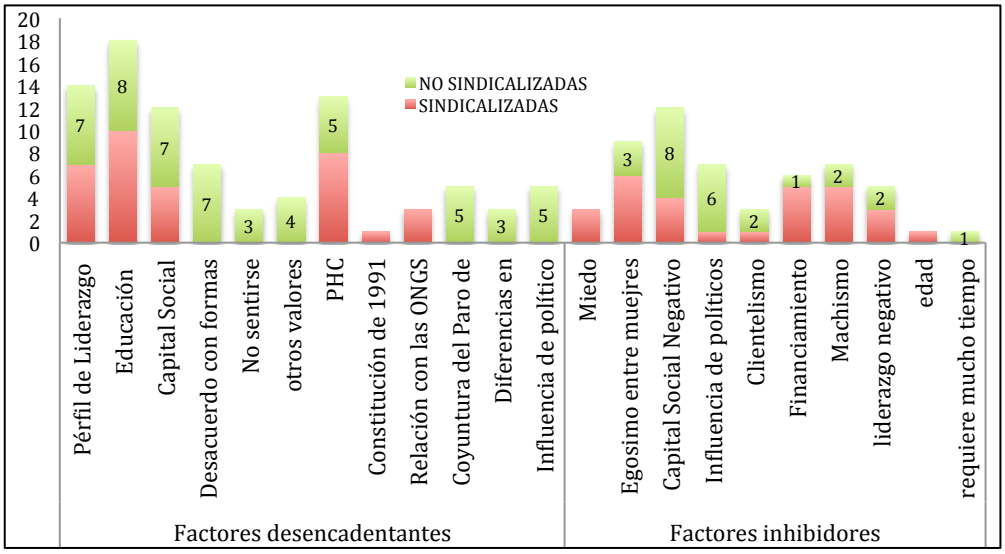
f) Finalmente, *la edad* es un factor externo que inhibe el querer formar parte de una organización. El hecho que ahora el objetivo de estar organizadas sea conquistar la pensión y la seguridad social dignas, hace que las MC más veteranas y prontas a salir estén más interesadas en conseguirlo. Las MC más jóvenes ven su participación en el programa como momentánea y de trampolín para otro trabajo.[34]

Concluyo este apartado afirmando la existencia de factores que catalogo como internos y externos que favorecen procesos de empoderamiento individuales y colectivos de las mujeres madres comunitarias. Como lo describe la siguiente gráfica 2. También que hay elementos que desincentivan sus procesos de organización. Se describieron factores comunes a los dos grupos de MC, así como algunos diferentes. Con esto doy respuesta al primer objetivo de investigación: conocer los elementos que inciden para desencadenar un proceso organizativo.

[33] La MCS hace referencia al caso específico de AMCOLOMBIA organización que recibió acompañamiento de ONGs como Fundación Social e ILSA, ese acompañamiento incluía subsidios. Las MCS han sido apoyadas por congresistas, la CUT y el sindicato de trabajadores del ICBF, en acciones concretas de movilización (paros, marchas) con comida, carpas, buses, dinero para comida, etc.

[34] Vale la pena señalar que en el GF de las MCS había dos MC comunitarias que llevaban poco tiempo 4 y 5 años y mostraban un compromiso total por la movilización, planteando que ellas buscaban que las MC más grandes salieran con pensión digna. Sus ganas de contribuir era evidentes.

Gráfica 2. Factores que influyen el empoderamiento de las MC



Fuente: elaboración propia con datos empíricos de las entrevistas 2013-2014

IV.II.III Ruta de empoderamiento de las MC interactuando con factores

El empoderamiento visto como un proceso necesita una chispa inicial que lleve a la acción. Por el giro de la actividad de las MC la chispa inicial está muy relacionada con tomar consciencia respecto a su condición de trabajadoras. Esto implica reconocer que la actividad que realizan aun cuando sea en el ámbito privado (su casa) es una actividad pública (cuidar niños) con beneficios sociales y, por tanto, con valor en el mercado. También tiene que ver con la posibilidad de verse a sí mismas separadas de su rol inherente de mujeres cuidadoras de niños y, por tanto, con capacidad de exigir derechos. Para esta toma de acción, Rowlands (1997) menciona que es importante que exista un grado de empoderamiento personal materializado en la confianza en una misma, la agencia y la autoestima. Sin embargo, he encontrado que las MC que decidieron hacer parte de la organización por los factores desencadenantes que ya mencioné, fue gracias al conocimiento que adquirieron tanto en los cursos y talleres impartidos por el mismo ICBF (en convenio con el SENA) como en las capacitaciones impartidas por las organizaciones de la sociedad civil y la CUT. Este conocimiento les brindó poder: *poder desde* porque construyeron su confianza y ampliaron su consciencia (Rowlands, 1997), *poder para* porque construyeron capacidades, aprovechando y reforzando el espíritu de liderazgo con el que contaban y lograron retar y resistir al poder controlador (materializado en el ICBF) y finalmente lograron tener *poder con*, al organizarse y enfrentar las problemáticas en conjunto, a través de movilizarse y crear alianzas. Las MC se volvieron habilidosas para cambiar las problemáticas de forma colectiva. Esta fue la ruta por la que llegaron a la acción y es así como las dos dimensiones de empoderamiento están estrechamente ligadas en la teoría y en este caso de investigación. (Véase figura 3 p.50).

IV.III Manifestaciones de Empoderamiento de las Madres Comunitarias

En este apartado veremos las manifestaciones del proceso multidimensional del empoderamiento en sus tres dimensiones (la individual, la colectiva y la de relaciones cercanas). En cada una de las dimensiones identifiqué las categorías más mencionadas por cada grupo de madres (autoestima, confianza, cambios en las relaciones familiares, organización, activismo, consciencia política, etc.) y finalmente, identifiqué a qué tipo de poder se referían (poder con, desde, para y sobre). Asimismo señalo las habilidades que obtuvieron en cada una de las dimensiones. Retomo la definición de empoderamiento de Bannet:

> El empoderamiento se utiliza para caracterizar los enfoques basados en la movilización social. Un elemento clave en la mayoría de los enfoques de movilización social es ayudar a las personas pobres y socialmente excluidas de darse cuenta del poder que ganan con la acción colectiva. A menudo, la movilización social parte de enfoques de "abajo hacia arriba" para crear voz y demandar por un cambio entre los diversos grupos de ciudadanos pobres y socialmente excluidos. (Bannet, 2002, en Alkire & Ibrahim, 2007, p.7)

Algunos autores (Pineda, 2005; Rowlands, 1997) mencionan que para llegar al punto de la movilización social es necesario partir de cierto nivel de agencia individual en un proceso donde se mezclan las distintas dimensiones del empoderamiento. Aunque en el caso particular de las MC de esta investigación, tanto la organización como el programa les aportaron habilidades en lo colectivo que redundarían en el plano individual. Es una relación dinámica donde las manifestaciones del empoderamiento se dan en el plano individual y colectivo. Resultado que coincide con algunos autores (Batliwala, 1994; Kabeer, 2001 y Young, 1993 citados en Tasli, 2007) quienes señalan que al empoderarse colectivamente las mujeres están en mejor posición de defender su empoderamiento individual y de contar con mejores elementos para retar las inequidades estructurales.

El proceso de empoderarse toma tiempo ya que pasar del analfabetismo político a la consciencia política es un camino largo y arduo. Los datos recolectados dan cuenta de que las MC de esta investigación tienen cierto nivel de empoderamiento que se manifiesta en cada una de las dimensiones. Los 4 informantes clave reconocen que el empoderamiento de las MC es real y tiene incidencia en las comunidades, en los poderes locales, y en los ámbitos individual y familiar. El Director de primera infancia señaló: "las MC están muy empoderadas, muy empoderadas" (Quiroga, comunicación personal, 16-octubre-2013). El PHC no tiene el objetivo per se de generar ninguna clase de empoderamiento de las MC; son las mujeres quienes desatan este proceso a través de su interacción individual con el programa y de sus prácticas organizativas. Es decir, estamos ante un proceso de "abajo hacia arriba".

La *toma de consciencia* la entiendo como el darse cuenta de que ellas como MC son trabajadoras y por tanto sujetos de derechos, de que la actividad que realizan vale y que no es un rol inherente a su condición de género. Es el hecho de que ellas se reconozcan a sí mismas con capacidades y que crean que pueden transformar su realidad. Es pasar de una posición incuestionable a una perspectiva crítica (Kabeer, 2001, en Tasli, 2007). Los datos empíricos señalan que existe un nivel de consciencia en los dos grupos de MC, en prácticamente todas las dimensiones, pues son mujeres con conocimiento (técnico y político), con importante capital social (comunal y organizacional) y que han desarrollo una serie de habilidades (para la gestión, negociación y comunicativas). Es decir, son mujeres empoderadas y con consciencia de sus derechos económicos, políticos y laborales. El siguiente relato de una MCNS lo confirma:

> Como mujer me ha beneficiado [estar organizada] en lo personal porque adquirí conocimientos, en lo social porque este trabajo nos ha abierto muchas puertas para abrir un espacio para poder ayudar a mi comunidad, puedo ayudar en los colegios, puedo ir a la personería, puedo ir a visitar a la gente, puedo solicitar el apoyo de un abogado para una persona que necesite, a realizar una tutela, puedo ir al hospital para que me ayuden a un niño en emergencia, que me asesoren. (Diana, comunicación personal, 11-febrero -2014)

Esta toma de consciencia no es particular de alguna de las dimensiones del empoderamiento, puede generarse en cualquier dimensión y propagarse. Así por ejemplo, ambos grupos coinciden en reconocer que cuentan con unos derechos y que estos no han sido debidamente reconocidos por los hacedores de política. Este elemento común me permite afirmar que las mujeres de ambos grupos de MC se reconocen determinadas por una subjetividad específica: trabajadora-madre comunitaria-sujeto de derecho. No obstante, es posible afirmar que las MCS son más enfáticas en reconocer, en clave de derechos, su condición y el valor de su trabajo (Ver Anexo gráfico 2 y gráfica 6). La sindicalista lo expresa así:

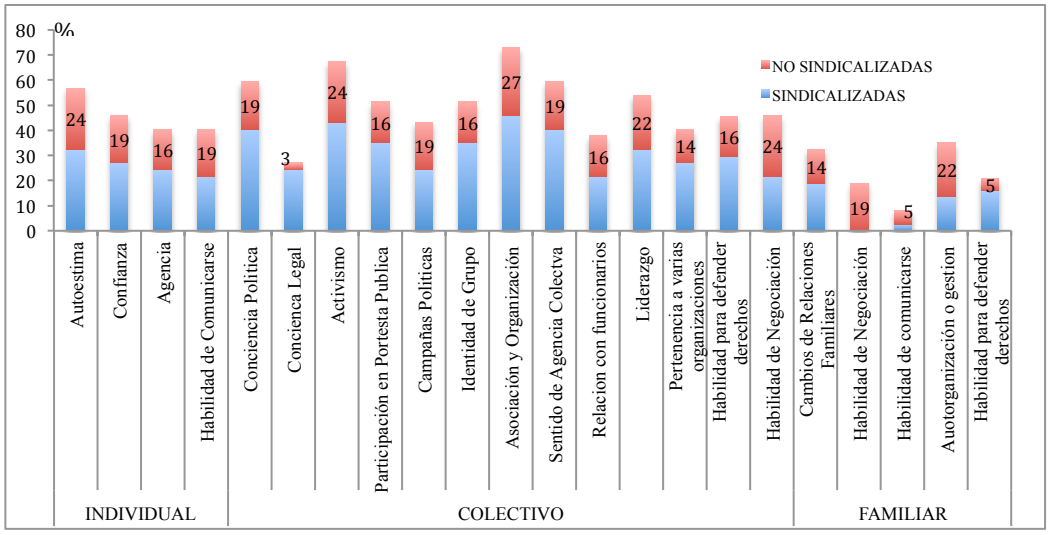
> Aquí es una sociedad machista y más el trabajo de la casa, no se ve como un trabajo, entonces **en una sociedad tan machista como esta**, hay mujeres que desarrollan el trabajo en la casa son invisibles, pero **son visibles para desarrollar el trabajo, para ir y revisarles y son invisibles a la hora de garantizarles todos sus derechos**, entonces ese es el problema de nuestro grupo. (Julia, comunicación personal, 8-octubre-2013)

A pesar de que entre las líderes de ambos grupos de MC se percibe un nivel de consciencia al respecto, esto no significa que todas las MC tengan esa claridad. Al respecto una persona clave de la Central Unitaria de Trabajadores de Colombia (CUT) menciona la dificultad que tienen las MC de distinguir la diferencia entre trabajo voluntario y remunerado por tratarse de un trabajo que gira en torno a su rol inherente de mujeres. "Su rol inherente les dice: que como ellas son mujeres, entonces ellas pueden cuidar los niños por un voluntariado, o por gratis; una

discriminación, y también les dice que no hay necesidad que ellas reciban un salario sino una bonificación" (Lia, comunicación personal, 31-julio-2013). No es fácil tomar consciencia de que no es un rol intrínseco de las mujeres cuidar niños y aunque lo fuese eso no las priva de la reivindicación de sus derechos básicos. Por tal motivo, el grado de consciencia en sus derechos laborales logrado por las mujeres de este estudio es una prueba de su proceso de empoderamiento.

La siguiente gráfica muestra las dimensiones de empoderamiento y cada una de sus categorías. La dimensión más referida es la colectiva (68%)[35], seguida de la dimensión individual (19%) y en tercer lugar la de relaciones interpersonales (13%). Se puede ver el peso que tiene cada categoría, para cada grupo de MC y con ello mirar expresiones de su empoderamiento.

Gráfica 3. Dimensiones de Empoderamiento de las MC



Fuente: elaboración propia con datos empíricos de las entrevistas 2013-2014.

IV.III.I Dimensión del Empoderamiento individual

Para que exista empoderamiento personal es necesario que se construya confianza, se incremente la autoestima y exista agencia personal. Esta dimensión está ligada al *poder desde dentro*, que es la fuerza interna que permite a las mujeres tomar decisiones y elegir alternativas (Pineda, 2005). Implica construir confianza en una misma, así como respeto propio y auto aceptación (Rowlands, 1997). También está relacionado con esta dimensión el *poder para*, que es la habilidad de hacer cosas por una misma. La capacidad de sobreponerse a los obstáculos refleja fortaleza interna a partir del reconocimiento de que pueden hacer cosas y que cuentan con opciones para romper con las condiciones de opresión interna (Rowlands, 1997; Towsend, 1999; Mercado, 1999). En los relatos de las mujeres se manifiesta que a partir del Programa han

[35] Lo cual es en parte consecuencia del énfasis que tiene esta investigación que se concentra en grupos de MC.

conseguido mejorar su confianza, incrementar su autoestima y -a través de las habilidades adquiridas así como de su propia experiencia- ampliar su agencia. En palabras de una MCS:

> le da ese sentido de pertenencia a uno y de valor a uno como mujer, de que uno es importante independientemente de que uno trabaje por unos niños, por una comunidad y le esté sirviendo a un Estado […] pero entonces, ahoritica, ya me valoro. Me siento más importante al hablar, más segura al expresar un sentimiento, las ideas. Entonces sí, me ha servido mucho. (Alicia, comunicación personal, 2-octubre-2013)

En general las expresiones del empoderamiento individual alcanzado por ambos grupos de MC son las habilidades para: aprender, comunicarse, participar en nuevos espacios, interactuar fuera de la casa. Lo que redunda en mayor autoestima, desarrollo de confianza personal y mayor agencia individual. (Ver Anexo Tabla 2)

La sensación de *libertad* personal aparece en algunos relatos de las mujeres. Una MCNS señala al respecto: "me siento libre, no me siento atada (…) yo solo dedicada a mis hijos, después me liberé y esto de trabajar con la comunidad es algo espectacular, uno aprende de ellos y ellos de uno" (Gaby, comunicación personal, 27-enero-2014). Otra expresa en tono exaltado "me liberé, yo pienso que me liberé eso fue algo maravilloso (…) tengo tiempo para todo y quisiera seguir estudiando preparándome y todo porque este programa le da a uno todo realmente" (Rosa, comunicación personal, 5-febero-2014).

Los tres componentes del empoderamiento individual más relevantes para ambos grupos de MC son: la autoestima (56%), la confianza (46%) y la agencia (40%).

1.- El aumento de la *autoestima* que esta íntimamente ligado al reconocimiento que la comunidad hace por su labor (Ver gráfica 3). El sentimiento expresado por las madres comunitarias de querer probarle a los otros -su familia, su comunidad, el ICBF- y a sí mismas que sí pueden, que han logrado satisfactoriamente estar al frente del núcleo central del PHC está ligado al concepto de *poder desde adentro.*

Las manifestaciones del empoderamiento están asociadas a los cambios percibidos por las MC de ambos grupos en relación con su pertenencia al programa y a sus procesos organizativos. En este punto, se verifica la relación entre la dimensión colectiva e individual del empoderamiento. Como las transformaciones personales de éstas mujeres son en parte producto de su participación en acciones colectivas. Las nuevas formas de consciencia surgen como consecuencia de las habilidades adquiridas intangibles como el capital social, la fortaleza que da el saberse parte de una organización, de no estar sola y las herramientas analíticas adquiridas a partir de la organización (Bayard, 2006; Kabeer, 1999; Batliwala, 1994 y Young, 1993 citados en Tasli 2007). Como se desprende del siguiente relato de una sindicalizada:

> [E]sas compañeras con esa fortaleza que hablan, reclaman, y animan a las demás (…) cuando uno se agrupa y ve las demás, como que uno aprende de eso, como cuando las compañeras en el paro (..) y yo a cada una las miraba y las analizaba de diferentes necesidades, edades y programas y eso mismo me llevé yo como para mis compañeras, y eso mismo yo les decía, estuvimos en el sindicato, mire que allá esto, o sea hay formas de conocimiento, como de esa berraquera de luchar por este derecho. (Grupo Focal, 31-enero-2014)

2.- La *confianza* en sí mismas, se expresa por ejemplo en la pérdida del miedo a hablar en público, la migración del espacio privado y silencioso del hogar, a los escenarios abiertos de lo público. Es decir, adquieren la *habilidad de comunicación* en parte por la interacción con otras organizaciones[36]. A Julia siendo parte de AMCOLOMBIA, le ayudó a incrementar su confianza y autoestima individualmente, aportes para toda su vida: "aprender a defendernos, aprender a dirigir un público encima de una tarima, yo era la mujer más tímida de la vida, lo más tímido que se pueda imaginar" (Julia, comunicación personal, 8-octubre-2013). Otra MC afirma: "No me da pena hablar en público porque tengo la formación y se lo que voy a decir" (Eva, comunicación personal, 28-enero-2014). (Ver Anexo Tabla 2).

Los usos prácticos del *conocimiento* son clave para todas las entrevistadas (100%). Estos usos están asociados al incremento de su consciencia política y activista como factores principales del nivel de empoderamiento colectivo. Kabeer (2005) evidencia como el acceso a la educación mejora la capacidad de cuestionamiento y reflexión de las mujeres lo que se concreta en cambios verificables en sus condiciones de vida. Una MCS alude al impacto de la educación de forma elocuente: "esa formación me ha hecho crecer mucho (…) para mí es la formación en el aspecto político, sindical, en lo educativo y espiritual, eso cambió mi vida y por eso estamos más unidas que nunca" (Sofía, comunicación personal, 25-agosto-2013).

El reconocimiento de la importancia de las capacitaciones y talleres es común para ambos grupos de MC. Reconocen en ellos el medio para la adquisición de nuevas herramientas (pedagógicas) y de habilidades personales y colectivas (habilidad de comunicarse en público) básicos para la construcción de confianza y autoestima individual. Las MC pasan de ser "limpia mocos a pedagogas" como lo expresa una MCNS:

> Uno de ver la necesidad uno se capacita más, para mejorar la calidad del trabajo, ya los niños no es que solamente les doy la comida y los tengo allá, si ya hay la posibilidad de que ellos lleguen con un conocimiento a grado cero, ya ellos salen leyendo, escribiendo, con colores y ya uno entonces le da como un reconocimiento más a que ya no es la madre comunitaria, la que limpiaba los moquitos y limpiaba la cola. (Julia, comunicación personal, 27-enero-2014)

[36] Algunas organizaciones que han venido interactuado con las MCS son: Central Única de Trabajadores (CUT), Fundación Social, Instituto Latinoamericano Servicios Alternativos (ILSA) y diversas Universidades (la del Valle, la Javeriana, la Uniminuto). Las universidades también han impartido talleres y capacitaciones a las MCNS.

La educación tiene implicaciones individuales y colectivas. El PHC la brinda pero también las organizaciones a las que se vinculan las MCS como la CUT y el ILSA (Ver Anexo gráfica 5). En estos escenarios alternos las MC han recibido capacitaciones y talleres en derechos laborales, paso indispensable para la toma de consciencia. Una dirigente de la CUT explica:

> Ahora hay mujeres en esa población, mujeres más educadas, han comprendido a cabalidad todos sus derechos, y ellas hacen que todo el mundo entienda cuáles son los derechos, los derechos que ellas tienen y la situación que les deben de dar, para que ellas realmente sean mujeres reconocidas. (Lia, comunicación personal, 31-julio-2013)

Para las MC la educación ha sido vital para sus procesos de toma de consciencia y darse cuenta que ellas pueden cambiar su situación y la del Programa, desatando así su proceso de empoderamiento tanto individual como colectivo. Tener acceso al conocimiento, a nuevas ideas, a otras opciones impacta de forma positiva en la vida de estas mujeres, ampliando su agencia al contar con más capacidades y tener mayor control sobre sus vidas (Sen, 1999, citado en Kabeer, 2005).

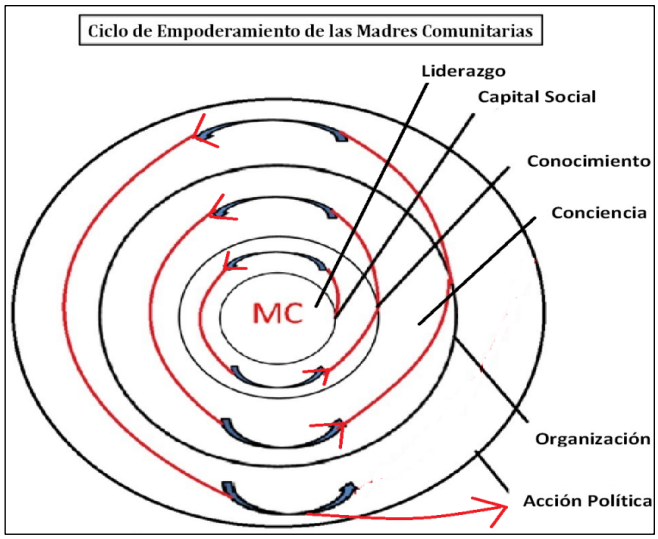
El *poder* es un elemento que reconocen el 100% de las MC entrevistadas.[37] Ante la interrogante de si ¿se sienten con poder? ¿Si cuentan con voz dentro del ICBF? El 100% de las MCS respondió afirmativamente, así como el 90% de las MCNS. Además expresaron que se sienten con poder para relacionarse y hablar sin miedo, sabiendo que sus voces serán escuchadas por los funcionarios del ICBF, dentro de su familia, con políticos, congresistas y en su comunidad. Este poder se lo deben al conocimiento adquirido, a su trabajo y a las demostraciones de resistencia y movilización que han tenido. Como lo manifiesta una MCS: "Si, claro (…) porque uno puede expresarse y no me da miedo decirle. Porque tiene conocimiento, por el saber […]. Claro, porque se sostuvo en la conversación con el funcionario y con el abogado, y tiene conocimientos" (Ester, comunicación personal, 25-agosto-2013). Una MCNS responde a la pregunta de si tiene poder dentro del ICBF o dentro de la organización:

> Yo pienso que si (…) porque ya lo conocen a uno, saben que uno es el vocero de las MC y de todas maneras porque a mi no me ha temblado hablar y decir las cosas, si estoy errada corregirán pero muchas veces hay que hablar y no quedarse callado, porque así como ellos tienen su poder y todo eso, ellos también están ahí por nosotras, porque si realmente no existiéramos de pronto tampoco existirían muchos de los trabajos de ellos, cierto?, **entonces ellos no son dioses**. (María, comunicación personal, 4-febrero-2014)

[37] Lo manifestado en los datos recopilados de las MC se corrobora cruzando la información obtenida en las entrevistas de los personajes clave y a través de la observación durante todo el proceso de recopilación de datos. Efectivamente las MC ejercen distintos tipos de poder. El 44% de las MC hicieron referencia al *poder con*; 26% al *poder desde*; 22% al *poder para*; y un 26% al *poder sobre*. Los porcentajes se refieren al número de veces que mencionaron cada uno de estos poderes, en una misma entrevista a veces hacían referencia a los cuatro.

La variable habilidades y capacidades nuevas del *poder para* es la más mencionada (46%) por ambos grupos de MC, lo que implica adquirir capacidades para lograr el "yo puedo hacerlo". (Ver Anexo gráfica 3). En la figura 3 se visualiza el proceso de empoderamiento individual y colectivo recorrido por las MC. Con su liderazgo legitimado por la comunidad y su red de relaciones (capital social), iniciado y desarrollado por los conocimientos adquiridos en la institución, los gremios y sus organizaciones que, en el caso de las MCS, se potencia con su militancia en la organización. Dicho ciclo desemboca en la arena de la política, donde se desarrollan acciones orientadas al cambio de las estructuras de poder y al triunfo de las reformas propuestas. El empoderamiento de las MC podría ser considerado, en palabras de Tasli (2007) como el resultado de un movimiento político. Estamos ante una movilización social de abajo hacia arriba que demanda un cambio y que es consciente del poder adquirido mediante la acción colectiva (Bannet, 2002, en Alkire & Ibrahim, 2007).

Figura 3. Ciclo de empoderamiento Individual y Colectivo



El proceso de empoderamiento de estas mujeres es progresivo y tiene incidencia en las tres dimensiones (individual, colectiva y de relaciones intrafamiliares). Toma forma de espiral, porque las ondas fluctúan entre lo micro y macro, son saltos de construcción tanto del individuo-sujeto de derechos (madre) como del colectivo-sujeto de acción política (madres comunitarias), en busca de nuevos niveles de agencia e instrumentos que contribuyan al proceso de empoderamiento.

IV.III.II Dimensión del empoderamiento colectivo

El empoderamiento colectivo está relacionado con el *poder con* es decir, la capacidad de actuar en grupo, lograr objetivos comunes y enfrentar los problemas conjuntamente. Los conceptos centrales del empoderamiento colectivo son la identidad de grupo, el sentido de la capacidad colectiva, la autogestión (Rowlands, 1997; Zapata, 1999), la consciencia política, el activismo y la participación en protestas públicas y campañas políticas (Tasli, 2007). Las implicaciones prácticas del *poder con* son la construcción de alianzas y la movilización social, así como la solidaridad y la cooperación -capital social- (Oxaal and Baden 1997, citado en Tasli, 2007).

Hacer parte de una de las organizaciones gremiales de MC o bien del grupo de MCNS no es necesariamente una muestra de empoderamiento colectivo[38], pero las habilidades obtenidas a partir de estar agrupadas sí. El empoderamiento colectivo aparece aquí como la habilidad de negociación, de movilización, de participación en protestas públicas y de organizarse alrededor de sus necesidades, tanto como la posibilidad de interacción con otras organizaciones, su participación en campañas políticas y su conocimiento sobre políticos locales. Estas habilidades, en distinta medida, están presentes en los dos grupos de MC, y es gracias a estas capacidades que pueden alcanzar metas que sólo se logran en colectivo.

Los cinco componentes del empoderamiento colectivo más mencionados por las MC son: la asociación y organización (73%), el activismo (67%), la consciencia política y el sentido de agencia colectiva (60%), el liderazgo (54%) y la participación en protestas públicas (51%).

1.- La *organización o asociación* es el componente del empoderamiento colectivo más mencionado por ambos grupos. Como lo expresa una líder sindical: "uno cuando está en una organización tiene poder de decisión, poder de convencimiento, que tú puedes convencer a los que están detrás, de que ellos entiendan cuál es la problemática que se está trabajando, **si nos ha dado mucho poder** (Alicia, comunicación personal, 2-octubre-2013). La organización está muy ligada a la idea de *poder con* (ver Anexo gráfica 3), que implica movilización social[39], práctica ejercida por las MC, así lo menciona la líder sindical de SINTRACIOBHI:

> La toma que hicimos en el 89 y entonces en esta toma se logró hacer esa investigación (…) en el 93 también hubo una toma que supuestamente cayó la policía a mi casa, pues a detenerme porque yo era la organizadora y que no sé qué que llegaron como a las once de la noche, rodearon toda la manzana, eso fue de película. (Andrea, comunicación personal, 3-octubre-2013)

Un resultado de estar asociadas es *la capacidad de negociación*, tanto por las habilidades de comunicación y de defensa de sus derechos, como por el respaldo institucional que conlleva estar agremiadas. Como ejemplo de está capacidad una líder de AMCOLOMBIA y concejala en su localidad reconoce la importancia de estar en espacios decisorios para lograr gestionar cosas para los niños y para las MC. Así lo expresa: "la organización es respaldo para poder lograr negociaciones y montar proyectos con el municipio y llegar a acuerdos con los alcaldes…es importantísimo estar de la mano con el gobierno municipal, porque ellos ejecutan"

[38] Las MC líderes de sindicatos y asociaciones de más tiempo (alrededor de 24 años de existencia) han estado más expuestas a las capacitaciones y a la propia experiencia que brinda estar asociadas, mientras que las MCNS se organizan como Madres por el cambio recientemente (octubre de 2013) lo que no significa que sus integrantes no reconozcan los beneficios que ha implicado estar organizadas. Las MCS, sin embargo, ponen más énfasis en la organización.

[39] La movilización social es el componente de *poder con* al que más se refieren las MC (60%) este componente esta íntimamente relacionado con el activismo -componente del empoderamiento colectivo- el cual es el segundo componente del EC después de la organización y el 68% de las MC de ambos grupos lo mencionan (véase gráfica 3 P46 y anexo grafica 3)

(Sofía, comunicación personal, 10-octubre-2013). La presencia institucional que sienten les da fortaleza para hablar del "universo entero de las MC". No hablan individualmente sino por todas, son voceras de derechos, lo cual les dota de *poder con* que permite que se puedan relacionar con las distintas instancias institucionales de gobierno permitiendo ser escuchadas. Y es justo aquí donde existe una diferencia sustancial con las MCNS, quienes no se sienten representadas por las MCS y en esa medida no les gusta que hablen por ellas, sin haber sido tomadas en cuenta previamente. Aquí se da el caso de la superposición de poderes (Townsend, 1999), pero en sentido contrario, ya que lo que para un grupo (MCS) puede ser *poder con* para el otro (MCNS) esa capacidad puede ser vista negativamente como *poder sobre* (ya que se ejerce control y una de las partes sale perdiendo) por estar excluidas de la representación.

La fortaleza colectiva es el recurso de transformación más importante que tienen (Tasli, 2007). El grupo de las MCS tienen más claro el rol clásico que desempeñan al tener como actividad el cuidado de pequeños y reconocen que ellas son visibles cuando desarrollan el trabajo pero invisibles cuando se trata de reconocerles los derechos. El hecho de que sean más enfáticas en el reconocimiento de discriminación de género se explica por su exposición a la acción colectiva. El estar organizadas, el saber que hay otras mujeres en su misma situación, el estar expuestas a talleres de derechos y de género ha incrementado su agencia.

2.- El 60% de las MC del estudio cuentan con *consciencia política* como manifestación del empoderamiento colectivo. Sin embargo las sindicalizadas son más agudas al respecto (41% lo señalaron frente a 19% de las MCNS) en el sentido, que ellas reconocen que hacen lucha política y que colectivamente son una fuerza política –como señala Julia: "si ellos [los políticos] nos utilizan, utilicémoslos"- y al señalar que la mayoría de las MC de Bogotá están bajo el embrujo de un político en particular:

> Eso hace todo político que aprovecha el cuarto de hora de la lucha de las madres y se apropian de los éxitos y de los logros. Las compañeras, entonces como no están aquí, como lo que está pasando hoy, que uno las llama (…) gana uno algo y ellas llegan con el documento diciendo que él lo hizo, entonces ellas [las MC de Bogotá] le creen. (Julia, comunicación personal, 8-octubre-2013)

Una sindicalizada lo resume maravillosamente: "lo esencial que le falta a la madre comunitaria es la formación política, para entender todo un contexto nacional, sin entenderlo, creemos que el funcionamiento de los hogares comunitarios es un problema, única y exclusivamente de Bienestar Familiar" (Juana, grupo focal, 31-enero-2014). Esto, en el sentido de conocer cómo se mueven los distintos actores políticos en el contexto nacional, bajo la sombrilla de un modelo de desarrollo particular en el que se desenvuelve el PHC.

También se refieren a tener control sobre su voto, independientemente de los "regalos" o compromisos asumidos con determinados candidatos. La mayoría de las MCNS relacionan la consciencia política con el Senador Ángel Custodio Cabrera quien, según ellas, ha hecho posible los beneficios conseguidos y por ello sienten un compromiso político que cumplen con agrado. Lo que parece indicar una aparente contradicción en esta forma de empoderamiento que se ilustra bien con la respuesta de una MCNS -de las más críticas de los sindicatos- a la pregunta ¿Cree que hacer política es importante?:

> hoy en día sí, para que decimos que no si sí toca, yo digo si nosotras no vamos apoyar al Doctor que es el que medio nos ha dado (…) Él ve las consecuencias en nosotros en las madres comunitarias pero el es un líder que si, **y desafortunadamente como le decía, nosotros tenemos que apoyarlo políticamente o afortunadamente que gracias a Dios, decimos que afortunadamente porque si no estuviera él cómo fuera**, al menos una tarjeta, al menos un paseíto; el vive muy al pendiente de todo eso, de nosotras las madres comunitarias. (Gaby, comunicación personal, 27-enero-2014)

Lo anterior puede reflejar una falta de formación política, condición básica para el ejercicio satisfactorio del *poder para,* con el que se consigue la capacidad de discernimiento, de cambiar, de interferir en las estructuras, de hacer política de impacto que pueda llevar a transformaciones sociales (Batliwala, 1994, citado en Tasli 1997).

3.- El *sentido de agencia colectiva* ocupa el tercer puesto (60%) y en este estudio se refiere a la identidad de grupo, el saberse fuertes y que pueden conseguir lo que consideren valioso entre ellas porque están unidas, que el hacer parte de una organización les ha permitido conseguir cosas que no podrían obtener solas y que la lucha y lo que piden es para el bien de todas. Alicia madre sindicalizada comenta, "la problemática no es solo mía sino que nos cobija a todas y que si yo lucho por una cosa debo luchar por las demás y viceversa, que debe haber retribución (comunicación personal, 2-octubre-2013). Una MCNS ejemplifica la idea de agencia colectiva como la posibilidad de cambio a partir del reconocimiento de sí mismas como pieza clave para cambiar su propia situación: "mirar las necesidades de nosotras mismas, siendo nosotras mismas las que estamos dentro del programa, conocemos qué es lo que nosotras necesitamos y así empezamos a ser reconocidas" (grupo focal, 5-noviembre-2013).

4.- El *liderazgo* que tienen las MC en sus comunidades y entre las mismas compañeras es el cuarto componente más señalado por las MC (54%). El liderazgo es una expresión del *poder para* que implica conseguir los objetivos planteados, retar al poder, usar la agencia propia para ayudar a otros, resistir y desarrollar habilidades para conseguir las metas (Rowlands, 1997; Mercado 1999; Tasli, 2007). En esta investigación este tipo de *poder para* está ligado al empoderamiento colectivo como lo señala la MC Julia: "lo que yo sí creo que nos tiene fuertes

es la organización, ellos saben que en mi país el movilizar, al hacer resistencia, ellos son los que pierden" (comunicación personal 8-octubre-2013). El liderazgo es también uno de los puntos neurálgicos de desacuerdo entre los dos grupos de MC. La crítica constante que reciben las sindicalizadas de contar con las mismas líderes y de no renovar los liderazgos las afecta en términos democráticos. Podríamos decir en este punto, que un liderazgo mal utilizado puede convertirse en un factor de desempoderamiento colectivo.

Una MCS menciona: "nosotros hemos sido líderes, no es un secreto que nosotras manejamos mucha comunidad, somos un punto de referencia y un punto central para los políticos" (Elsa, grupo focal, 31-enero-2014). Asimismo una MCNS reconoce "uno aparte de ser Madre Comunitaria es consejero de la comunidad porque la gente viene a comentarle sus problemas y necesidades" (María, comunicación personal, 4 de febrero del 2014). Este liderazgo les permite como grupo ser interlocutoras con los funcionarios y por tanto incrementar su habilidad de negociación, así como la habilidad de tejer redes con otras organizaciones (Rowlands, 1997).

Algunas entrevistadas consideran que la pluralidad de liderazgos que hay entre las MCS, enriquece la organización por la diversidad de formas de proceder, de estilos y por que evita concentrar el poder, sobre todo el *poder sobre* que da paso a que un grupo salga perdiendo:

> entre más grupos hayan es mejor, yo estoy de acuerdo. No me gusta cuando el poder se concentra, no me gusta porque al concentrarse el poder yo me puedo vender, si represento ochenta mil mujeres en el país a mí cualquier político me compra, pero si hay cinco organizaciones somos cinco, ya es muy difícil que puedan comprarlas, que a una, por eso yo si estoy de acuerdo con los sindicatos; que hayamos muchas corrientes, muchos pensamientos porque enriquece las organizaciones. (Ilse, comunicación personal, 8-oct-2013)

Las MCS estarían dentro de la categoría de empoderamiento como movimiento político, en términos de Batliwala "para que la aproximación del empoderamiento sea capaz de retar y transformar las estructuras existentes de poder, tiene que convertirse en una fuerza política en forma de un movimiento de masa organizado" (Batliwala, 1994, p.134). En este punto existe tensión, en parte porque no existe un solo movimiento de MC. Su dispersión disminuye la fuerza colectiva que podrían tener. Esta dispersión no se explica por las tensiones naturales propias de las organizaciones con varios liderazgos. Es en cambio una división más profunda, lo que resulta paradójico pues a pesar de perseguir los mismos intereses como MC, el hecho de no reconocerse como un solo movimiento y contar con "aliados" políticos antagónicos las separa más, como si fueran piezas en el ajedrez de los políticos (Véase Anexo cuadro 1).

5.- La *participación política* es la quinta categoría más mencionada (51%) en la dimensión colectiva. Estamos ante un tipo de empoderamiento donde las MCS están más cercanas a la

práctica política (que es un paso más allá de la consciencia política), a través de su participación en campañas políticas o haciendo lobby con congresistas para conseguir la aprobación de leyes o decretos. Estas mujeres lo reconocen y saben que pueden ser usadas por los políticos.

Aunque la mayoría de MCNS (70%) no reconoce hacer parte de la arena política y no lo ve con buenos ojos, al menos el 20% de las MCNS reconocen haber sido candidatas a un cargo de elección popular (ediles, concejalas) etc.[40] Una MCNS comenta: "en la plancha de mujeres dejamos 3 hombres como fuertecitos, pero en cargos que no fueran tan altos para no dejarlos que nos mandaran tampoco, pero sí que nos dieran fuercita porque los íbamos a necesitar, perdimos por poco" (Eva, comunicación personal, 28-enero-2014). Las MCNS también reconocen que la lucha política es importante en el sentido que "todo lo que hacemos es política, es una ciencia". No así la politiquería que está relacionada con el clientelismo. En ambos casos sienten que han intentado llegar a ocupar cargos públicos pero sin conseguirlo porque no son la típica política que promete cosas. La importancia de la participación política está presente en su discurso y puede deberse a que las MC del estudio fueron elegidas por tener un liderazgo previo en la comunidad, y por haber recibido formación política y educativa.

IV.III.III Dimensión de empoderamiento de relaciones familiares

Esta dimensión está relacionada con el *poder desde* (dentro o personal) es aquel poder que desarrolla habilidades para negociar, comunicar y de defensa de sus derechos en las relaciones más cercanas a ellas (Pineda, 2005; Rowlands, 1997). La base del *poder desde* está en la auto aceptación y el respeto propio, así como en el respeto a los demás como iguales (Townsend, 1999). La capacidad de sobreponerse a obstáculos como los miedos, la violencia doméstica, entre otros, requiere de valor, coraje y fortaleza, implica hacer cosas que no se habían hecho y una toma de consciencia que reconozca que lo que se hace está bien. Saber que existen opciones y hacer parte del proceso de toma de decisiones es romper con la opresión interna (Townsend, 1999). La dimensión familiar está relacionada con el concepto de empoderamiento de Moser (1989) "la capacidad de las mujeres para incrementar la confianza en sí mismas y su fuerza interior" (Moser, 1989, citado en Tasli, 2007, p.36).

En los relatos de las MC la categoría más invocada en relación con el *poder desde* (12% ver Anexo gráfica 3) es la de construcción de confianza y ampliación de consciencia (29%). En concreto, la confianza personal ligada a la autoestima y la consciencia de que ellas se pueden

[40] Entre las MCNS no logro ganar ninguna, mientras que en las MCS había dos concejalas.

valer por sí mismas, trastocando en un sentido las relaciones familiares. Su decisión de ser MC y de hacer de su casa un Hogar Comunitario las vuelve determinantes al punto de realizar rupturas en el espacio interior, en sus roles maternos y conyugales de costumbre, con resultados muchas veces complejos de separación, discusión y celos. (Ver Anexo, Cuadro 2).

Las cuatro categorías más referenciadas del empoderamiento de relaciones familiares son: la auto organización o gestión (35%), el cambio en las relaciones familiares (33%), la habilidad para defender derechos (21%) y la habilidad de negociación (19%).

1.- En el *cambio en las relaciones familiares* el 15% de las MCS enfrentaron separaciones con sus esposos, al ejercer su agencia. Ni abandonaron el PHC, ni dejaron de ser parte de las organizaciones por miedo al abandono de sus esposos. Es decir tomaron las opciones que consideraron más valiosas para ellas (Sen, 1985, citado en Alkire & Ibrahim, 2007). Para Batliwala (1994) es crear consciencia de cómo la discriminación de género actúa contra ellas y el alterar su auto imagen y sus creencias. Es una ruptura interna de la idea de ellas mismas como mujeres (Wieringa 1994, en Tasli, 2007). Como señala Juana MCS: "yo soy producto de una separación por la organización, a mí, mi esposo me dijo: ¿o sus mujeres o yo? Y yo le dije, -yo me quedo con mis mujeres-, y él si cogió su maleta y se fue*"* (grupo focal, 31-enero-2014). También la Sra. Liliana menciona cómo, por el amor a su trabajo y los tiempos en la organización, se acabó su matrimonio: "Nos separamos. – Tú quieres tu trabajo y yo te quiero a ti,- me decía. Entonces quédate con tu trabajo. Y yo soy una mujer que le gusta trabajar […] me acostaba tarde por estar en cosas de la organización" (Lili, comunicación personal, 2-octubre-2013). Una de ellas describe que su esposo esperaba que ella cumpliera con el rol clásico de cuidar a sus nietos y tener tiempo para él, lo que no sucedió: "se terminó […] él esperaba que yo siguiera criando niñitos […] él se decepcionó porque ni lo atendía a él y se fue" (Lidia, comunicación persona, 2-octubre-2013).

Las mujeres al darse cuenta de las relaciones inequitativas dentro de su hogar decidieron separarse, alterando así las relaciones familiares y ejerciendo un *poder para* al tomar sus decisiones y creer en ellas mismas. Esto es una manifestación de empoderamiento en las relaciones cercanas e individuales (Rowlands, 1997; Towsend, 1999):

> este trabajo nos dio la fortaleza de abrirnos los ojos, de subirnos la autoestima y decir no, **si aquí no sirvió el marido, se fue**. No me dejo pegar más, no me dejo humillar más, **yo aporto, yo doy, yo soy, yo puedo**, entonces esa autoestima se nos subió. (Elena, comunicación personal, 25-agosto-2013)

La contundencia de terminar una relación por preferir seguir trabajando, o bien hacer parte de la organización, demuestra que estas mujeres han podido separarse en alguna medida de su rol de

género asignado típicamente, lo cual desestructura a sus parejas que tienen expectativas sobre ese rol. Sin dejar por ello, de ser un tema sensible, persiste cierta melancolía por la falta de tiempo dedicado a sus hijos.

2.- En la *habilidad de negociación* tenemos el caso de las MCNS que también se enfrentaron al disgusto de sus esposos pero usaron la habilidad de negociación (19% Ver gráfica 3) para satisfacer las expectativas de rol, -tiempo del esposo, del trabajo, de los niños, uso del espacio de la casa-. En este caso, es posible hacer una lectura alternativa. Por un lado, que esto se deba a que las MCNS son menos consientes de su *poder para* y que aceptan la imposición cultural de sus roles asignados. Por el otro, que más bien usan su poder de decisión de forma más cómoda y juegan a darle gusto a todos (incluyendo al marido) como una forma de *poder para* y así mantener las relaciones al tratar de conciliar los intereses de todos los de la familia.

Para mantener la relación familiar: "al comienzo a uno el toca hacer una negociación" (grupo focal, 5-Nov-2013). Las MCNS se miran a sí mismas como hábiles negociadoras, no sólo en la esfera familiar sino también con los funcionarios del ICBF. Esta categoría también hace parte de la dimensión colectiva del empoderamiento en esta investigación (no así en el estudio de Rowlands en Honduras). Este grupo de MC considera más efectivos sus métodos negociadores:

> nos vamos a marchar y nos vamos a la sede nacional y vamos a la regional y eso allá con esas tanquetas nos mojaban nos llamaban la policía, eso era un despelote total, entonces ya en medio de esa presión, entonces **ya nos organizamos y ya bueno no más marchas, ya vamos a conseguir una líder de cada una, vamos hacer mesas de trabajo, vamos a negociar pero ya con más decencia y hemos conseguido más así** que lo que antes […] ahora si hemos conseguido pacíficamente y con las mesas de trabajo y sabiendo ser inteligentes e ir allá a negociar. (Julia, comunicación personal, 27-enero-2014).

Esta habilidad de negociación con los familiares no está presente en los relatos de las MCS. Las acciones tomadas al respecto fueron más contundentes: separaciones conyugales. Entre las MCS el machismo es un tema que sale a relucir, que vivieron y que no quisieran volver a repetir. En cambio en las MCNS no es un tema recurrente.

3.- La *habilidad de defender los derechos*, se refiere a la consciencia de las MC de ser trabajadoras. Esta habilidad esta descrita al inicio del apartado de manifestaciones como toma de consciencia. En el estudio de Rowlands (1997) la habilidad de defender derechos se circunscribe a la dimensión de relaciones familiares. A partir de los datos, encuentro que además de presentarse esa dimensión, la habilidad de defender derechos también está presente en la esfera colectiva del empoderamiento. De hecho mientras que en la esfera de relaciones familiares representa el 21%, en la esfera colectiva la misma habilidad está presente un 46%. Esto se explica en parte debido a que las entrevistadas eran líderes de organizaciones quienes

comparten la idea de defender los derechos de todas las MC. Este punto de partida (defensa de sus derechos) ilustra la multidimensionalidad del empoderamiento donde una dimensión nutre a la otra (Kabeer, 2001 citado en Tasli, 2007; Townsend, 1999). Esta manifestación retrata cómo la participación en grupos desencadena otro tipo de habilidades que pueden ser usadas en cualquier plano de la vida. La madre líder sindicalizada Sofía menciona que logró cambiar sus relaciones familiares al no dejarse maltratar más por el esposo, en parte por saberse con iguales derechos producto de sus talleres en derechos.

Respecto a la habilidad de defender sus derechos en el plano colectivo hay discrepancias entre los grupos. De hecho este es uno de los elementos que más las separa.[41] Algunas MCNS están de acuerdo con las peticiones del grupo de las sindicalizadas, otras no. El consenso está en la desaprobación del cómo piden –paros y protestas- ellas desaprueban y se sienten incómodas con las manifestaciones. Así lo expresa una MCNS:

> no tienen muchas veces como el argumento para pedir las cosas, como que las cosas no se piden por las malas, que con Bienestar uno no se puede ir a las malas, que tiene que ser con inteligencia, con decencia, con prudencia, (…) a la hora de la verdad cuando uno quiere un beneficio para las compañeras, pues el sindicato son las personas que menos lo apoyan a uno. (Julia, comunicación personal, 27-enero-2014)

Las MCNS afirman que ellas sí permiten la participación y comunican a las demás los acuerdos logrados en las mesas de negociación, también señalan que prefieren el diálogo. Este grupo de madres reiteradamente se refiere a una acción específica (protesta pública) de las MCS[42] donde las agremiadas se quitaron la blusa como forma de llamar la atención y hacerse escuchar por parte del Gobierno. Frente a esta conducta todas las MCNS se pronunciaron con consternación, incluso los dos funcionarios públicos que entrevisté lo mencionaron. En la superficie parece una diferencia de modos. En el fondo del asunto está implícita la idea de ser referente de la comunidad y este modelo gira en torno a las buenas maneras, a la figura idealizada del "deber ser madre". El estereotipo de mamá occidental que implica ciertas expectativas, como el pedir las cosas hablando, ser bien portada, etc. La idea de que antes que ellas están los niños y sus necesidades y quien no lo considere así no es buena "madre" (comunitaria).

Al respecto Kabeer (2001) señala que las mujeres al ser referentes en sus comunidades reciben respeto mientras cumplen las normas, si no, son señaladas (citada en Tasli, 2007). La opinión de una MCNS resume la idea: "no somos sindicalistas, no somos boteros como las que se desnudaron en la plaza, nosotras no pertenecemos a eso (...) no estamos de acuerdo con muchas

[41] En el apartado de factores lo señalo brevemente bajo el titulo de diferentes formas de gestión.

[42] Esta acción tuvo lugar en la Plaza de Bolívar el 11 de octubre del 2013.

cosas que hacen (...) puede que ellas peleen cosas justas, pero pelearán no de la mejor manera" (Gaby, comunicación personal, 27-enero-2014).

Este grupo de MCNS que está en contra de este tipo de manifestaciones "por tener otros valores", no considera esa acción como una forma de resistencia ya que se sale de los parámetros de lo que debe ser la MC. Como menciona la Gerente Nacional de las MC del ICBF: "la MC no puede emborracharse […] porque ella es el referente, el ejemplo de los niños" (Claudia, comunicación personal, 16-octubre-2013). Es justo este tipo de valores y acciones los que revelan que las MCS son más sagaces y tienen menos miedo de confrontar las autoridades. En cierta medida no están de acuerdo en sostener sus roles tradicionales y no consideran que quitarse la blusa como forma de protesta atente contra los valores. Por el contrario demuestran que la idea de una señora de más de 50 años que exige sus derechos y se atreve a hacerlo es un valor que sería importante transmitir a los niños y a la comunidad.

Al igual que el grupo de mujeres en Nicaragua de la investigación de Bayard (2006), las MC comienzan como un movimiento que busca reformas en un programa para mejorar las condiciones de la niñez. En un sentido parecido funciona el programa Las Manzaneras implementado por ONGs en Argentina, considerado como una extensión del rol reproductivo de la mujer. Se trata de un programa maternalista, no cuestiona los roles tradicionales, no se plantea inquietudes de género, ni modifica las relaciones de poder establecidas, aun cuando incrementa la autoestima de las participantes. Es una expresión de cómo funcionan la mayoría de los movimientos sociales de América Latina, organizados alrededor de demandas sociales pero sin intenciones de retar las relaciones de poder que los gobiernan y las diferencias construidas culturalmente entre hombres y mujeres (Hainard y Verschuur, 2001).

Es en ese tenor que se encuentra la organización de las MC, aunque es un programa que realiza una actividad también maternalista: cuidar niños, y las mujeres se organizan a partir de eso, esa chispa inicial después les dará elementos para que algunas de ellas se cuestionen las distribuciones del poder con el gobierno, y los roles clásicos de género (Bayard, 2006) sin llegar a plantear necesidades estratégicas de género -como una sociedad más igualitaria- pero si necesidades prácticas de ellas –conseguir salario- (Moser, 1989) trastocando algunas MC fuertemente sus relaciones intrafamiliares y expandiendo sus sentidos y consciencia.

Por último, la racionalidad del PHC ilustra lo que es una necesidad práctica de género y no así una estratégica. Según lo que expresa Moser (1989) en un sentido parecido al señalado por Lía de la CUT respecto al rol inherente de las mujeres. El Programa parte del hecho "básico" según el cual la actividad de cuidar niños es un rol innato de la mujer, bajo la idea de que las mujeres

saben hacerlo por naturaleza. Al incorporarse al Programa pueden ganar cierto ingreso (a partir del 2014 el salario mínimo) y obtener capacitación con los cursos que el mismo Programa otorga. Ya que el trabajo de cuidar niños es un trabajo tradicionalmente de las mujeres, no reta la división del trabajo de género –que sería un interés estratégico de género- y en ese sentido no plantea una necesidad estratégica de género, solo otorga una necesidad práctica de género (Moser, 1989, citado en Tasli, 2007).

En conclusión, en este apartado abordé las manifestaciones del proceso de empoderamiento de los dos grupos de MC por cada dimensión, con su correspondiente estilo de poder. Evidencia que las MC sí manifiestan procesos de empoderamiento en las tres dimensiones, con un mayor énfasis en la colectiva (por parte de las MCS) y que cada una de las dimensiones hace aportes en las otras dos. Da cuenta de cómo las habilidades desarrolladas en lo colectivo tienen implicaciones en su empoderamiento individual y de relaciones cercanas.

IV.IV Resultados del proceso de empoderamiento de las MC

La presente sección recoge los resultados que han tenido las MC producto de su proceso de empoderamiento colectivo e individual, sin pretender ser conclusivo ya que se trata de un proceso continuo. Los resultados los clasifico en: conquistas laborales, mejoras en el programa, contribuciones de las MC a la sociedad y capital social. Los aportes de las MC los dividí según sus relatos en contribuciones: a la sociedad (87%), a las mismas madres comunitarias (78%) y al programa (52% Ver Anexo Gráfica 4).

Las MCS han tenido en sus organizaciones (AMCOLOMBIA y Sindicatos) el medio por excelencia de resistencia y agente propulsor de sus luchas. A las organizaciones les deben el aumento de su credibilidad ante el sector (las demás MC), la opinión pública (medios de comunicación nacional e internacional) y el reconocimiento de las instancias de gobierno: ICBF y Congreso. Las MCNS por su parte también han empleado su reciente organización para ser reconocidas como interlocutoras válidas para el Gobierno.

IV.IV.I Conquistas Laborales

De forma tangible existen las siguientes conquistas laborales: el salario mínimo (2014); políticas de incentivos (créditos para vivienda, precios de servicios básicos con subsidio); beneficios en salud familiar, pensión vitalicia, riegos profesionales, capacitación técnica y universitaria. El reconocimiento del salario mínimo llega en parte como consecuencia de la orden de la Corte Constitucional que le da la razón a una MC de Cali quien interpuso una

acción de tutela contra el ICBF[43]. Sin embargo, a pesar del reconocimiento que le hacen al legado de esta valiente madre (materializado en la sentencia T-628 de 2012) las sindicalizadas afirman que el salario mínimo ha sido una de sus banderas de lucha. No es inverosímil que su activismo político haya contribuido con dicha formalización. Una sindicalizada en el grupo focal menciona las conquistas obtenidas. Todas las asistentes estuvieron de acuerdo:

> **lo que se ha conseguido está conseguido por medio del sindicato**. Que hemos conseguido, que el sueldo, primero que todo, tener a la familia en un seguro en salud, que se había perdido ese derecho, por medio del sindicato se logró que nuevamente la familia se vinculara al beneficio del seguro que igual de pronto estemos asignadas cada una porque no todas pertenecemos o estamos asignadas, eso lo logró el sindicato que el aumento de beca haya sido desde un 6.5% hasta donde lo llevamos que fue el sueldo básico fue también por medio del sindicato. Lo de la pensión fue trabajo de nosotras, lo del salario mínimo fue nuestra lucha, lo de la caja de compensación fue nuestra lucha, lo de salud. (grupo focal, 31-enero-2014)

No sólo el grupo de MCS ha participado en las conquistas laborales. Varias mujeres del grupo de Madres por el Cambio antes participaban en paros y ahora con otras estrategias siguen al pie de lucha, como lo reconoce una MCNS "de pronto de tanta lucha, de tanta insistencia de nosotras mismas que seamos reconocidas, que valoren lo que nosotras hacemos, que es un trabajo comunitario, pero que también tenemos valor para hacer eso" (Julia, comunicación personal, 27 de enero del 2014).

Este tipo de acciones son también de resistencia que reflejan el tipo de *poder para*, así como la teoría de la resistencia de Molineux (citada en Merlano, 2008). El reconocimiento de derechos, la ampliación de capacidades y la resistencia desde la vida cotidiana, además de verse ilustrada en la narrativa de las MC sindicalizadas, es reconocida por el entonces Director de Primera Infancia del ICBF que señala la importancia de su lucha y sobre todo de la organización sindical que sin ella nada hubieran logrado. "Si esta organización sindical no existiera estoy seguro que no tendrían todo lo que tienen […] si no hicieran paros el gobierno no se sentarían a hablar con ellas […] ellas tienen poder de interlocución, de negociación y poder político*"* (Quiroga, comunicación personal, 6-octubre-2013). Otra acción tangible que demuestra que el estar organizadas les ha brindado *poder con* y *poder para* es la reapertura de hogares previamente cerrados por el ICBF. La intervención del sindicato en varios casos terminó con la reapertura de los hogares y el regreso de la madre destituida injustamente.

---

[43] El salario mínimo se otorga por una recomendación de la Corte Constitucional en la Sentencia T-628 de 2012 en el caso de discriminación por parte del ICBF a una MC de Cali que tenía VIH sida y quien fallece sin disfrutar de los resultados de la sentencia. El numeral décimo de la parte resolutiva es concluyente: "Ordenar al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar que, de forma inmediata, INICIE, LIDERE y COORDINE un proceso interinstitucional y participativo de diseño y adopción de todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar que, de forma progresiva pero pronta, las madres comunitarias de tiempo completo del Programa de Hogares Comunitarios de Bienestar devenguen al menos el salario mínimo legal mensual vigente para entonces."

Al momento existen una serie de leyes y decretos que si bien no las hicieron las MC, su constante activismo político si influyó para que al menos se plantearan en el Congreso iniciativas que después se convertirían en ley. La siguiente lista enumera los decretos de Ley más significativos que favorecen los derechos laborales de las madres (Ver cuadro 4). La primera fue aprobada casi 20 años después de que surgiera el Programa. El reconocimiento formal de su trabajo por parte del Gobierno ocurre después de 27 años de vida del PHC.

Cuadro 4. Decretos Aprobados relacionados con las Madres Comunitarias

DECRETOS APROBADOS	DERECHOS
Decreto de Ley 1023 2006	Seguridad social en salud, cotizaciones
Decreto de Ley 1151 2007	Subsidios a tarifas para casas donde funcionan los Hogares, consideradas estrato 1 SISBEN
Decreto de Ley 1187 2008	Fondo de Seguridad Pensional
Decreto de Ley 1450 2011	Riesgos Profesionales (SGRP)
Decreto de Ley 1537 2012	Subsidio vivienda
Decreto de Ley 695 2013	Fondo de Solidaridad Pensional
Decreto de Ley 289 12/feb/2014	Formalización con beca equivalente a 100% del salario mínimo, contrato temporal y vínculo laboral con entidades administradoras del Programa (asociaciones u operadores).

Fuente: elaboración propia.

IV.IV.II Mejoras en el programa

Las mejoras en el programa son producto de las movilizaciones y protestas públicas realizadas por las MC en toda su historia. Ellas reconocen la presión que ejercieron al inicio del PHC dando como resultado una mejora en la minuta, dotaciones y modelos pedagógicos que Bienestar otorga a los niños y niñas usuarios. Es a través de los requerimientos que ellas hacen que el Programa mejora en beneficio de la niñez. Como lo señala la líder sindical del ICBF:

> Ellas en su lucha sindical han exigido incremento en la minuta y lo lograron, han exigido mejoramiento en dotación y lo han logrado, que no debiera ser una reivindicación sindical, porque es para el Programa, porque son derechos de los niños y le ha tocado a las Madres Comunitarias, entonces **eso hay que anotarlo como un valor agregado de las luchas de las madres comunitarias** (…) Las madres comunitarias en su lucha sindical lograron doce niños, lograron la madre auxiliar la que cocina, la que ayuda mientras ella atiende a los niños. (Flores, comunicación personal, 18-junio-2013)

Transitar de "limpia mocos a pedagogas" es un enorme aporte al programa. Abre la posibilidad de concebir al programa con mayores impactos en la educación de los infantes que sería el gran valor cualitativo y cuantitativo que incide en el desarrollo de Colombia en el mediano plazo. Como indican las evaluaciones de Impacto a los programas de primera Infancia (Bernal & Camacho, 2010).

IV.IV.III Contribución de las Madres Comunitarias a la Sociedad

La defensa de las madres en mejorar la situación de los menores beneficiados, a través de transmitir valores, enseñar habilidades para la vida futura. Sentar las bases para que esos seres humanos puedan aportar a la sociedad y desarrollarse en lo que los haga más felices. Como lo describe una MCS: "No estamos tejiendo, camisas ni pantalones: **estamos tejiendo sociedad**" (grupo focal, 31-enero-2014). (Ver Anexo Gráfica 4).

Las MC han servido como un refugio de protección a los infantes de más escasos recursos, donde el Estado no está interesado en invertir, y han cumplido con la función de agentes facilitadores de la actividad productiva de la mujer, que empieza en la década del 80. La MC de 78 años del estudio comenta: "si este programa no lo hubiera dejado Virgilio Barco, Colombia ya se hubiera acabado, porque la guerra civil acaba los países" (grupo focal, 31-enero-2014).

Por otro lado la idea de que el bienestar de los niños es el de las Madres es cierto porque ellas se sienten orgullosas, se incrementa su autoestima y confianza en sí mismas (empoderamiento individual) al darse cuenta que los niños que ellas atendieron salen adelante. "[A]proximadamente 700 niños han pasado por mis manos, solamente uno se murió quemado con gasolina y otro cogió la calle (…) del resto me siento muy orgullosa, ellos entran todavía, tengo los hijos de los primeros niños; soy la abuelita" (Diana, comunicación personal, 11-febero-2014). Algunas se refieren a que contribuyeron a disminuir la violencia en sus comunidades por estar pendientes de los niños y formar seres humanos con valores. Las percepciones propias de las MC de su aporte a la sociedad se corroboran con las conclusiones del estudio del impacto de los Programas de Bienestar para superar la pobreza y la niñez en Colombia (Amar, Barreneche y Tirado, 2007) que al respecto señalan:

> el afecto juega un papel muy importante en estos Hogares Infantiles de Bienestar Familiar, ya que las jardineras o madres comunitarias no son simplemente las cuidadoras, sino que además son las vecinas, las amigas y, en muchos casos, las parientes que juegan un papel de sensible relevancia en la dispensa del afecto (…) es válido concluir que en ausencia de estos programas, estos niños hubiesen estado condenados a la deprivación de todos estos factores que estimularon su desarrollo (…) sin los hogares comunitarios nunca hubiesen podido igualar las mediciones de otros niños escolarizados. (Amar *et al*., 2007, p.145-146)

La líder sindical del ICBF indica que la contribución de estas MC ha sido tal que la sociedad y el Estado colombiano están en deuda con estas señoras. "[U]tilizando mi pobreza para los niños de otros, limpiando mocos, cuidando niños enfermos, lidiando a la mamá prostituta, al papá agresivo hasta violador, lidiando con todos; eso solamente lo hace una persona de buen corazón o de una inmensa necesidad" (Flores, comunicación personal, 18-junio-2013).

IV.IV.IV Capital Social

El capital social como resultado de los procesos de empoderamiento de los dos grupos de MC tiene que ver con las relaciones de amistad y confianza que se tejen entre las MC de toda Colombia. A la pregunta ¿usted confía en las otras MC? ¿tienen buena relación? El 100% de las entrevistadas mencionó que su círculo de amistades más cercano era con alguna MC, por el tiempo que pasan juntas, porque comparten intereses y enfrentan las mismas problemáticas. Las MCS tienen lazos de confianza con las otras madres que hacen parte de la organización. La misma organización permitió un espacio para tejer redes de amistad y solidaridad. En el caso de las MCNS las amigas más cercanas son MC pero no necesariamente son de su organización.

Un resultado de las conexiones activas entre las MC son los valores de confianza y solidaridad, y las acciones conjuntas que las unen y las conectan con sus comunidades y que permiten la cooperación (Cohen & Prusak, 2001, citado en Bayard, 2006). Este capital social que se forma en las redes de mujeres empoderadas, sea el estudio de Bayard (2006) de la organización de mujeres en Nicaragua, sea este estudio de caso de MC en Colombia, es crucial para el desarrollo de la democracia en el sentido que las MC desarrollan, por la acción colectiva, un sentido de obligación con otros. Es decir, a través del capital social se reducen los incentivos del oportunismo individual y se genera este sentido de pertenencia y agencia colectiva que brinda el empoderamiento colectivo (Putnam, 1993; Rowlands; 1997). Como lo afirma una MCS: "todas para una y una para todas" (grupo focal, 31-enero-2014). Los lazos de amistad los describe una MCNS: "nosotras compartimos tanto que nosotras somos ya una familia, muchas veces comparte uno más con las compañeras, por todo este proceso, que con una hermana; y lo que conseguimos negociando es para todas las MC de cualquier organización, para todas" (María, comunicación personal, 4-febrero-2014).

El sentido de pertenencia a un grupo que brinda respaldo a los miembros al saberse parte de un grupo, del cual habla Bourdieu (1986) se presenta en las MC en doble vía. Tanto porque ellas hacen parte de las MC como un todo y porque cada una de las MC aquí entrevistadas hace parte de una organización que les otorga un doble sentido de pertenencia. Por ejemplo: soy MC y hago parte de AMCOLOMBIA. Los funcionarios de Bienestar no cuentan con este sentido de pertenencia. No obstante, el capital social formado por la red de relaciones entre MC-ICBF, al juntar los intereses de las mujeres con los intereses del gobierno en el mismo Programa, crea un poder sinérgico vasto entre Estado y Sociedad Civil (Sánchez, 2005). Esto ofrece como resultado una complementariedad de políticas con enfoque *top-down* sumado al aporte de las MC *botom-up,* que podría llevar al enriquecimiento del programa y a plantear necesidades

estratégicas de género (Moser, 1989, citada en Tasli, 2007).

El liderazgo que tienen las MC en su comunidad ha tejido una amplia gama de redes sociales horizontales (base: madre-comunidad, madre-familia, madre-madre) y verticales (cumbre: madre-madre líder, madre líder-madre-líder, madre-ICBF, madre-gobierno). Una MCS menciona: "nosotras somos líderes en nuestras comunidades, cualquier dificultad se dirigen a las MC a preguntarnos cómo hago, nos sentimos bien servidas en ese sentido. No nos hemos sentido reconocidas por el Estado, pero si por la comunidad." (Alicia, comunicación personal, 2-octubre-2013). A esto se suma el capital social formado por la red de relaciones a nivel Comunidad (MC-familias beneficiadas). La informante clave de la CUT afirma que las MC "tienen peso en las localidades, sobre todo entre los padres de familia de los niños que ellas cuidan" (Lia, comunicación personal, 31.julio-2013).

Al agrupar los datos en 3 ámbitos: comunidad, sociedad y Estado y otorgarle una puntuación promedio, las relaciones se dan en primer lugar a nivel comunitario por su liderazgo (74 pts.); seguida del tejido de relaciones solidarias con la sociedad civil (57 pts.); y al final se encuentran las redes y relaciones entre las MC y el ICBF (25 pts., Ver Anexo cuadro 3). Lo cual coincide con un estudio[44] que confirma la carencia del sentido de pertenencia social de las MC al ICBF. El estudio menciona que las redes sociales funcionan como medio de sobrevivencia desde la vulnerabilidad, constituyendo "cordones de ayuda entre las gentes que viven en condiciones de marginalidad y los que realizan algún tipo de ayuda social". Aquí, el parentesco juega un papel primordial para el funcionamiento de los Hogares y del programa (Madariaga, Martínez y Vides, 2012, p.103). Las relaciones de mayor preponderancia son las relaciones con otras MC. Estas suceden a nivel de intercambio, ayudan a resolver problemas y sirven para impulsar una a la otra, lo que no sucede con las mamás usuarias que juegan un papel de espectadoras por fuera de la red. Ese estudio concluye, al igual que esta investigación, que la figura de los funcionarios de Bienestar es más pasiva y aislada dentro de la red de las madres, restringiéndose a la función de proveedor de recursos y supervisión del hogar.

En conclusión, el presente apartado da cuenta de algunos resultados que han tenido las Madres Comunitarias de ambos grupos como producto de su proceso de empoderamiento, sobre todo el colectivo, entre ellos: conquistas laborales tangibles, mejoras de fondo y de forma en el PHC, contribuciones a la sociedad por el cuidado a la niñez y fortalecimiento de su capital social a través del liderazgo ejercido en sus comunidades.

[44] El estudio se titula "Redes Sociales que Establecen las Madres Comunitarias del Programa" de la Universidad del Norte e investiga la red de capital social desarrollado desde la base comunitaria, (Madariaga, Martínez y Vides, 2012).

CONCLUSIONES

1. El Programa de Hogares Comunitarios fue concebido para la protección de la infancia colombiana. No tuvo ni ha tenido en su diseño e implementación la intención de alterar los roles tradicionales de género que perpetúan la situación de subordinación de las mujeres. Sin embargo, las actividades de capacitación de las madres comunitarias han tenido como efecto secundario su organización y el despliegue de su proceso de empoderamiento. La importancia de la existencia de políticas públicas orientadas a la protección de la primera infancia es indiscutible, y seguirá siendo un imperativo para la sociedad colombiana. Los hallazgos de esta investigación revelan también la importancia de que tales políticas, tanto en su diseño como en su implementación, aprovechen el potencial organizativo de las mujeres e identifiquen e impulsen las necesidades estratégicas de género, factores estos que pueden multiplicar los beneficios del programa en múltiples direcciones e incidir de una manera inteligente, práctica y poco costosa en el desarrollo de la sociedad colombiana.

2. Las voces de las madres comunitarias organizadas son de gran importancia. Lo que tienen que decir estas mujeres abona los debates académicos, del que esta investigación pretende ser una muestra modesta, pero sobre todo retroalimenta desde la base, tanto la concepción como las dinámicas de la política pública. Estas madres comunitarias con su trabajo cotidiano, y con sus procesos de organización, han hecho grandes aportes a la protección del tejido social comunitario y desde los primeros años. Un aporte inimaginable a la construcción de la sociedad colombiana que merece ser reconocido y visibilizado.

3. Las conquistas de las madres comunitarias a lo largo de 27 años son en parte producto de su acción colectiva, de su movilización y constante negociación con el Gobierno. Estos logros no son pocos y se pueden dividir en materiales e inmateriales. Los materiales tienen que ver con la mejora del régimen jurídico de las MC: obtención del salario, beneficios en salud familiar, más capacitaciones técnicas y profesionales, al menos siete decretos aprobados, incremento en la minuta, dotaciones y mejoramiento del modelo pedagógico del Programa de Hogares Comunitarios de Bienestar. Los inmateriales se refieren a la construcción del capital social entre ellas mismas y con su comunidad. Estas mujeres tejieron relaciones de amistad y confianza entre ellas a pesar de la profunda división entre los dos grupos estudiados. Es a través de la acción colectiva que las MC desarrollan un sentido de obligación con otros y de pertenencia. La red de relaciones más importante se da en el nivel comunitario donde es evidente el liderazgo que ellas ejercen. Liderazgo que no es reconocido en su justa proporción

por el ICBF, con quienes sostienen la relación más endeble. Lo anterior expresa la poca pertenencia que sienten las MC de la institución, contrario a la apropiación que tienen del programa.

4. Las madres comunitarias organizadas son un movimiento de base con enfoque de abajo hacia arriba con importantes aportes para la sociedad en su conjunto. El empoderamiento colectivo de las madres comunitarias es de tipo político. El movimiento de las MC con todo y su organización no alcanza a desafiar las estructuras de poder vigentes. Sin embargo, su existencia es un buen ejemplo de un movimiento de base, producto de la propia necesidad de las mujeres de organizarse, gestado de forma espontánea, y con un papel transformador hacia sus integrantes (que se apartan del entendimiento tradicional del rol de la mujer) hacia los beneficiarios del programa (los niños que se ven beneficiados por su agencia) y hacia el grupo más amplio de la sociedad colombiana (en donde las MC aparecen como un grupo importante y reconocido), lo que permite perfilarlo como un valioso ejemplo de movilización de mujeres en América Latina.

5. El proceso organizativo de las MC ha generado un importante capital social. Este capital social podría nutrir de forma significativa el Programa gubernamental de Hogares Comunitarios. Si el ICBF en lugar de verlas como agentes externos consideran lo que ellas saben y lo que tienen que decir, el impacto de dicho programa redundaría en la protección de la niñez e irradiaría en mejoras para las mismas mujeres. Podría ser un ejemplo de cómo las políticas públicas pueden ser una verdadera síntesis de enfoques de abajo hacia arriba y de arriba hacia abajo, una mezcla beneficiosa para toda la sociedad.

6. Si bien es cierto que la motivación inicial del conjunto de madres comunitarias para organizarse fue la de incrementar la minuta de los niños, al hacerlo descubren el poder con que cuentan para incidir en sus propias vidas. Las madres sindicalizadas sobre todo son más conscientes de que ellas por sí mismas pueden cambiar su realidad y obtener lo que desean.

7. La educación fue el factor más significativo para desatar el proceso de empoderamiento. La adquisición de conocimientos, gracias a los distintos escenarios de capacitación, permitió que las MC se movieran de una posición que no cuestiona el orden social a una que activa las miradas críticas del mismo. Este cuestionamiento se manifiesta principalmente en la propia consciencia acerca del tipo de labor que desempeñan: se trata de un trabajo, en el sentido jurídico y social, que debe ser reconocido como tal. La elaboración de esta consciencia, sin embargo, es notable en el caso de las MC. El que se tratara de un trabajo relacionado con el cuidado de la niñez y realizado en el ámbito privado de su hogar les imponía

una carga adicional: la de sobreponerse al imaginario del rol inherente a la mujer como cuidadora de niños. Al final del proceso de empoderamiento, las MC tienen claro y apropiado en su discurso, que las funciones que realizan de tipo pedagógico, la jornada de ocho horas diarias, los múltiples requisitos por cumplir y los más de 16 años de servicio, hacen de ellas verdaderas trabajadoras, más allá de toda condición de voluntariado con la cual se concibió originalmente el programa y del papel que las MC estaban llamadas a desempañar en el.

8. Tanto el Programa de Hogares Comunitarios como las distintas formas de organización aportaron al proceso de empoderamiento de las MC. La consecución de ciertas habilidades y capacidades de las madres comunitarias da cuenta del poder que consiguieron así como su nivel de agencia. Las MC concluyen que atesoran las habilidades como la riqueza más importante con la que cuentan: la habildiad para expresar sus ideas sin miedo, la habilidad de participar en eventos que nunca imaginaron, la habilidad de aprender y procesar información (como leyes y decretos), la creencia de que las cosas pueden cambiar y la habilidad para interactuar en espacios fuera del hogar.

9. En relación con la dimensión individual, la categoría que más se presentó en ambos grupos de madres comunitarias fue un incremento en su autoestima (56%) seguido de mejorar la confianza en sí mismas. El tipo de poder que se relaciona más con esta dimensión es el *poder desde dentro* que es la fuerza interna que les permite a las mujeres tomar decisiones y elegir entre alternativas; muestra fortaleza en que ellas pueden hacer lo que se proponen y que cuentan con elementos para romper con la opresión interna. De las categorías que componen al *poder desde dentro* las más referenciadas fueron la construcción de confianza y la ampliación de consciencia. Las madres comunitarias comprueban que el empoderamiento individual está estrechamente relacionado con ganar *poder desde dentro*.

10. En relación con la dimensión de relaciones cercanas, la categoría que más se presenta es la autogestión o gestión que realizan las mujeres por sí mismas, relacionada sobre todo con asuntos que conciernen el hogar. El hecho de hacer parte del Programa y prestar, la mayoría de ellas sus hogares, les llevó a enfrentar problemas con sus parejas e hijos, lo que trastocó las relaciones familiares. En el grupo de las sindicalizadas esos cambios terminaron en separaciones con los esposos utilizando su *poder para*. Por su parte, las no sindicalizadas lograron llegar a acuerdos con sus esposos mostrando un alto nivel de negociación. Este nivel de empoderamiento es el más difícil de obtener porque trastoca en lo profundo las relaciones cotidianas y es el que puede romper con preconcepciones sobre los roles que cada miembro cumple en la unidad familiar. Esta dimensión está relacionada también con el *poder desde*

dentro que se logra al desarrollar habilidades para negociar, ser hábil para comunicarse y defender los derechos con los miembros más cercanos de la casa. En este punto se da un hallazgo importante: las estrategias de negociación que se presentan en esta dimensión son expresiones de cómo se negocia en otros ámbitos fuera del familiar (como el colectivo).

11. Finalmente, la dimensión colectiva del empoderamiento es la más referenciada por las madres comunitarias (68%). En parte porque las mujeres entrevistadas son líderes de algún sindicato o pertenecen a la reciente organización de madres comunitarias por el cambio. Esta decisión metodológica tenía el objetivo de mirar los efectos de la acción colectiva del grupo en los distintos ámbitos de la vida. Las categorías más sobresalientes son la asociación (73%), el activismo, la consciencia política y el sentido de agencia colectiva. El *poder con* se manifiesta como la capacidad de actuar en grupo, lograr objetivos comunes, enfrentar problemas en conjunto, que se expresa en la movilización social; es también el poder que más sobresale, mostrando así la estrecha relación que guarda con el empoderamiento colectivo. El *poder para* se hace presente por la fortaleza que les brinda saberse con habilidades, a través del liderazgo que ejercen en sus comunidades y por que retan y resisten al poder con su activismo político. Los logros más significativos como grupo de madres comunitarias los han conseguido gracias al hecho de estar organizadas. Las categorías de habilidad de negociación y de defender derechos que en el estudio de Rowlands (1997) aparecen en la esfera familiar en este caso se dan más en la arena colectiva. Probando así que cada proceso de empoderamiento es único.

12. El empoderamiento colectivo de las MC se evidencia de múltiples formas. La habilidad de negociar con funcionarios y otras organizaciones, la de organizarse según sus propias necesidades, el reconocimiento externo de otras organizaciones, el conocimiento que tienen sobre los políticos locales y sobre las implicaciones legales que tienen de ser trabajadoras, la participación en capañas políticas de candidatos, su participación en la esfera pública como funcionarias y su participación en protestas exigiendo lo que consideran valioso.

LISTA DE REFERENCIAS

Alarcón, C. (2011). Educación de calidad, el camino para la prosperidad. Encuentro Regional. Comisión Intersectorial para la Primera Infancia. Comisión Intersectorial para la Primera Infancia. Bogotá: Presidencia de la República. Recurso electrónico disponible en: http://www.mineducacion.gov.co/cvn/1665/articles- 279754_archivo_pdf_0aSiempre.pdf

Alberti, P. (1999). Power Over: Domination, Opression and Resistance. En Townsend, J., Zapata, E., Rowlands, J., Alberti, P. & Mercado, M. *Women and Power: Fighting Patriarchies and Poverty* (pp. 129-149). London: Zed Books.

Alkire, S. & Ibrahim, S. (2007). Agency and Empowerment: A proposal for internationally comparable indicators. OPHI Working Paper Series: University of Oxford.

Arango, L.G.(s.f.). Género e identidad en el trabajo de cuidado: entre la invisibilidad, la profesionalización y la servidumbre. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.

Arteaga, L. (s.f.). Pobreza, violencia y el Proyecto de madres comunitarias en Colombia. University of Massachusetts – Amherst: Center for International Education.

Amar, J. García, D. y Barreneche, A.(2007). Impacto de los Programas de Hogares de Bienestar en la superación de la pobreza y el desarrollo de los niños en Colombia. *Investigación y Desarrollo,* 15 (1), 124-149. Disponible en : https://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CC0QFjAA&url=http%3A%2F%2Frcientificas.uninorte.edu.co%2Findex.php%2Finvestigacion%2Farticle%2Fdownload%2F892%2F536&ei=r7YxU_ncKsulkQfa04DIAg&usg=AFQjCNELHlWelQdVKzCS0BbnmffMdCyHCA&sig2=Nd901AaUoNuYxgKr9VZoxg

Banco Mundial. (2015). Datos laborales. Recurso electrónico disponible en http://datos.bancomundial.org/indicador/SL.TLF.CACT.FE.ZS

Bayard, V. L. (2006). The Nonmaterial Long-Term Benefits of Collective Action: Empowerment and Social Capital in a Nicaraguan Women´s Organization. *Comparative Politics,* 38 (2), 149-167. Recuperado en marzo 21 del 2014 de la base de datos JSTOR.

Barreiro, F. (1989). Los agentes de desarrollo. *Cuadernos del CLAEH,* (45/46) 143,154.

Bernal, S. R. et al (2009). Evaluación de impacto del Programa Hogares Comunitarios de Bienestar del ICBF. *Documentos CEDE,* 16, 1-29. Bogotá: Universidad de los Andes, Facultad de Economía CEDE.

Bernal, R. & Camacho, A. (2010). La importancia de los programas para la primera infancia en Colombia. *Documentos CEDE,* 20, 1-112. Bogotá: Universidad de los Andes, Facultad de Economía CEDE.

Blackwell, M. (2012). The Practice of Autonomy in the Age of Neoliberalism: Strategies from Indigenous Women's Organising in Mexico. *Journal of Latin American Studies,* 44 (04), 703-732. doi:10.1017/S0022216X12000788 Recuperado el 30 de enero de 2013 de la base de datos Academia.edu. share research.

Bonilla, C.E. & Rodríguez, S.P. (1995). Más allá del dilema de los métodos. Santa Fe de Bogotá, Colombia: CEDE, Universidad de los Andes.

Bonserup, E. (1970). *Women´s role in economic development*. Londres: Georges Allen and Unwin.

Burbano, H.C. (2001). *El cuidado de los niños a través del programa Hogares Comunitarios de Bienestar modalidad 0 a 7 años del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar*. Tesis de grado, Universidad de los Andes, Santa Fe de Bogotá, Colombia.

Carreño, E. (2003, abril). La participación y el desarrollo: una reflexión a partir de dos experiencias barriales en Bogotá. Trabajos de grado CIDER, 3, 1-97

Castles, S. (2010). Undesrtanding Global Migration: A social transformation Perspective. *Journal of ethnic an migration studies,* 36 (10), 1565-1586.

Creswell, JW. (2013). *Qualitative Inquiry & Research Design. Choosing among five approaches*. (3rd Ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Corte Constitucional (2012). Sentencia T-628/12. Bogotá.

Cruz, J.M & Fernández de Castro, R., & Santamaría, G.B. (2012). Political Transitions, social violence and gangs: cases in Central America and Mexico. En Cynthia, Arnson (Eds.), *In the wake of war: democratization and internal armed conflict in Latin America* .Washington, D.C. : Woodrow Wilson Center Press.

Durston, J. (2000). *¿Qué es el capital social comunitario?*. Santiago de Chile: Naciones Unidas-CEPAL.

Durston, J. (2003). Capital social: parte del problema, parte de la solución, su papel en la persistencia y en la superación de la pobreza en América Latina y el Caribe. En Atria, Raúl y Siles, Marcelo, (Eds.). *Capital social y reducción de la pobreza en América Latina y el Caribe: en busca de un nuevo paradigma* (pp. 147-202). Santiago de Chile: CEPAL.

Escribano, S. (s.f). Teorías del Desarrollo Económico. Recuperado de http://www.uned.es/deahe/doctorado/gescribano/teorias%20desarrollo%20oeip.pdf

Foro Distrital sobre Políticas Públicas para la Infancia y la Mujer. (2002). ¿En qué vamos?: principales debates. Bogotá: Asociación de Mujeres por una Colombia mejor.

Foro políticas públicas de atención a la niñez y la mujer. (1999). Seguimiento a la recomendación del Comité del Pacto de DESC relativa a las madres comunitarias. Bogotá: Comité Pro-DESC de las trabajadoras comunitarias.

Gallego, C. & Solano, E. (2003). Las madres comunitarias y la Fundación Social: recuperación de una aventura compartida: de amas de casa a socializadoras para una Colombia mejor, 1987-2002. Bogotá: Fundación Social.

Gonzalo, Q.G. (1999). *El rol de las madres comunitarias, su relación con la comunidad y con el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar*. Tesis de grado, Universidad de los Andes, Santa Fe de Bogotá, Colombia.

Hainard, F. & Verschuur, C. (2001). Filling the Urban Policy Breach: Women´s Empowerment, Grass-roots Organizations, and Urban Governance. *International Political Science Review,* 22 (1), 33-53. Recuperado en marzo 21 del 2014 de la base de datos JSTOR.

Harvey, D. (2007). Neoliberalism as Creative Destruction. *Annals of the American Academy of Political and Social Science,* 610, 22-44. Recuperado en marzo de 2012 de la base de datos JSTOR.

Hasse, S.G. & Tinggard, S.G. (2003). On the wealth of nations: Bourdieuconomics and social capital. *Theory and society,* 32 (5/6), 607-631. Recuperado de base de datos Jstor.

Herreño, L.A. (1999). *No Hay Derecho: Las Madres Comunitarias y Jardineras frente al derecho laboral*. Bogotá, Colombia: ILSA

ICBF. (2012). 7° Encuentro de RSE y 2° de RSE y Primera Infancia. De Cero a Siempre. Documento on-line. Recuperado el 24 de abril de 2914 en: http://www.andi.com.co/Archivos/file/RSE/EncuentroRSE2012/diegomolano.pdf

ICBF. (1994). Gestión ICBF 1992-1994 Plan de Acción " Los Niños Primero". Colombia: UNICEF-ICBF.

ICBF. (1990). Lineamientos Generales: Organización y Desarrollo de Hogares Comunitarios de Bienestar. Bogotá: ICBF.

Kabeer, N. (1994). The Emergence of Women as a Constituency in Development. En Kabeer, N. (Eds.) *Reversed Realities: Gender Hierarchies in Development Thouht* (pp. 1-10).UK: VERSO.

_____ (1999). The Conditions and Consequencies of Choice: Reflections on the Measurement of Womens Empowerment. *Discussion Paper 108*. UNRISD

_____(2005). Gender equality and women´s empowerment: A critical analysis of the third millennium development goal 1. *Gender & Development,* 13 (1), 13-24. doi: 10.1080/13552070512331332273 Recuperado el 27 de enero de 2014 de la base de datos JSTOR.

Neef, M. (1993). *Desarrollo a Escala Humana: conceptos, aplicaciones y algunas reflexiones*. Uruguay: Nordan Comunidad.

Madariaga, C., Martínez, R. & Vides, M.(1993). Redes Sociales que Establecen las Madres Comunitarias del Programa Hogares de Bienestar. *Investigación y Desarrollo, Universidad del Norte, 3,* 79-105. Disponible en: http://ciruelo.uninorte.edu.co/pdf/invest_desarrollo/3/redes_sociales_que_establecen_las_madres_comunitarias.pdf.

Mercado, M. (1999). Power to Do: and to Make Money. En Townsend, J., Zapata, E., Rowlands, J., Alberti, P. & Mercado, M. *Women and Power: Fighting Patriarchies and Poverty* (pp.108-128). London: Zed Books.

Merlano, I. (2008). *Dinámica de las agendas de las organizaciones de mujeres víctimas de la violencia en Montes de María y Cartagena (1987-2005)*. Tesis de Pregrado de Ciencia Política: Bogotá: Universidad de los Andes.

North, D. (1989). *Instituciones, cambio institucional y desempeño económico.* México: Fondo de Cultura Económica [FCE].

Ocampo, J.A. (2003). Cap. 1 Capital social y agenda del desarrollo. En Atria, Raúl y Siles, Marcelo, (Eds.). *Capital social y reducción de la pobreza en América Latina y el Caribe: en busca de un nuevo paradigma* (pp. 25-48). Santiago de Chile: CEPAL.

Padilla, M. Y. (2008). La diabla Free: Women, Violence and the Struggle for Representation in Postwar El Salvador. *Latin American Perspectives,* 35 (5), 133-145. Recuperado el 30 de enero de 2013 a las 21:35 en base de datos JSTOR

Phillips, L. & Cole, S. (2009). Feminist Flows, Feminist Fault Lines: Women's Machineries and Women's Movements in Latin America. *Signs,* 35 (1), 185-211. Recuperado el 30/01/2013 21:26 en base de datos JSTOR.

Pierri, N. (2005). Historia del concepto de desarrollo sustentable. En: Guillermo Foladori y Naína Pierri (Coord.) ¿Sustentabilidad? Desacuerdos sobre el desarrollo sustentable, Colección América Latina y el Nuevo Orden Mundial. México: Miguel Ángel Porrua, UAZ, Cámara de Diputados LIX Legislatura.

Pineda, J. (2005). Programa de Gestión Empresarial con Enfoque de Género. Bogotá: OIT/USDOL

Piniero, C.M. (2002). Women´s Marginality and Biodiversity: Dilemma of Economic Development. Tesis de Doctorado. Univerisity of Georgia. Georgia, USA.

Putnam, R.D. (1993). The prosperous community: social capital and public life. The *American Prospect, 4 (13)*.

Rahnem, M. (2010). Participation. En, Zed Books: London and New York, *The Development Dictionary : A guide to knowledge as Power* (127-144). London & New York: Zed Books.

Ramírez, E. (Eds.) (2003). ¿En qué vamos?: principales debates. Bogotá: Asociación de Mujeres por una Colombia mejor.

Ritchie, J. & Lewis, J. (2003). *Qualitative research practice. A guide for social science students and researchers*. London, Thosand Oaks, New Delhi: SAGE publications.

Rubio, M., Pinzón, L. & Gutiérrez, M. (2010). Atención integral a la primera infancia en Colombia: estrategia de país 2011-2014. *Notas Técnicas, 24,* 1-88. Banco Interamericano de Desarrollo. Disponible en: http://publications.iadb.org/handle/11319/4951?locale-attribute=pt

Rowlands, J**.** (1997). Questioning empowerment: working with women in Honduras. Oxford England**:** Oxfam Publication.

Sánchez, M. (2006). Insecurity and Violence as a New Power Relation in Latin America, *Annals of the American Academy of Political and Social Science,* 606, 178-195. Recuperado el 30/01/2013 21:32 en base de dato JSTOR http://www.jstor.org/stable/25097823

Sánchez, R. (2005). *La construcción social del poder local: actores sociales y posibilidades de generación de opción de futuro* (1er Ed.). México: El Colegio de México.

Sen, A. (2000). *Desarrollo y libertad*. Barcelona: Editorial Planeta.

Solís de Alba, A.A. (2002). *El movimiento sindical pintado de magenta* (1ra Ed.).México: ITACA.

Soto, B. & Rey, T. (2007). Colombia: Challenges in Country-level Monitoring. *Revista electrónica del World Bank*. Disponible en: http://siteresources.worldbank.org/INTECD/Resources/Part3-Chapter1-Soto-Rey.pdf

Stewart, F.(s.f.). Horizontal Inequalities: A Neglected Dimension of Development, *Centre for Research on Inequality, Human Security and Ethnicity, CRISE*, Queen Elizabeth House, University of Oxford, 1-38.

Tasli, K. (2007). A Conceptual Framework for Gender and Development Studies: From Welfare to Empowerment. *OFSE: FORUM 32*, 1-88.

Tilly, C. (1977). From Mobilization to Revolution. University of Michigan: Working Paper #156.

Townsend, J. (1999). Empowerment Matters: Understanding Power. En Townsend, J., Zapata, E., Rowlands, J., Alberti, P. & Mercado, M. (ed.), *Women and Power: Fighting Patriarchies and Poverty* (pp.19-45). London: Zed Books.

Turner, R. (2008). *Neo-Liberal Ideology: History, Concepts and Policies*. UK: Edinburgh University Press.

Yin, R.K. (2009). *Case Study Research. Design and Methods*. (4ª Ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Zapata, E. (1999). Power with: getting organised. En Townsend, J., Zapata, E., Rowlands, J., Alberti, P. & Mercado, M. (ed.), *Women and Power: Fighting Patriarchies and Poverty* (pp.85-107). London: Zed Books.

Zuñiga, B. (2001). *Las madres comunitarias y sus nuevos roles sociales*. Tesis de maestría. Universidad de los Andes, Bogotá, Colombia.

ANEXOS

Tabla 1. Resumen de la caracterización de las mujeres del estudio

Escolaridad de las MC entrevistadas (%)		Edad de las MC entrevistadas (Años)		Tiempo de MC (años)		Promedio de número de hijos		Tiempo de MC por rango en el tiempo(%)	
Especialización	2.4	**Promedio general**	**46**	**General**	**16**	**General**	**2.7**	1987-1999	64
Licenciatura	14.6	Sindicalizadas	49					1997-2007	18
Técnico	60.9	No sindicalizadas	44	Sindicalizadas	18	Sindicalizadas	3.1	2007-2014	18
Bachiller	19.5	21-40 años	39%					1987-2000	71
Secundaria	2.4	40-80	61%	No Sindicalizadas	13	No sindicalizadas	2.2	2000-2014	29
Primaria	2.4								

Fuente: elaboración propia.

Tabla 2.- Habilidades obtenidas por grupo de MC en cada nivel de empoderamiento

Dimensión Empoderamiento	Principales elementos constitutivos	Habilidades adquiridas	MCS	MC NS
Individual	• Confianza en una misma • Autoestima • Agencia	-Habilidad para formular y expresar ideas y opiniones	XX	X
		-Habilidad para participar en nuevos espacios	X	X
		-Habilidad para aprender y analizar	X	X
		-Sentido de que las cosas pueden cambiar	X	X
		-Habilidad para interactuar fuera de la casa	XX	X
		-Habilidad para organizar el tiempo	__	__
		-Habilidad para obtener y controlar recursos	__	__
Relaciones cercanas	• Habilidad de negociación • Habilidad de comunicarse • Habilidad para obtener apoyo • Auto-organización y gestión • Habilidad para defender los derechos • Cambios en relaciones familiares	-Incremento en el control de las circunstancias personales	X	X
		-Incremento en la capacidad de tomar decisiones propias	XX	X
		-Incremento en el auto respeto y en el respeto a los demás	XX	XX
Colectivo	• Sentido de agencia colectiva • Auto-organización, gestión • identidad de grupo • Conciencia política, legal y activismo • Participación en protestas públicas y campañas políticas • Creación de redes y amistades (capital social)	-Habilidad para negociar con otras organizaciones (incluida la institucional)	XX	X
		-Habilidad para organizarse según sus necesidades	XX	X
		-Reconocimiento externo	XX	X
		-Habilidad para generar apoyo externo	XX	__
		-Conocimiento sobre los políticos locales y sobre las implicaciones de ser trabajadoras	XX	X
		-Habilidad para empezar y unirse a nuevas redes de organizaciones	__	__
	• Relación con funcionarios • Liderazgo • Pertenencia a otras organizaciones • Habilidad para defender derechos	-Habilidad para conseguir recursos	X	__
		-Participación en campañas políticas de candidatos	XX	XX
		-Participación en protestas exigiendo sus derechos	XX	__
		-Participación de la esfera pública como funcionarias	XX	X

Los que están en azul y en el recuadro morado son los aportes de esta investigación respecto al esquema de Rowlands

Figura 1.- Poder y cooptación de los partidos políticos



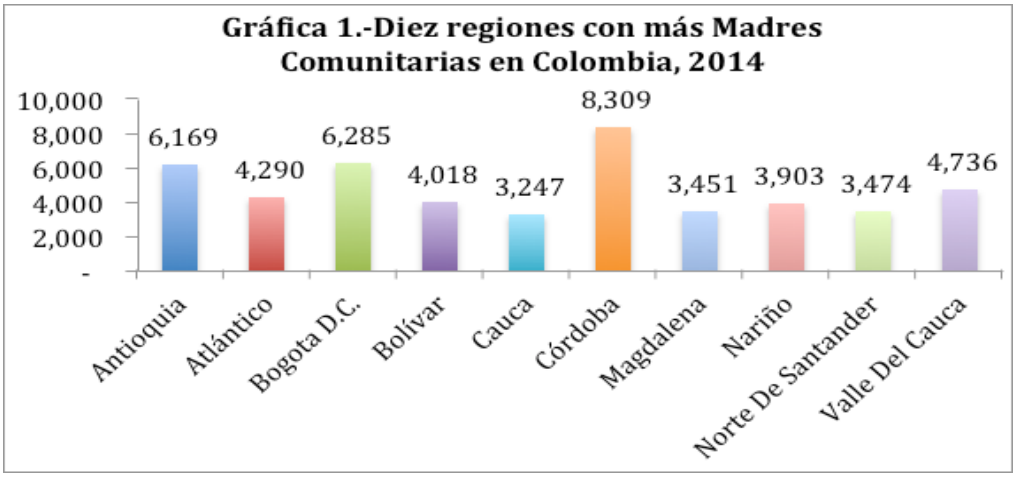
Fuente: elaboración propia con datos empíricos

Figura 2.- Instrumentos de empoderamiento de las MCS



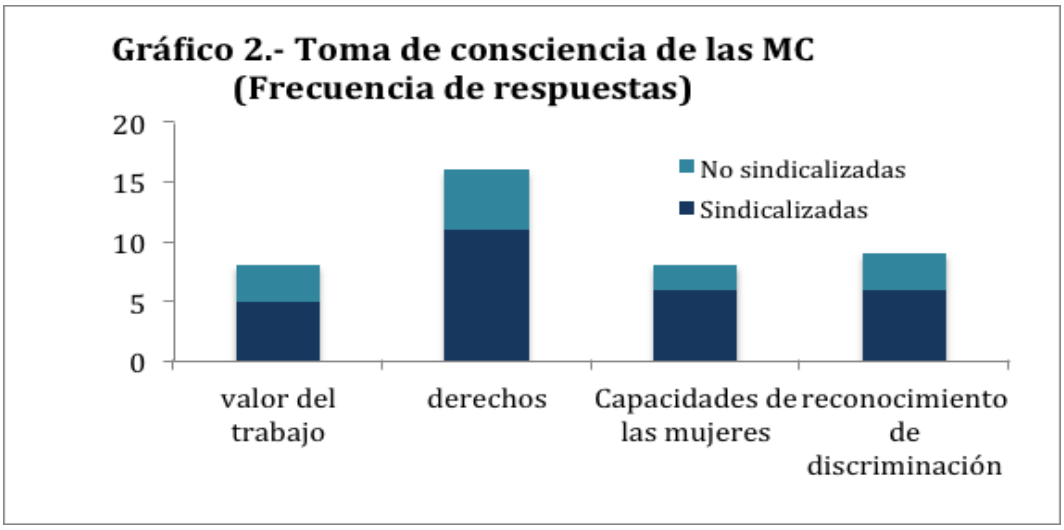
Fuente: elaboración propia

Gráfica 1.- Distribución de las MC en Colombia, 2014



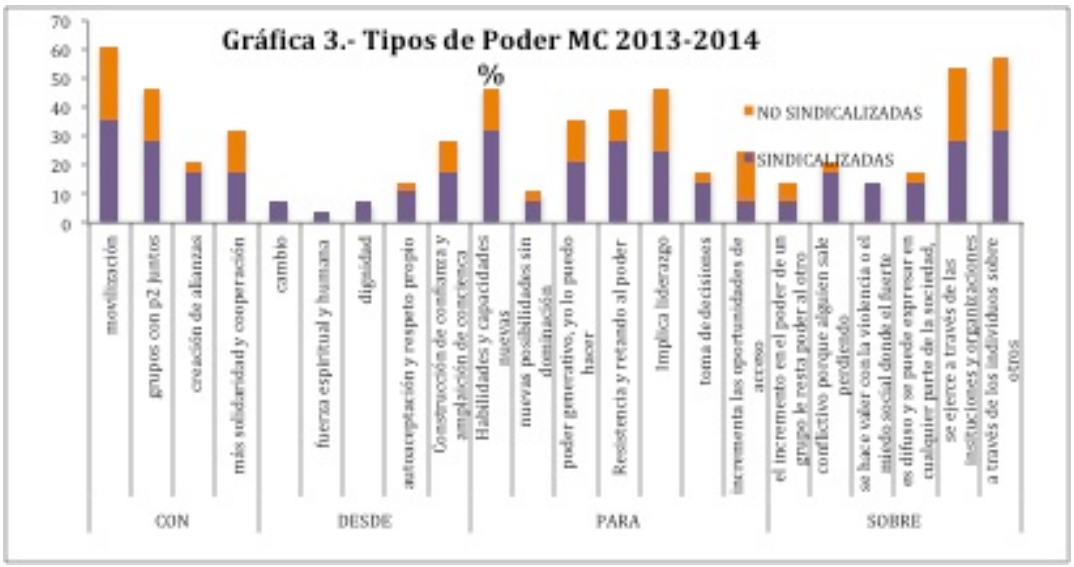
Fuente: elaboración propia con datos en datos estadísticos del ICBF, datos a febrero del 2014

Gráfica 2.- Toma de consciencia de las MC por tema



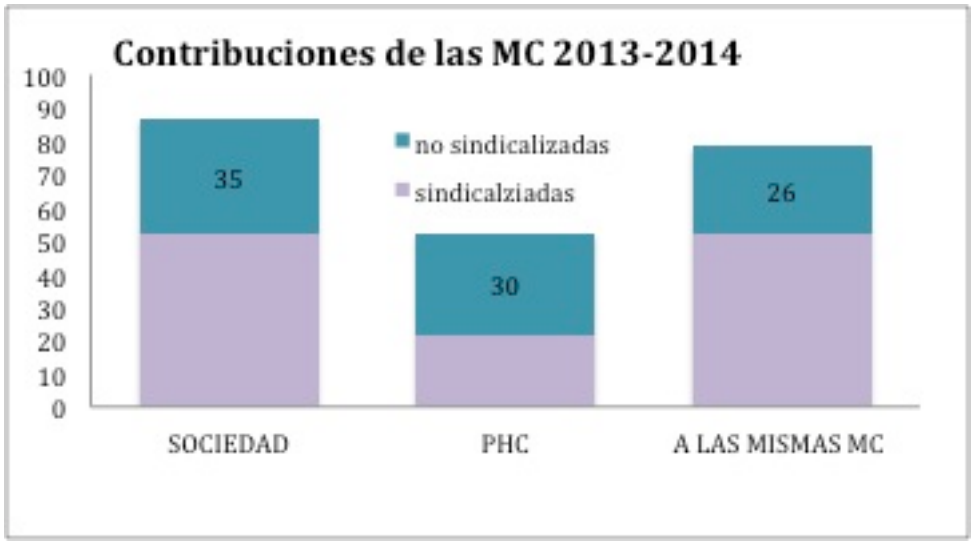
Fuente: elaboración propia con base en las entrevistas realizadas en 2013 y 2014

Gráfica 3.- Distintos tipos de poder con definición desagregada



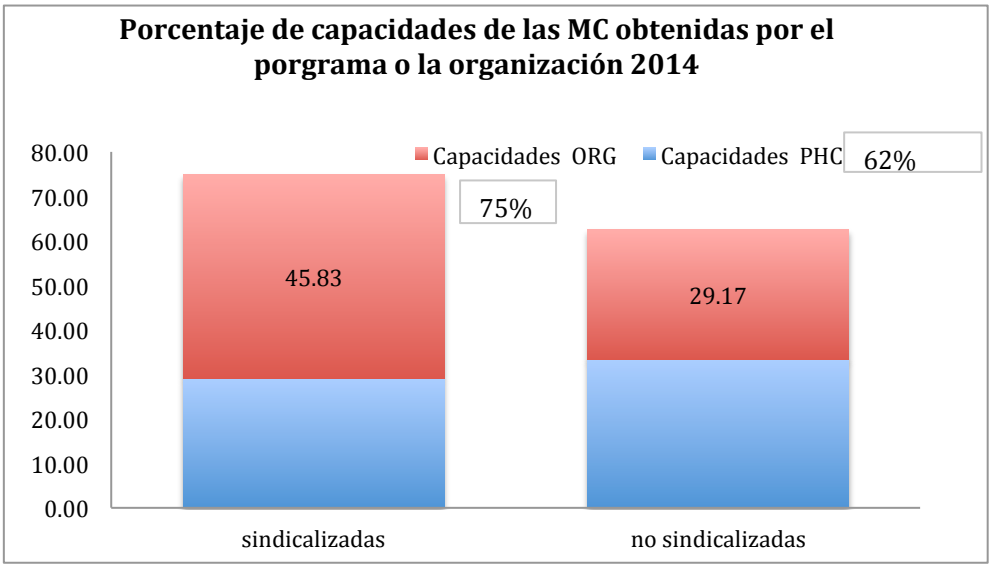
Fuente: elaboración propia con base en las entrevistas realizadas en 2013 y 2014

Grafica 4.- Contribuciones de las Madres Comunitarias 2013-2014



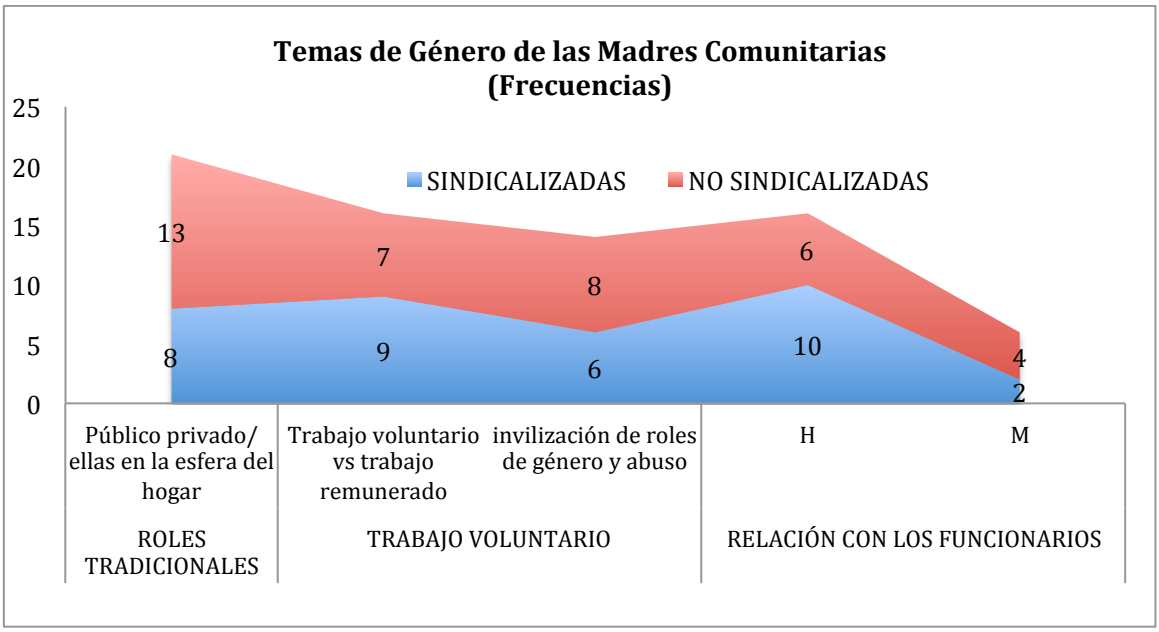
Fuente: elaboración propia con base en las entrevistas realizadas en 2013 y 2014

Gráfica 5.- Capacidades de las MC obtenidas por el programa o la organización (%)



Fuente: elaboración propia con base en las entrevistas realizadas en 2013 y 2014

Gráfica 6.- Diferencias en temas de género entre los dos grupos de MC



Fuente: elaboración propia con base en las entrevistas realizadas en 2013 y 2014

CUADRO 1.- DIFERENCIAS Y SIMILITUDES MC

DIFERENCIAS		SIMILITUDES
MCS	**MCNS**	
Enérgicas	Susceptibles	• Mismo status de MC • Mismos derechos mismas obligaciones • Capital social de base • Cuentan con líderes políticos • Ambos grupos tienen seguidoras • Líderes MC muy comprometidas • Capacidades comunes • Buscan las mismas cosas: pensión, mejoras en el programa • Falta estrategia .
Defensa de los derechos: Acciones de hecho y de derecho	Defensa de los derechos: Acciones de derecho	
Mayor consciencia de ser trabajadoras	Más consciencia de voluntarias	
Mayor respaldo institucional	No les gusta que hablen por ellas	
Oposición	Gobiernistas	
Más consciencia política	Menos consciencia política	
Más tiempo organizadas	Organización reciente	
Machismo tema recurrente	Machismo tema no tan recurrente	
Área de acción regional Nacional	Área de acción: local Bogotá	
Relación con ICBF confrontación	Relación con ICBF más fluida	
Más retadoras del poder	Menos retadoras del poder	
Cambios contundentes en la familia	Negociación en la familia	
Líderes permanentes	Sin claridad de quien es líder	

Fuente: elaboración propia con datos empíricos de entrevistas 2013-2014.

CUADRO 2.- CONFLICTOS EN EL ROL TRADICIONAL DE LA MUJER

Grupos de Madres Comunitarias	CONFLICTOS CON MARIDO		CONFLICTOS CON HIJOS		CONFLICTO FAMILIAR	
	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ
Sindicalizadas	*40%*	*60%*	*60%*	*40%*	*50%*	*50%*
No sindicalizadas	*35%*	*65%*	*58%*	*42%*	*45%*	*55%*
Promedio de Madres comunitarias entrevistadas	**37%**	**63%**	**59%**	**41%**	**47%**	**53%**

Fuente: elaboración propia con datos empíricos de entrevistas 2013-2014.
El total de las MC que hablaron sobre sus relaciones familiares fueron 27 sobre 40. La tasa de separación conyugal: 14,81%, presentándose sobre todo en las MC sindicalizadas.

CUADRO 3.- TIPOLOGÍA GRADOS DE CAPITAL SOCIAL DE LAS MC.

	Red de Relaciones	Grado de Capital Social	Puntos	Puntos Promedio
COMUNIDAD	MC-MC	MUY ALTO	100	
	MC-MC LÍDER	ALTO	80	
	MC LÍDER-MC LÍDER	MEDIANO	60	
	MCS-MCNS	INEXISTENTE	0	
	MC-FAMILIA	MUY ALTO	100	
	MC-COMUNIDAD	ALTO	80	
	MC-NIÑOS	MUY ALTO	100	
		SUB	*520*	***74.28***
SOCIEDAD CIVIL	MC-SOCIEDAD	MEDIANO	60	
	MC-PARTIDOS	ALTO	80	
	MC-UNIVERSIDADES	ALTO	80	
	MC-IGLESIA	BAJO	40	
	MC-ONG NACIONAL	MEDIANO	60	
	MC-ONG INTERNACIONAL	MUY BAJO	20	
		SUB	*340*	***56.66***
ESTADO	MC-ICBF	MUY BAJO	20	
	MC-GOBIERNO FEDERAL	BAJO	40	
	MC-GOBIERNO DEPARTAMENTAL	INEXISTENTE	0	
	MC-GOBIERNO LOCAL	BAJO	40	
		SUB	*100*	***25***
			TOTAL Promedio	***51.98***

Fuente: Elaboración propia con base en datos empíricos de las entrevistas 2013-2014.

Las edades del Programa de Hogares Comunitarios

En un esfuerzo por trazar una trayectoria del Programa sin pretenderla conclusiva, le otorgo edades iniciando en su época de antecedentes de 1977 a 1987 (antes de su fundación) la que denomino de Prehistoria; pasando a la siguiente que llamo de Infancia (1987-1997) en el 97 se realiza un corte importante por haber logrado cierta cobertura nacional y se lleva acabo su primer evaluación de impacto; la próxima etapa es de la Juventud del Programa (1997-2007), en el 2007 se realiza un la 2ª evaluación de impactos y empieza a dar muestras de crecimiento y cambios esenciales; por último entra en la etapa pre-Madurez (2007-2017), que es la etapa actual rica en eventos y movimientos de efecto. Lo anterior queda mejor visualizado en la siguiente figura en colores con su respectivo cuadro descriptivo



CUADRO 4.- ETAPAS DEL PROGRAMA DE HOGARES COMUNITARIOS

PERIODO	EDAD	HISTÓRICO
1977-1987	Prehistoria	Fundación del ICBF en 1968, Centros de Atención Integral a Preescolar (CAIP)
1987-1997	Infancia	Gestación, reclutamiento de madres, primeros pasos, organización, expansión y cobertura crecientes; usuarios menores de 7 años, la política pone el énfasis en el cuidado y alimentación básica a los niños es asistencialista, ortodoxa, tecnocrática. Lo importante es la niñez primero. 1er evaluación de impacto 10 años de Programa; sin derechos laborales, primeras reivindicaciones y protestas; gestión exclusiva ICBF, relaciones ICBFxMC críticas (superioridad x impetuosidad); primera generación de niños y madres comunitarias.
1997-2007	Juventud	Crecimiento, cobertura nacional total, manuales y cartillas, desarrollo de capacidades técnicas, énfasis al cuidado; lúdica, cuasi-pedagógica, ortodoxa, tecnocrática; la niñez primero, las madres por último; se descubre la importancia de las Madres y de sus casas en el papel de mejora del Programa, incentivos a la escolarización en primer infancia, estructuración; primeros derechos laborales, capacidades, relaciones ICBFxMC de rutina-burocráticas. 2ª evaluación de impacto 20 años de Programa; segunda generación de niños y madres comunitarias. La Juventud del Programa.
2007-2017	1er Madurez	(1/3 por realizarse): desarrollo, cualificación técnica y formal creciente, estrategia De Cero y Siempre, nuevo pérfil de las educadoras (edad 18-45, técnicas en Preescolar), atención integral; pedagógica, educación pre-escolar, construcción y expansión de CDI (Centros de Desarrollo Integral); privatización operacional; gestión intersectorial, política preescolar de la primera infancia, usuarios menores de 5 años, *boom* de desayunos infantiles; la niñez primero, las madres en segundo; profesionalización, formalización de las madres, paros nacionales, Sentencia -T628, Mesa Nacional de Madres Comunitarias; relaciones ICBFxMC más dialogo y, por primera vez, se abre canal directo de comunicación del Instituto vía internet (email, desde 2014); 3ª evaluación de impacto 30 años de Programa; 1ª investigación de impacto social y satisfacción del Programa (a realizarse); tercera generación de niños y madres comunitarias.

Foto I.- Madres Comunitarias Sindicalizadas protestando en la plaza bolívar 10 de octubre de 2013.



Foto II.- Lideres sindicales protestando en la plaza bolívar el 10 de octubre de 2013.



Foto III.- Grupo Focal realizado el 5 de noviembre de 2013 con grupo de madres no sindicalizadas.



Foto IV. Madres comunitarias sindicalizadas acampando enfrente del Palacio Nariño, 2 de octubre 2013

