

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL

**LA INFLUENCIA CONYUGAL Y FAMILIAR DE LA MUJER Y SU PARTICIPACIÓN
EN EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL DE LA ASOCIACIÓN DE MUJERES
EULALENSES PARA EL DESARROLLO INTEGRAL PIXAN KONOB**

TESIS

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

POR

MARIA PEDRO DE PEDRO

Previo a Conferírsele el Título de

TRABAJADORA SOCIAL

En el Grado Académico de

LICENCIADA

Guatemala, junio de 2009

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

Rector Lic. Carlos Estuardo Gálvez Barrios
Secretario Dr. Carlos Alvarado Cerezo

AUTORIDADES DE LA ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL

Directora Mtra. Mirna Aracely Bojórquez de Grajeda
Secretaria Licda. Carolina de la Rosa de Martínez

CONSEJO DIRECTIVO

REPRESENTANTES DOCENTES

Maestra Ada Priscila del Cid García
Licenciado Cuautemoc Barreno Citalán

REPRESENTANTE DE LOS PROFESIONALES

Maestra María Eloisa Escobar Sandoval

REPRESENTANTES ESTUDIANTILES

Estudiante Urzula Patricia Zapeta Zepeda
Estudiante José Ramón Oliva

TRIBUNAL EXAMINADOR

Directora Mtra. Mirna Aracely Bojórquez de Grajeda
Secretaria Licda. Carolina de la Rosa de Martínez
Coordinadora IIETS Mtra. Priscila del Cid García
Tutora -- Revisora Ana María García Noval
Coordinadora Área de Formación
Profesional Específica Licda. Carmen Maricela Mejía Giordano

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

Artículo 11 del Reglamento del Consejo Editorial de
La Universidad de San Carlos de Guatemala

ACTO QUE DEDICO

A DIOS: Por ser fuente de vida, darme sabiduría y conocimientos para lograr este nivel académico y momento inolvidable.

A MI FAMILIA:

- **MI MADRE:** Por darme la vida, esfuerzo, sacrificio incondicional y por enseñarme cómo ser una mujer visionaria en la vida y acompañarme en los éxitos y fracasos.
- **MI PADRE:** Porque ha sido una bendición en mi vida, en brindar fortaleza para alcanzar esta meta.
- **MIS HERMANOS (AS):** Candidato a Doctorado en Lingüística: Pedro Mateo; Licenciado: Gabriel Humberto Pedro Mateo, Catarina Pedro Mateo, Luic Walter Pedro Mateo, Francisco Severino Pedro Mateo, Yhonny Ernesto Pedro Mateo, Magda Regina Pedro Mateo y Mario Enrique Pedro Mateo. Por el apoyo mutuo, esfuerzos, sacrificios sólidos desde la niñez y solidaridad para lograr este nivel, con mucho amor y satisfacción en este triunfo.
- **MI ESPOSO:** Diego Adalberto Martínez Esteban, por su apoyo incondicional y asesoría en el culmino de este triunfo académico.
- **MIS HIJAS:** Mariberta Nikte' y Anixhuw del Rocío Martínez Pedro, por la ternura, sonrisa y llantos, para ellas este triunfo.
- **MIS SOBRINOS:** Matpal, Kax, Lwin Yonal, Yaxun y Ronald de Jesús con mucho cariño.

- **EN MEMORIA DE:** Mi abuela Matal Simón (+) por la motivación constante desde mi infancia.
- **MI ABUELA MALIN NICOL:** Por enseñarme valores y principios ancestrales inolvidables
- **MIS CUÑADAS Y CUNADOS:** Ing. En Ciencias y Alimento: Ana Victoria, Isabel Mercedes, Enfermera Auxiliar: Lucia Diego, Pedro Martínez y Jorge Enrique con mucho afecto.
- **MIS SUEGROS:** Juana Esteban y Martín Diego con mucho cariño.

TESIS QUE DEDICO

A LOS PILARES DE MI FORMACIÓN ACADÉMICA

- Guatemala
- La Universidad de San Carlos de Guatemala.
- La Esucela de Trabajo Social.
- Licda. Elizabeth Florian: Gracias por compartir sus conocimientos e impulsarme para alcanzar esta meta.
- Licda. Ana María García Noval: Por su asesoría constante y apoyo que me brindó para la realización del presente trabajo de tesis.
- Compañeras de promoción y grupos de trabajo (Licdas: Dámaris Girón, Gladys Bala y Alicia Herrera)

A LA ENTIDAD QUE CONTRIBUYÓ EN LA REALIZACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Asociación de Mujeres Eulalences para el Desarrollo Integral Pixan Konob' –AMEDIPK-.
- A las socias quienes brindaron la información vivencial desde el seno de sus hogares para la elaboración de esta investigación.

INDICE

INTRODUCCIÓN	i
CAPÍTULO 1	
SITUACIÓN DE LA MUJER EN EL CONTEXTO HISTÓRICO	1
1.1 Sistema Patriarcal	1
1.2 Patrilineal	2
1.3 Patrilocal	2
1.4 La Familia	3
1.5 La Familia y la Economía	3
1.6 Proceso de Socialización	4
1.7 Agentes de Socialización	5
1.8 Machismo	6
1.9 Toma de Decisión de la Mujer en el Ámbito Privado y Público	6
1.10 Sexo	8
1.11 Género	8
1.12 Equidad de Género	8
1.13 Empoderamiento de las Mujeres	9
CAPÍTULO 2	
PARTICIPACION DE LA MUJER EN EL DESARROLLO ECONÓMICO Y SOCIAL	11
2.1 Organización	11
2.2 Participación	12
2.3 Educación	14
2.4 Desarrollo	15
2.5 Motivación	16
2.6 Incentivo	16
2.7 Agentes de Cambio	17
2.8 Desarrollo Organizacional	17

CAPÍTULO 3

LEYES A FAVOR DEL DESARROLLO DE LA MUJER

GUATEMALTECA	19
3.1 Acuerdos de Paz	19
3.2 Creación de Mecanismo Institucionale	20
3.3 Erradicación de la Pobreza	21
3.4 Eliminación de la Violencia	22

CAPÍTULO 4

PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN DE CAMPO

4.1 Breve Referencia de la Asociación de Mujeres Eulalenses para el Desarrollo Integral Pixan Konob'	23
4.2 Participación Ciudadana	24
4.3 Ubicación Geográfica de la AMEDIPK	25
4.4 Fecha de Constitución de la AMEDIPK	27
4.5 Organigrama de la Organización	27
4.6 Junta Directiva Actual	28
4.7 Comisión de Vigilancia	28
4.8 Convenios Institucionales anteriores y actuales	28
4.9 Presentación de Resultados de la Investigación de Campo	29
4.10 Presentación de Resultados de la Investigación de Campo de las Solteras Activas e Inactivas	51

CAPÍTULO 5

PROPUESTA DE INTERVENCION DEL PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL

5.1 Título	65
5.2 Presentación	65
5.3 Justificación	66

5.4	Objetivos Generales y Específicos	67
5.5	Metas	68
5.6	Metodología	73
5.7	Cronograma de Actividades	74
5.8	Evaluación	76
5.9	Bibliografía para Implementar la Propuesta	76
	CONCLUSIONES	77
	RECOMENDACIONES	79
	BIBLIOGRAFÍA	80

INTRODUCCION

Dentro de la sociedad guatemalteca la mujer ha tenido poca participación en los ámbitos sociales, políticos, económicos y culturales, como consecuencia de la desigualdad social que históricamente ha sufrido y porque prevalece el sistema patriarcal que condiciona la situación y condiciones de vida de la población femenina en todas las áreas de su vida.

Históricamente en el área rural la mujer es totalmente involucrada dentro de la problemática de la situación socioeconómica que enfrenta nuestro país, aunque su participación ha estado invisibilizada, ella desde su trabajo en la producción de granos básicos, horticultura, cuidado de la familia, trabajo comunitario, etc. Ha contribuido en el desarrollo de su familia, comunidad y sociedad en general.

El municipio de Santa Eulalia no está al margen de esta realidad, pues el dominio de las creencias de patrones culturales que se practica en el área, limita la participación de la mujer en todo nivel. Estos patrones culturales han tenido como efecto que la mujer norma una responsabilidad de obedecer y hacer, y no responsabilidad de participación activa para su propio desarrollo. Ejemplo claro son los oficios domésticos bajo la responsabilidad de la mujer y otras actividades agrícolas que hasta la fecha no son reconocidas por la sociedad como trabajo productivo. Por otra parte, la falta de oportunidad en una educación formal dificulta la participación para el desarrollo de sus organizaciones que trabajan en beneficio de las mujeres a nivel local.

Lo expuesto anteriormente sirvió de motivación para realizar como trabajo de tesis este estudio en el Cantón Tzeltaj, donde está ubicada la oficina de la Asociación de Mujeres del Municipio de Santa Eulalia, Departamento de Huehuetenango con el tema; **La Influencia Conyugal y Familiar de la Mujer y su participación en el Desarrollo Organizacional de la Asociación de Mujeres Eulalenses para el Desarrollo Integral Pixan Konob.**

Los objetivos que se proponía este estudio fueron alcanzados y giraban en torno a determinar la influencia del cónyuge y la familia de las socias de la Asociación de Mujeres Eulalenses para el Desarrollo Integral 'Pixan Konob' –AMEDIPK- respecto a su participación activa y efectiva para el desarrollo de su organización, como también, analizar los factores que determinan la baja, buena o alta participación de las socias de la AMEDIPK, tomando en cuenta su estado civil y el nivel de escolaridad para determinar los factores negativos y positivos que inciden en la conducta de las asociadas.

Analizando los resultados de este informe, se concluye que la hipótesis planteada, es nula, pues se logró establecer que: la responsabilidad en el hogar, el analfabetismo, la baja escolaridad, la falta de motivación por los esposos y padres de familia, la falta de recursos económicos y las críticas negativas por personas particulares en las comunidades donde provienen las socias; son los factores más importantes que influyen en la poca o nula participación de las mujeres para el crecimiento del capital humano de la AMEDIPK la cual es objeto de estudio.

Se espera que el contenido de este informe constituya una fuente de consulta o de motivación para seguir profundizando en la problemática de las mujeres que residen en el área rural, pues aún hay cosas que no se han dicho porque la mujer de estas comunidades étnicas, aún tienen temor de hablar o porque el mismo patrón cultural no les permite decir que piensan o sienten respecto a su situación de vida.

El contenido de este trabajo comprende cinco capítulos; el primero desarrolla la situación de la mujer en el contexto histórico, el segundo capítulo la participación de la mujer en el desarrollo económico y social, el tercer capítulo Leyes a favor del desarrollo de la mujer guatemalteca, el cuarto capítulo presentación de resultados de la investigación de campo, quinto capítulo la propuesta de intervención del trabajador social.

CAPITULO 1

SITUACION DE LA MUJER EN EL CONTEXTO HISTORICO

Para una mejor comprensión, se considera importante dar a conocer en este capítulo algunos conceptos y definiciones que ayudarán al lector a una mejor comprensión de la problemática investigada.

1.1 Sistema Patriarcal

“Según la Etnología el sistema patriarcal es una forma de organización social y familiar basada en el predominio masculino dentro de una comunidad organizada.

El patriarcado se caracteriza por la situación dirigente del varón dentro de la sociedad y la familia, correspondiéndole también las actividades económicas tendentes a procurar los bienes materiales necesarios para la subsistencia del grupo.

Algunos elementos que caracterizan la organización patriarcal son: a) La existencia de la familia extensiva, muchas veces sobre la base de la poligamia, y dirigida por el varón de mayor edad, a quien competen a menudo funciones religiosas en relación con el culto a los antepasados, b) La subestimación de la mujer, c) Los derechos hereditarios transmitidos por línea masculina, d) Patrilocalidad (la mujer pasa a formar parte del grupo del marido), e) El establecimiento de sistemas de parentesco en base a las líneas masculinas; f) Rigurosa separación social de sexos, g) Ritos de iniciación exclusivamente masculinos, h) valoración de la virginidad femenina”¹

En la sociedad guatemalteca existe la persistencia de un esquema de la sociedad patriarcal y excluyente en donde los valores se miden a través de patrones socioculturales, machistas y racistas que discriminan la participación de la mujer.

¹ Gran Enciclopedia Rialp-GER- Tomo XVIII-Pascua-Postulacion-Ediciones-Rialp, Madrid, 1989 Sexta Edición Junio 1989. Pág. 55

Históricamente ha predominado a nivel macro social, que se refiere a lo público, y micro social en la unidad familiar.

1.2 Patrilineal

“Comprende la descendencia, herencia y sucesión exclusiva o preferentemente a través de los varones”²

En algunas comunidades o familias existe el sistema patrilineal, específicamente la distribución de herencias de padre a hijo de hijo a nieto, sin tomar en cuenta a la mujer.

1.3 Patrilocal

“Relativo o perteneciente a la residencia, consuetudinario o preferente por parte de la pareja recién casada, en el hogar del varón o de sus parientes”³

El sistema patrilocal se ha venido generando a nuevas generaciones donde se sigue manejando un sistema desigual, excluyente para la mujer que no permite el desarrollo integral de la personalidad de la misma, en el ambiente en que se desenvuelve como persona.

Caso vivencial de algunas señoritas socias de la organización, que han tenido la oportunidad de estar involucradas en procesos de capacitación o cargos directivos de la organización. Cuando son solteras la participación es más activa en las actividades que se desarrollan dentro de la Organización, y en el momento de tener compromiso de noviazgo, matrimonial o unión de hecho, la participación baja y en algunos casos renuncian de su compromiso organizacional, porque pasan a formar parte de la familia del varón donde se considera que no tienen libertad de

² Fairchild Henry Pratt. Diccionario de Sociología, Editor Fondo de Cultura Económico, impreso en México, Primera Edición en español 1949. Pág. 213

³ Idem

participar fuera de la casa, únicamente deben dedicarse exclusivamente al trabajo del hogar para que sean consideradas mujeres trabajadoras, responsables y no de la calle por parte de la familia del esposo o de la pareja.

1.4 Familia

Por familia se entiende el “núcleo de la sociedad, se basa en el parentesco conyugal y consanguíneo, entre las relaciones de marido y mujer, padres e hijos, hermanos y hermanas”⁴

Aunque la familia adquiera diferentes formas, tenga mayor o menor existencia y esté sujeta a permanente evolución, se conserva en lo fundamental un concepto o imagen de ella, que puede considerarse como un común denominador. En primer lugar, la familia constituye lo fundamental de la sociedad guatemalteca, pues es donde se inicia la educación, formación de valores y principios. Toda familia se caracteriza tanto por procesos materiales (funciones biológicas, naturales, económicas) como espirituales (relaciones morales y psicológicas)

Toda familia esta condicionada por patrones culturales, regímenes económicos, políticos y sociales, razón por la que en la mayoría de familias de Guatemala, la mujer no ha tenido el lugar que se merece, pues el patrón patriarcal la condiciona a que sobreviva en condiciones de exclusión y discriminación.

1.5 La Familia y la Economía

“Antes del siglo XIX, la mujer estaba excluida de las pocas actividades públicas que existían, su sentido externo a la sociedad quedaba fundamentalmente restringido por el hecho de que la sociedad estaba compuesta, en su mayor parte, por **unidades familiares basadas en una propiedad productiva ampliamente difundida y**

⁴ Ander Egg. Ezequiel. Diccionario de Trabajo Social. Editorial Siglo XXI, 3ª. Edición, México, 1986, Pág. 56

poseída individualmente. La mujer cumplía un papel muy valorado en la familia, ya que el trabajo doméstico formaba claramente parte de la actividad productiva de la familia como un todo.

El capitalismo es la primera sociedad de la historia que socializó la producción en gran escala. Con el crecimiento de la industria, el capitalismo dividió la producción material entre sus formas socializadas (la esfera de la producción de mercancías) y el trabajo privado realizado predominantemente por las mujeres en el seno del hogar. De esta manera la supremacía masculina, que precedió ampliamente al capitalismo, se convirtió en parte institucional del sistema capitalista de producción.

Esta división entre el trabajo socializado de la empresa capitalista y **el trabajo privado de la mujer en el hogar**, está estrechamente relacionado con una segunda división entre nuestras vidas personales y nuestro lugar dentro de la división social del trabajo. Mientras la familia fue una unidad productiva basada en la **propiedad privada**, sus miembros comprendieron que sus vidas domésticas y sus relaciones personales estaban enraizadas en el trabajo recíproco. El desarrollo capitalista dio origen a una idea de la familia como esfera separada de la economía, y creó también una esfera separada de vida personal, aparentemente divorciada del modo de producción”⁵

1.6 Proceso de Socialización

“Socialización: suele entenderse como un proceso en el que el niño va asimilando las normas y formas de actuar vigentes en el grupo social donde nace y que el mismo grupo intenta transmitirle. Es un proceso fundamentalmente de adaptación. El niño por su estructura, por sus necesidades, está orientado hacia esta adaptación. La sociedad, a su vez, necesita transmitir a sus nuevos miembros sus valores y

⁵ Eli Farestsky. Familia y Vida Personal en la Sociedad Capitalista. Editorial Anagrama. España, 1978. Pág. 26

⁶ Joaquín María Arango Mitjans S.J. Antropología Filosófica. Editor Universidad Rafael Landívar. 2ª. Edición. Guatemala, 1997. Pág. 144.

costumbres, para que un día ellos puedan ejercer en el seno de la sociedad sus roles respectivos”⁶

El sistema patriarcal lo que pretende es el predominio masculino, que el varón dirige dentro de la sociedad y familia, además haciendo subestimación de la mujer, no cabe duda entonces que dentro de la sociedad, cuando el ser humano entra en el proceso de socialización empieza adquirir normas, reglas, formas de vivir dentro de la sociedad, que se repercutirá en el futuro de la niñez.

1.7 Agentes de Socialización

“Los agentes del proceso de socialización son, en primer lugar, la mamá y el papá. El niño y su mamá forman una díada cuya interacción continuada va configurando a los dos; si es positiva, es el principal motor del desarrollo social y personal. Hoy se conoce mejor la importancia de la figura del padre y su papel; su ausencia marca, deja una huella que puede durar toda la vida”⁷

En relación a esta definición, se puede determinar que los agentes de socialización los absorbe el patrón cultural, razón por la que a través de diferentes generaciones se transmite diferentes costumbres.

Lo anterior se evidencia en las condiciones de vida de la sociedad, algunas familias aun siguen practicando el sistema patriarcal, esto indica que cuando el ser humano entra en el mundo del proceso de adaptación va adquiriendo esas normas patriarcales. Esto influye en la baja participación de la mujer en cualquier ámbito de su desenvolvimiento personal de ella. Por eso es importante relacionarlo con el término de agente de socialización que son los padres de familia. Si los padres de familia son los principales motores del desarrollo social y personal de la nueva generación. Ellos deberían ser los principales agentes de cambio para obtener mayores privilegios de oportunidades para la mujer en general, situación que a la

⁷ Idem

fecha aún no se da, razón por la que persiste con mayor agudeza la brecha de desigualdad de género.

1.8 Machismo

“Es un conjunto de leyes, normas, actitudes y rasgos socioculturales del hombre cuya finalidad, explícita y/o implícita, ha sido y es producir, mantener y perpetuar la opresión y sumisión de la mujer a todos los niveles: sexual, pro creativo, laboral y afectivo”⁸

Si dentro de la familia o en el cónyuge existe el machismo, esto indica que el resto de los miembros de la familia va adquiriendo esos valores, normas o costumbres de los padres o familiares. Porque ellos se constituyen en los actores o agentes del proceso de socialización del desarrollo de la personalidad de la niñez o nuevas generaciones.

Esto quiere decir que la familia y la sociedad deben cambiar de mentalidad primero para que las nuevas generaciones mejoren estas condiciones de participación de la mujer. Porque el hombre y la mujer tienen los mismos derechos de participar y decidir por sí mismos (as), así lo establece la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

1.9 Toma de decisiones de la mujer en el ámbito privado y público

Entendemos por toma de decisiones, la forma o capacidad que tiene una persona de incidir y transformar una situación. En el caso particular de las mujeres en el ámbito privado, no son ellas las que toman las decisiones, (cuando ellas no tienen la jefatura de hogar) es el conviviente, esposo, hermano o padre, ejemplo sobre la decisión de quienes estudian la tiene el padre, a quién se le otorga y

⁸ Victoria Sau. Diccionario Ideológico, Feminista Volumen I. Editorial, S.A. Primera Edición. Buenos Aires, 2005. Pág. 771.

como se distribuye una herencia es el padre, resultando excluida la opinión de la mujer.

No obstante a que en los últimos años se han aprobado en el país, muchas leyes que se refieren a la necesidad de apoyar el desarrollo y participación de la mujer, en muchas comunidades rurales y Santa Eulalia no es la excepción, son los hombres los que deciden sobre los proyectos comunitarios, de esa cuenta, tenemos poca representación de mujeres en los cargos públicos, pocas alcaldesas, pocas gobernadoras, diputadas y ministras. En especial a nivel local en COMUDE en los Consejos de Desarrollo Comunitario y auxiliar de alcaldesas.

Los estudios sobre hombres y mujeres, particularmente del área rural, deben contemplar las estructuras de poder y desigualdad, deben intentar analizar como un todo los espacios de la producción y la reproducción, el trabajo doméstico y el asalariado, el de la creación y desarrollo personal. El trabajo de la mujer esta invisibilizado en los “procesos productivos”, pues los protagonistas son los varones.

“Naciones Unidas aboga este año por lograr la participación plena de la mujer en las estructuras de poder y en la adopción de decisiones porque, según esta organización, se ha demostrado que la presencia de mujeres en los procesos políticos de distintos niveles es importante para que se formulen políticas sobre desarrollo, paz sostenible y gobernabilidad que tengan en cuenta el género. A pesar de ello, en todo el mundo las mujeres sólo ocupan un 16% de los escaños parlamentarios; un progreso desalentador en comparación con 1990, cuando la participación política de la mujer era del 12%.”⁹

Lo anterior reflejado en la realidad de la mujer Eulalense demuestra que es imperativo unificar esfuerzos porque la mujer tenga oportunidades de participación de la mujer e incida efectivamente en la toma de decisiones. Por ello todas las

⁹ Organización Manos Unidas. Boletín 32, Mujer y Adopción de Decisiones. Madrid, 2003. Pág. 1

instituciones públicas y privadas que laboran a favor de las mujeres, deben promover y ofrecer apoyo a una formación integral en derechos y obligaciones que permita a la mujer participar en todos los aspectos de la vida, empezando por las estructuras básicas familiares hasta la total equidad en los procesos de toma de decisiones a escala comunitaria.

1.10 Sexo

“Conjunto de caracteres que diferencia a los machos de las hembras entre las diferentes especies. Los factores que determinan el sexo son fundamentalmente biológicos”¹⁰

El sexo es una diferencia natural entre hombres y mujeres, que es importante analizar en el contexto social de la vida de la mujer.

1.11 Género

“Son grupos biosocioculturales, contruidos históricamente a partir de la identificación de características sexuales que clasifican a los seres humanos corporalmente. Ya clasificados se les asigna de manera diferencial un conjunto de funciones, actividades, relaciones sociales, formas de comportamiento y normas. Se trata de un complejo de determinaciones y características económicas, sociales, jurídicas, políticas y psicológicas, es decir culturales, que eran lo que en cada época de la sociedad son los contenidos específicos de ser hombre y ser mujer”¹¹

¹⁰ Enciclopedia de la Psicología, Obra Océano Grupo Editorial, MMI OCEANO GRUP, Editorial, 08017 Barcelona. Pag. 180

¹¹ Hilda Salazar, Lorena Aguilar e Itza Castañeda. En Búsqueda del Genero Perdido, Equidad en Áreas Protegidas, Unión Mundial para la Naturaleza, Editorial Absoluta S.A. Primera Edición. San José, Costa Rica 2002. Pág.203.

Otra definición de género “señala que es una categoría social susceptible de transformarse; no es sinónimo de mujer, sino el concepto de lo masculino y de lo femenino.

1.12 Equidad de género

“Es sinónimo de justicia, la satisfacción de las necesidades de acuerdo a la diferencia de género entre hombres y mujeres

Igualdad de Género

Las mismas posibilidades y derechos para hombres y mujeres

Perspectiva de Género

Significa crear dentro de las disciplinas académicas tradicionales o dentro del tema de estudio, una sensibilidad de género, una conciencia de la diferencia sexual y de su aplicación a la condición de ser mujer u hombre”¹²

1.13 Empoderamiento de las Mujeres

“Proceso mediante el cual las personas ganan un poder y control creciente sobre sus vidas. Involucra la toma de conciencia, la construcción del auto confianza y la ampliación de las opciones y oportunidades. El empoderamiento de las mujeres es un proceso de cambio en el que ellas van aumentando el acceso al poder y esto tiene como consecuencia la transformación de las relaciones desiguales de poder entre los géneros”¹³

¹² Maria del Rosario Valenzuela Sotomayor. Mujer y Género en Guatemala, Magia y Realidad. Editorial Artemis Edinter. Guatemala, 2001. Pág. 34.

¹³ Hilda Salazar, Lorena Aguilar e Itza Castañeda. En Búsqueda del Género Perdido, Equidad en Áreas Protegidas, Unión Mundial para la Naturaleza, Editorial Absoluta S.A. Primera Edición. San José, Costa Rica 2002. Pág.200.

En la sociedad guatemalteca existe una desigualdad de género, se considera una forma de desigualdad social, porque se observa principalmente por la división sexual de trabajo, que la sociedad asigna a la mujer y al hombre dentro de la sociedad.

CAPITULO 2

PARTICIPACION DE LA MUJER EN EL DESARROLLO ECONOMICO Y SOCIAL

En este capítulo se hace una breve caracterización de la situación de la mujer en el ámbito económico y social, lo que permite interpretar de manera más objetiva la situación de la población femenina objeto de estudio en esta investigación.

Como punto de partida es importante tener claro que cada persona debe tener un poder personal que le permite desarrollar sus propias habilidades, capacidad y transformar la vida personal, tiene una fuerza interna que le permite incidir en organizarse con otras personas con quien se relaciona en su comunidad, caserío o municipio. Para que el poder personal este bien instruida en cada persona desde la niñez se deba inculcar ese poder y opinar, para lograr un desarrollo integral de la personalidad de la mujer.

2.1 Organización

“La vida de las personas conforma una infinidad de interacciones con otras personas y con las organizaciones. Por ser eminentemente social e interactivo, el ser humano no vive aislado, sino en continua interacción con sus semejantes.

Debido a sus limitaciones individuales, los seres humanos tienen que cooperar unos con otros, y deben conformar organizaciones que les permitan lograr algunos objetivos que no podrían alcanzar mediante el esfuerzo individual, Una organización es un sistema de actividades conscientemente coordinadas, formado por dos o más personas/ cuya cooperación recíproca es esencial para la existencia de aquella. Una organización solo existe cuando: a) Hay personas capaces de comunicarse, b) Están dispuestas a actuar conjuntamente, c) desean obtener un objetivo común”¹⁴.

¹⁴ Adalberto Chiavenato, et. Al. Administración de Recursos Humanos, Quinta Edición, Mc Graw Hill. Pág.

Al relacionar la definición de organización con la realidad de la mujer a nivel local, se considera importante la existencia de organizaciones de mujeres, ya que a través de ella, las asociadas han logrado sus objetivos que durante varios años atrás, no han podido lograr de una manera aislada, debido a las limitaciones individuales que han enfrentado a nivel familiar o comunal. Por ejemplo, la organización de mujeres Eulalenses, se fundo para superar esas limitaciones, ya que la mujer tiene la capacidad intelectual, capacidad física, lo que se necesita es interrelacionarlas y fortalecerlas entre sí, mejorar sus habilidades que les permita trabajar en una forma eficaz para lograr sus objetivos como organización. Pero si éstos no se han logrado superar, es porque existen otros factores externos que no les permite desarrollar dentro de la organización.

2.2 Participación

“Participar. El término proviene en latín que significa “tener parte“ en una cosa. Existen diferentes grados de participación de la gente conforme al grado de control e incidencia que tienen sobre las decisiones. **La participación como oferta.** Es el grado o nivel mas bajo de participación, aunque en sentido estricto habría que denominarlo como pseudo participación. Lo que se pretende es que la gente tome parte de las decisiones de quienes disponen lo que hay que hacer. Son los de “arriba” quienes invitan a participar a los de “abajo”. **Participación como consulta.** Los responsables de realizar un programa consultan (cuando quieren), solicitando sugerencias o alentando a que la gente exprese sus puntos de vistas sobre lo que se va a hacer o se esta haciendo. **Participación por delegación.** Se da en el interior de una organización (se delegan facultades de decisión) o bien delegando responsabilidades a las personas involucradas dentro de un programa que en cierto ámbito o actividades, pueden tomar decisiones autónomamente. **Participación como recomendación.** Se expresa a través de la posibilidad y capacidad de influir mediante propuestas acerca de lo que, en última instancia, tienen poder de decisión”¹⁵.

¹⁵ Ezequiel Ander-Egg, colección política, Servicio Social y Trabajo Social. 2ª edición. Hvmánitas. México, 1975. Págs. 219-220.

Estos son los cuatro niveles de participación que debe dominar o tomar en cuenta la mujer dentro de su organización, sin embargo ha sido muy débil, en la mayoría de las reuniones que se realiza dentro de la organización muchas de ellas visualizan únicamente una presencia física, otras, cuando se lanza algunas preguntas relacionando a las líneas de acción de trabajo, únicamente expresan la palabra sí, sin ningún análisis crítico ante la pregunta planteada, esto se debe que desde su niñez, a la mujer dentro de su vínculo familiar no se le ha tomado en cuenta para opinar sobre algún determinado asunto, por el machismo, a la vez influye mucho la baja escolaridad, la cual no les permite un desenvolvimiento analítico, crítico, propositivo y eficiente en la intervención de los asuntos tratados.

Las mujeres que realmente han tomado conciencia sobre la importancia de su participación dentro de la organización y han tenido el apoyo, motivación de su familia, de su cónyuge para participar en diferentes eventos de capacitación, y que tiene un estudio de nivel primario aunque a medias, o analfabetas, se observa en ellas, un cambio diferente en cuanto a su desenvolvimiento, son propositivas, analíticas, delegan funciones entre ellas mismas, a través de su participación se recomiendan ante otras instituciones por la capacidad que demuestran o el interés.

Se reconoce que ha habido algunos avances para estimular la participación de las mujeres en diversos niveles, pero todavía no son suficientes. La vida política de las mujeres en cuanto a su participación partidaria es sumamente limitada y casi inexistente. No hay garantía alguna a nivel normativo que determine la necesidad de espacio de participación equitativa en el seno de los partidos políticos de hombres y mujeres.

Se evidencia que tanto el Estado como las organizaciones de la Sociedad civil no toman en cuenta las demandas de las mujeres en forma concreta y pragmática. Sino a través de declaraciones de buenas intenciones, pero sin propuesta real de atención a esa problemática.

2.3 Educación

Como lo indica la Constitución Política de la República de Guatemala, es obligación del Estado proporcionar y facilitar educación a sus habitantes sin discriminación alguna.

Una de las formas de expresión de discriminación de que es víctima la mujer guatemalteca, particularmente la del área rural e indígena, es el alto porcentaje de analfabetismo y bajo nivel de escolaridad, que la mayoría de mujeres afrontan. La mujer desde niña es relegada a una serie de actividades propias de la casa, preparándola como empleada doméstica de una nueva familia. Tal es la marginación a este respecto, que todavía hoy día, a las niñas se les prohíbe el acceso a la educación formal.

“Educar es un hecho humano universal ligado a la posibilidad de construir culturalmente y de aprender; pero el modo en que estos procesos se desarrollan en cada contexto singular da contenido a la diversidad humana. Para Freire, la educación es un acto de amor, por lo tanto un acto de valor. No puede temer al debate, al análisis de la realidad; no puede huir de la discusión creadora”¹⁶

De acuerdo con datos del Instituto Nacional de Estadística, la tasa de ausencia escolar en las indígenas es alarmante, pues oscila entre el 50 y 90 por ciento. Sólo el 43 por ciento de ellas termina la primaria, el 5,8 la secundaria y el uno por ciento, la universidad.

A eso se agrega la cultura patriarcal acentuada en las 22 etnias mayas. Los indígenas consideran que los niños son quienes tienen el derecho de prepararse profesionalmente, porque ellos son los que salen a trabajar.

¹⁶ Carlos Eroles. Glosario de Temas Fundamentales en Trabajo Social. Editorial Buenos Aires. Primera Edición. Buenos Aires, Argentina. 2005. Pág. 64.

Para las niñas, en cambio, existe el criterio de que hay que relegarlas al cuidado de los miembros de la familia y las actividades domésticas.

2.4 Desarrollo

“El desarrollo, o desarrollo económico, alude al proceso de mejora de la calidad de vida por el incremento de la renta y el aumento del consumo de alimentos, servicios médicos, educación, etc. Se presenta como un profundo cambio estructural que permite **a un país dejar de ser tradicional, agrario y moderno**. El concepto se asociaba a la revolución industrial, al pensarse que solo la **industria permitía salir del subdesarrollo**. Para ello es necesario construir las infraestructuras adecuadas (ferrocarriles, caminos, puertos, comunicaciones, energía). Luego se habló de otras vías, como la revolución verde, que por los descubrimientos de nuevas variedades incrementó la producción y rendimientos de cereales.

Los conceptos de desarrollo y crecimiento económico suelen utilizarse indistintamente. Si bien ambos se miden por el incremento de la renta nacional per cápita, **la idea de desarrollo se aplica a los países en vías de desarrollo o subdesarrollados**. El crecimiento solo expresa **la evolución cuantitativa de las macro magnitudes, mientras que el desarrollo supone una transformación cualitativa de las estructuras económicas y sociales, que genere el ahorro e inversión suficientes para diversificar las economías tradicionales**”¹⁷

Para abordar el tema de desarrollo en Guatemala, es importante revisar los indicadores económicos y sociales, ellos reflejan la crisis económicas que están afectando especialmente a las mujeres quienes a parte de realizar su trabajo en el hogar deben incorporarse al mercado de trabajo en los sectores formal e informal, pues la mujer percibe bajos ingresos, por lo que se ve obligada a buscar trabajo para obtener un mayor ingreso, ayudando de esta forma al bienestar y desarrollo de su hogar, constituyéndose como un factor y clave importante en la economía familiar.

¹⁷ Salvador Giner, Diccionario de Sociología Ciencias Sociales, Alcibuza Editorial, S.A. Madrid 1998-2001, Primera Edición 1998. Pág. 188

Los hogares guatemaltecos en su mayoría son sostenidos económicamente por dos o más personas, pues el salario de una no alcanzaría ni siquiera para el sustento de una semana en el hogar.

Esto representa para las mujeres que residen en la capital, (que han migrado del campo a la ciudad) nuevas posibilidades para su realización personal, y muchas de ellas están incursionando en oficios no tradicionales y ocupando puestos antes vedados tanto en la burocracia estatal como en la empresa privada.

Las ramas económicas que concentran más mujeres son las de comercio, servicios y en tercer lugar la industria, especialmente las maquilas. La participación de la mujer en la agricultura, transporte y construcción es mínima; así mismo en la agricultura las mujeres no suelen ser contratadas formalmente y ellas mismas consideran ciertas tareas como parte de sus actividades de madre y esposa (no como un trabajo). La categoría de oficios domésticos oculta el trabajo informal que realizan las mujeres ya que este no se considera trabajo productivo, sino se asume como una obligación, lo que refuerza su subordinación a las estructuras de poder y las convierte en el blanco de múltiples formas de exclusión, discriminación, violencia y explotación.

Una mujer con pocos recursos educativos y poca o nula capacitación técnica tiene que emplearse en trabajos mal remunerados entre estos tenemos: la fabricación de juegos pirotécnicos y elaboración de cómales, venta de tortillas y comida, trabajos en maquilas etc. Sobre la base de estos datos se puede observar la falta de atención y apoyo al género femenino en la solución de su situación de discriminación por parte de las diferentes autoridades del país.

2.5 Motivación

“La motivación y la emoción están tan estrechamente relacionadas que es difícil distinguirla. Un motivo es una fuerza interna directa (un deseo o una necesidad específica) que activa la organismo y dirige la conducta hacia una meta. Todos los motivos se derivan de alguna clase de estímulos. La emoción se refiere a la

experimentación de sentimientos como el temor, la alegría, la sorpresa o la ira. Como los motivos, las emociones también activan y afectan la conducta. Los motivos y las emociones nos mueven hacia alguna clase de acción”¹⁸.

2.6 Incentivo

“Que mueve o estimula a desear o hacer una cosa. Prima laboral por asistencia o productividad”¹⁹.

Dentro de las políticas sociales de la participación de la mujer debe contemplar las estrategias de motivación e incentivos para que la participación de las mujeres sea efectiva en los diferentes ámbitos en que se desenvuelve como mujeres, específicamente la mujer del área rural, que es la más vulnerable.

2.7 Agentes Cambio

“Persona que intenta influir en los comportamientos, actitudes, ideas y decisiones de otras personas, grupos, sectores o clases, en una dirección cuyo cambio considera deseable, posible o realizable”²⁰.

2.8 Desarrollo Organizacional

“La existencia de una necesidad es determinante por la presencia de algún problema; Ejemplo un conflicto de actitudes entre el área de producción, hay quejas de los clientes, presión hacia los niveles bajos de producción, existe un ambiente de tensión y agresión entre el personal de ambos departamentos, cosa que provoca una competencia destructiva. Los niveles directivos o algún (interno o externo), se percatan del problema y proceden así detectarlo, o a tratar de definirlo. Una vez

¹⁸ . Charles G. Morris. University. Of. Michigan. Psicología. Novena Edición. Editorial Asimón. Schuster company. Total de pag. 778.

¹⁹ Ezequiel Ander-Egg, colección política, Servicio Social y Trabajo Social. 2ª edición. Humanitas. México, 1975. Pág.152

²⁰ Ídem

detectado el problema, los niveles gerenciales de decisión, deben estar plenamente conscientes del caso, y de la necesidad de tomar medidas correctivas”²¹.

²¹ Fernando Arias Galicia, Administración de Recursos Humanos, Editorial Trillas, Mexico, Argentina Espana, Colombia, Puerto Rico, 1991. Pag.395.

CAPITULO 3

LEYES A FAVOR DEL DESARROLLO DE LA MUJER GUATEMALTECA

Se considera importante dar a conocer parte de la legislación que existe en Guatemala que promueve el desarrollo, defensa y protección de la mujer.

En los Acuerdos de Paz, se reconoce la importancia de aunar esfuerzos por la participación de la mujer en el desarrollo económico y social, y quedó plasmado que: “La participación activa de las mujeres es imprescindible para el desarrollo económico y social de Guatemala y es obligación del Estado promover la eliminación de toda forma de discriminación contra ellas.

Reconociendo la contribución, insuficientemente valorada, de las mujeres en todas las esferas de la actividad económica y social, particularmente su trabajo en favor del mejoramiento de la comunidad, las partes coinciden en la necesidad de fortalecer la participación de las mujeres en el desarrollo económico y social, sobre bases de igualdad.

Con este fin, el gobierno se compromete a tomar en cuenta la situación económica y social específica de las mujeres en las estrategias, planes y programas de desarrollo, y a formar el personal del servicio civil en el análisis y la planificación basados en este enfoque”²²

Se reconoce que posterior a la firma de los Acuerdos de Paz, se crearon valiosas leyes que específicamente abordan la participación de la mujer a nivel comunitario

En nuestra Constitución Política de la Republica de Guatemala, en materia de derechos humanos, capítulo primero, Derechos Individuales, artículo cuarto

²² Acuerdos Socioeconómicos y situación Agraria. Dirección General de Investigación. Usac. Guatemala. 1997. Pág.84-85

literalmente se señala que: “Libertad e igualdad: En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades”²³.

Legalmente hombre y mujer tiene los mismos derechos, responsabilidades, oportunidades, toma de decisiones, libertad de expresión y participación efectiva en cualquier ámbito de su vida personal sin perjudicar a nadie.

Sin embargo la discriminación y exclusión que siguen experimentando las mujeres afecta no solo a sus derechos personales, sino también al desarrollo integral a nivel local o de la sociedad guatemalteca.

3.1 Creación de Mecanismo Institucional

Actualmente, uno de los mayores logros, es la creación de la Secretaría Presidencial de la Mujer (SEPREM), creada según acuerdo gubernativo 2000-2000, cuya misión es promover con la participación de las instituciones del Estado, organizaciones y agrupaciones de mujeres de la sociedad civil, el desarrollo integral de las mujeres, impulsando políticas públicas y el cumplimiento de los preceptos constitucionales, leyes ordinarias, acuerdos de paz y compromisos adquiridos por el gobierno en convenios y convenciones internacionales relativo a las mujeres.

-La SOSEP, Secretaría de obras sociales de la Esposa del Presidente de la República.

-El programa de prevención de la violencia Intrafamiliar (PROPEVI); es un programa creado para brindar atención a las mujeres víctimas de la violencia regularmente Intrafamiliar, creado dentro de SOSEP.

²³ Constitución Política de la República. Asamblea Nacional Constituyente, Tipografía Nacional. Guatemala. 1985 Pág.1

- Pro Mujer, programa facilitador que trabaja a través de ONG's.
- La creación de la Coordinadora Nacional para la Prevención de la Violencia Intrafamiliar -CONAPREVI- por decreto gubernativo No.831-2000, se constituye en una instancia coordinadora, asesora e impulsora de políticas relativas a reducir la violencia Intrafamiliar y la violencia contra la mujer, teniendo en su mandato lo preceptuado por la CEDAW.
- La Oficina Nacional de la Mujer, -ONAM- se ha logrado mantener como uno de los escasos mecanismos dentro del Estado, pese a las limitaciones institucionales relacionados a programas de avance de las mujeres y equidad de género.
- Defensoría de la Mujer Indígena, creada como mandato de los Acuerdos de Paz. Y otro de los espacios significativo para las mujeres, es el Foro Nacional de la Mujer, el cual surge como uno de los compromisos adquiridos de los acuerdos de la paz, y ha permitido la participación de mujeres a nivel nacional.

3.2 Erradicación de la Pobreza

Según el Instituto Nacional de Estadística, de los hogares pobres con jefatura femenina en Guatemala el 83% son monoparentales en contraste con 2.1% de los hogares pobres con jefatura masculina; por otra parte existe una mayor concentración en las poblaciones indígenas, ya que siete de cada diez indígenas son pobres

A partir del año 2001, el Gobierno de Guatemala impulsa la Estrategia de reducción de la pobreza, congruente con los acuerdos de paz, que tiene como metas: aumentar el gasto de los sectores sociales y de infraestructura básica, y mejorar la eficiencia y equidad de los servicios públicos.

En este marco de acción gubernamental, la Secretaría Presidencial de la mujer se ha planteado áreas de intervención para atender las necesidades de las mujeres en situación de crisis emergente, así como a necesidades prácticas de género con vistas a mediano y largo plazo en: Salud, Educación, Trabajo y Desarrollo Agropecuario.

3.3 Eliminación de la Violencia

Los obstáculos de carácter socio-cultural constituyen la principal barrera de la atención institucional a la problemática de la violencia intrafamiliar y contra las mujeres. Las instituciones guatemaltecas han tenido que enfrentar resistencias ideológicas, también la falta de educación, información y orientación, que generan y reproducen pautas de sumisión y conformismo y una conducta que asume como parte de la vida cotidiana la práctica de la violencia intrafamiliar y contra las mujeres.

Con respecto a las instituciones que atienden tal problemática, tres de cada cinco carecen de personal capacitado y especializado.

Como algunas fortalezas por otra parte, se evidencia la voluntad de servicio de las instituciones y solidaridad frente a las personas afectada, la agilización de procesos de orientación y protección a las personas afectas y a sus familias, atención psicológica, asistencia médica y el rescate de personas en riesgos, reconocimiento y credibilidad del trabajo en las comunidades

CAPITULO 4

PRESENTACIÒN, ANÀLISIS E INTERPRETACIÒN DE RESULTADOS

4.1 Breve referencia de la Asociación de Mujeres Eulalences para el Desarrollo Integral Pixan Konob “AMEDIPK”

Situación actual de las socias de la AMEDIPK a nivel local

Economía

La PEA de Santa Eulalia, de acuerdo al Programa de Descentralización y Fortalecimiento municipal, es de 1,726 mujeres de un total de 30102 habitantes del mismo municipio. Relacionando esto con el número de socias de la AMEDIPK, el total de mujeres asociadas a la organización es de 202, quienes están generando ingresos en su familia, por tanto están dentro de la PEA de las mujeres del municipio.

Participación Política

Elecciones Generales 2007, Tribunal Supremo Electoral, en el Municipio de Santa Eulalia, datos y cifras, la cantidad de personas empadronados en el Casco Urbano, Hombres Actualizados 1,978. Mujeres actualizadas 1782 que hace un total de 3,760.

En área rural, Hombres actualizado 502 y mujeres Actualizadas 687, que hace un total de 1189.

Total en el Municipio 6, 959 Hombres y 4,359 Mujeres que hace un total de 11,318. Haciendo la comparación, la participación de la mujer siempre es baja en las votaciones electorales. En relación a estos datos la AMEDIPK ha contribuido en la ejecución de una capacitación sobre la importancia de la participación política de la mujer a nivel local, una antes de la votación electoral. Y la realización de un foro

político ambiental con la participación de la mujer, julio 2,007 con la finalidad de comprometer a los candidatos o candidata electa para coalicionar algunos esfuerzos en cuestiones ambientales y la participación de la mujer. Y se considera un 60% de la asociadas emitieron sus votos del año pasado que están dentro de los datos reflejados arriba.

4.2 Participación Ciudadana

COMUDE

Según información obtenida en la Oficina Municipal de Planificación Dentro del Consejo Municipal de Desarrollo que fue reorganizada el presente año, se visualizo la poca participación de las mujeres en las diferentes comisiones. Comisión de Educación: 2 mujeres y 10 hombres, Comisión de Salud: 1 mujer y 10 hombres. Comisión de Infraestructura, Ordenamiento Territorial, Urbanismo y Vivienda: 0 mujeres y 4 hombres. Fomento Económico, Turismo Ambiente y Recursos Naturales: 1 mujeres 9 hombres. Comisión de Descentralización, Fortalecimiento Municipal y Participación Ciudadana: 0 mujeres 7 hombres. Comisión de Finanzas: 0 mujeres y 5 hombres. Comisión de Probidad: 0 mujeres y 2 hombres. Comisión de Derechos Humanos y de la Paz: 0 mujeres y 3 hombres. Comisión de la Mujer y Niñez: 3 mujeres 6 hombres. Comisión de Seguridad y Justicia: 1 mujer y 3 hombres, que hace un total de 8 mujeres y 59 hombres. En relación a este número mencionado, 2 representantes de la AMEDIPK conforman la comisión de los recursos naturales y de la mujer. Como organización ha estado participando dentro del COMUDE con la finalidad de construir un desarrollo integral, ya que no existe una voluntad política en los periodos anteriores y así se percibe actualmente. Hasta la fecha se ha visualizado que los proyectos que presenta la Oficina Municipal de Planificación son de infraestructuras. Se ha dejado por un lado los proyectos de desarrollo y sociales. A raíz de esta deficiencia, el COMUDE propone que se comparta el presupuesto con desarrollo pero aun esta en proceso de negociación.

COCODE

Según información obtenida en la Oficina Municipal de Planificación, de las 81 comunidades que existe, en 6 comunidades está integrado el COCODE por algunas mujeres. 14 mujeres ocupan cargos dentro del COCODE, 10 mujeres con puestos de vocalía, 3 tesoreras y 1 secretaria. En relación a esta participación 4 socias inactivas de la AMEDIPK están dentro de los COCODES.

Oficina Municipal de la Mujer

A nivel Municipal Según acta No. Folio. Se logro la conformación de la Comisión Municipal de la Mujer con la representación de 18 mujeres de diferentes comunidades, dentro de las etapas de su conformación, una miembro fundadora de la AMEDIPK (Eulalia De León Juárez) dio el primer impulso a este proceso, en coordinación con otras instancias anteriormente y hasta la fecha tres representantes de la AMEDIPK (Ana Pascual Juan, Maria Pedro de Pedro, Izabel Francisco Esteban) apoyando activamente para la consolidación de las etapas de su conformación en coordinación con la MUNICIPALIDAD, AMEDIPK, PROGOGH Y MOVOMUNDO. Por medio de la cual se formulo un proyecto para el Fortalecimiento Institucional de la Oficina Municipal de la Mujer administrado por la AMEDIPK para el año 2009.

4.3 Ubicación Geográfica de la AMEDIPK

La oficina de la Asociación de Mujeres se encuentra ubicada en el Cantón Tzeltaj, Municipio de Santa Eulalia, a 87 kilómetros de la cabecera departamental de Huehuetenango. Las coordenadas geográficas donde se encuentra, el Cantón Tzeltaj, son: **Latitud norte: 15 ° 44' 07"**, **Longitud Oeste: 91 ° 28' 38"**. Según datos de campo tomadas en el centro de la comunidad con un GPS, Etrex Vista cx.

Las asociadas de la AMEDIPK, son provenientes de las diferentes comunidades de las aldeas de: Pett, Cristo Rey, Kanajaw, Yichtenam, Belén, Txojkun, Calvario, Vista Hermosa, San Miguelito, Paykonob', Buena Vista, Yich Joyom, Rosario, Molna, Nank'ultq, Yoch, Paxk'il, Tzeltaj, Satak Na.

“La Asociación de Mujeres Eulalences para el Desarrollo Integral Pixan Konob AMEDIPK surge formalmente en el año 1996 como producto de un primer momento de relación y reflexión de un grupo de mujeres que desde el año 1995 empezaron a reunirse para poner en común sus problemas, principalmente asociados con la discriminación de que eran objeto por parte de los hombres, tanto en su espacio familiar como público, notablemente dentro de las instancias organizativas en las que decidían participar.

Observaban que el hombre asalariado, se levanta, se lava las manos, come y se va. Las mujeres aunque sean asalariadas hacen siempre doble trabajo (testimonio de una de las actuales socias de la Asociación de Mujeres Eulalenses para el Desarrollo Integral Pixan Konob).

La aparición de un investigador extranjero que sirve de vínculo de relación y comunicación, les hace encontrar como un grupo de mujeres con capacidades importantes y las mismas preocupaciones. La investigación relacionada con el impacto de la emigración de Santa Eulalia a Estados Unidos, dio como resultado que dicho fenómeno, afectaba principalmente a las mujeres, razón que dio lugar a conocer muchas situaciones de discriminación existentes en el lugar.

La asociación de mujeres surge a luz pública, tomando el nombre de Grupo de Mujeres Amanecer. Como una primera reacción del grupo social en el municipio, hombres y mujeres asumen una posición crítica sobre la creación del grupo.

La siguiente expresión recoge el clima y las opiniones de ese momento: ¿Por qué surgía el grupo solamente de mujeres?, ¿Qué perseguían?, a lo mejor no tenían

qué hacer y por eso querían dominar a los hombres. Decían que ya no eran mujeres de la casa sino de la calle, que estaban saliendo del papel de ser mujeres.

Las asociadas refieren que las críticas provocaron dolor a nivel personal y de grupo, pero también obligaron a la reflexión de las mujeres con relación al trabajo que están realizando. A pesar de los problemas que la experiencia provocó al interior de las familias, las mujeres de AMEDIPK reconocen que el avance de la organización ha permitido un incipiente reconocimiento notable al trabajo por parte de sus esposos. Haber superado esta situación hace que la Asociación este actualmente en un momento de consolidación como grupo”.²⁴

4.4 Fecha de Constitución de la AMEDIPK

La Asociación de Mujeres Eulenses para el Desarrollo Integral Pixan Konob, cuyas siglas legales son “AMEDIPK”, es una Asociación legalmente constituida, la cual fue registrada ante la Municipalidad de Santa Eulalia el 24 de noviembre de 1996 y se protocolizó el 19 de noviembre de 1998, ante el Notario Sergio Vives, en la Ciudad del Departamento de Huehuetenango, que se encuentra inscrita en el Registro veintiuno guión noventa y ocho, afolios cuarenta y siete y cuarenta y ocho del libro del reconocimiento de personas jurídicas.

4.5 Organigrama de la Organización

Asamblea General
Junta Directiva
Comisión de Vigilancia
Gerente
Contador-Auxiliar de Contabilidad
Técnico Forestal – Técnica Social

²⁴ Poder Local, Participación y Descentralización 2007. Págs. 12-14

Promotores Agroforestales
Usuarios en las Comunidades

4.6 Junta Directiva Actual

Ana Pascual Juan	Presidenta y Representante Legal
Maria Marcos	Vice-Presidenta
Juana Evelina	Secretaria
Juana Pedro Francisco	Tesorera
Carmelina Cristobal	Vocal I
Catarina Lorenzo	Vocal II
Elidia Francisco	Vocal III

4.7 Comisiòn de Vigilancia

Ana Mateo Francisco
Angelina Pedro
Juana Juan Antonio

4.8 Convenios Institucionales Anteriores y Actuales

Convenios Institucionales anteriores

PDH
PRODEFORD
PROCUCH
CIPREDA
ENBAJADA DE JAPON
FONDO DE INVERSION SOCIAL (FIS)
MOVIMUNDO

Convenios Actuales

ASOCUCH

UTZ CHE
 FODIGUA
 PROGOBHI
 CONVENIOS MUNICIPALES

4.9 Presentación de Resultados de la Investigación de Campo

La recopilación de datos se realizó con las mujeres inactivas y activas de la asociación de mujeres, del Municipio de Santa Eulalia, Huehuetenango a 355 kilómetros ubicada de la Ciudad Capital.

La población total de las mujeres encuestadas son 77, las cuales se clasificaron en dos grupos: Inactivas con compromiso conyugal 47, Activas con Compromiso Conyugal 13 y del otro grupo, Inactivas solteras 7 y Activas solteras 10.

Presentación de cuadros de las inactivas y activa con compromiso conyugal

CUADRO 1

Nivel de participación de las socias mujeres investigadas en los puestos directivos de la organización.

Puestos	Inactivas con compromiso conyugal					Activas con compromiso conyugal					Población Total
	Si	%	No	%	Total	Si	%	No	%	Total	No casos
Socias con puesto Actual	0	0	47	100	47	7	64	6	46	13	60
Han ocupado puesto	10	21	37	79	47	5	38	8	62	13	60

Fuente: Investigación de campo realizada, junio-julio-agosto 2008

En el presente cuadro se ofrece información para visualizar el nivel de participación de las mujeres inactivas y activas en los puestos directivos en la organización; De las inactivas el 100% no ocupan ningún puesto; debido que la mayoría llevan 3 a 4 años de no participar.

Durante el tiempo que fueron activas 10 ocuparon puestos directivos que equivale a un 21% y 37 no han ocupando puestos que es el 79%. El porcentaje de las inactivas que no han ocupado algún cargo es mayor a comparación de las que han prestado servicio a la organización.

Las activas, 7 de ellas tienen puestos actualmente que indica un 54% y 6 no tienen cargos que es el 46%, que simplemente son socias de la AMEDIPK. Y 5 han ocupado puestos que equivale un 38% y 8 no han ocupado puestos que indica un 62%.

La información obtenida entre las mujeres inactivas y activas confirma la preocupación de las Naciones Unidas de abordar la participación plena de la mujer en diferentes niveles. Según indicaron las mujeres investigadas, las razones por las cuales no han ocupado puestos en los cargos directivos en la organización “Tienen miedo de aceptar los cargos directivos, porque no saben leer y escribir”.

Se concluye que entre inactivas y activas se visualiza un bajo porcentaje de las que han ocupado puestos, y esto se observa en las asambleas generales de la organización, donde se da únicamente rotación de puestos, es preocupante que el ritmo del crecimiento del capital humano dentro de la organización es muy bajo.

CUADRO 2

Estado Civil de las Mujeres Socias investigadas

Estado Civil	Inactivas con Compromiso Conyugal		Activas con Compromiso Conyugal		Población Total
	No. De casos	%	No de casos	%	
Casadas	30	64	6	46	36
Unidas	12	25	4	31	16
Separadas	4	9	3	23	7
Viuda	1	2	0	0	1
Total	47	100	13	100	60

Fuente: Investigación de campo realizada, junio-julio-agosto 2,008

En el presente cuadro se ofrece información que permite visualizar la situación civil de la muestra de mujeres investigadas para fines de este estudio. Al agrupar la información de las socias inactivas (casadas, unidas, separadas y viudas) tenemos un total de un 100% de mujeres que tienen responsabilidades por su rol de ama de casa, madres, esposas, jefas del hogar.

Al respecto, los datos indican que de socias activas tenemos, al agrupar casadas, unidas y separadas, el 100% del total de mujeres que actualmente participan activamente en la asociación de mujeres.

Esto demuestra que a pesar de los roles como mujer que desempeña en calidad de esposa, madre, jefa de hogar, han asumido el rol de líder dentro de la organización y si han contribuido en el desarrollo de su familia y de la comunidad, específicamente en los proyectos ambientales y productivos que ejecuta la organización.

Al analizar estos resultados, tenemos que la mayoría de mujeres socias activas de la organización, son mujeres con responsabilidad y cargas familiares, porque su estado civil así lo indica. Esta situación ha influido en su participación en las socias inactivas,

en alguna medida han abandonado su responsabilidad organizacional, por el cansancio o agotamiento físico que le provoca.

CUADRO 3

Ocupación de las Mujeres Socias Investigadas

Ocupación	Inactivas con Compromiso Conyugal		Activas con Compromiso Conyugal		Población total No casos
	No. de casos	%	No de casos	%	
Ama de casa	40	85	12	92	52
Comerciante	2	4	0	0	2
Profesional	5	11	1	8	6
TOTAL	47	100	13	100	60

Fuente: Investigación de campo, junio, julio, agosto 2008

El presente cuadro permite visualizar en caso de las socias inactivas, el 85% son ama de casas, 4% comerciantes y 11% profesionales. Las comerciantes y profesionales no dejan de ser madre, esposa y jefa del hogar que tienen las mismas responsabilidades igual que las amas de casas. Quienes tienen un rango de edad entre 19 a 58 años, con un promedio de 34 años.

En el caso de las socias activas el 92% son ama de casa, 8% profesionales con un rango de edad de ellas esta entre 21 a 52 años, con un promedio de 43 años. Sin embargo están liderando la organización con proyectos ambientales, sociales y productivos a pesar que la mayoría es ama de casa.

CUADRO 4

Nivel de Escolaridad de las Mujeres Socias Investigadas

Escolaridad	Inactivas con Compromiso Conyugal		Activas con Compromiso Conyugal		Población Total
	No. de casos	%	No de casos	%	No casos
No tiene ningún grado	16	34	7	54	23
Primaria	23	49	5	38	28
Secundaria	2	4	0	0	2
Diversificado	5	11	0	0	5
Universitario	1	2	1	8	2
TOTAL	47	100	13	100	60

Fuente: Investigación de campo, junio-julio-agosto 2008

El presente cuadro demuestra la información relacionada con el nivel de escolaridad de las mujeres socias inactivas y activas de la Asociación investigada.

Los datos de las inactivas muestran que el 34% no tienen ningún grado de escolaridad, 49% con educación primaria, 4% secundaria, 11% diversificado, 2% Universitarias y en el caso de las activas 54% no tienen ningún grado de escolaridad, 38% con educación primaria, 0% secundaria, 0% Diversificado, 8% Universitario.

Las inactivas y activas muestran que son pocas las mujeres que han logrado alcanzar estudios de secundaria, diversificado y universitaria, lo que representa un 25% del total investigada.

La información obtenida confirma las estadísticas oficiales que a nivel nacional se presentan, los cuales señalan que en Guatemala existe analfabetismo y baja escolaridad en las mujeres, particularmente las del área rural y de grupos de población étnica, así como las asociadas a la AMEDIPK. Esto influye mucho en la no aceptación de puestos directivos en la organización.

Las mujeres socias inactivas investigadas, tienen un promedio entre 2 o 3 hijos. A pesar de esta responsabilidad, tienen un ingreso promedio mensual de Q. 258.51. Estos pequeños ingresos los obtienen a través de trabajos ocasionales, así como oficios domésticos en otras casas particulares, en la época de la siembra de milpa o en la venta de algunos animales criados en sus casas. Por lo anterior aportan al hogar un promedio de Q. 247.87 de su salario utilizando una mínima parte para sus gastos personales que equivale el 4.16%.

Al igual el promedio de hijos de las socias activas investigadas son 3. A pesar de esta responsabilidad de cuidar y alimentar a los hijos. Tienen un ingreso mensual de Q 6,800 que equivale a 523.07%. Estos pequeños ingresos lo obtienen a través de trabajos ocasionales, específicamente en las actividades forestales del Programa de Incentivos Forestales que maneja la organización, en la época de la siembra de milpa o en la venta de crías de animales en su casa. Por lo anterior aportan en el hogar un promedio de Q500.00, utilizando una mínima parte para sus gastos personales.

De acuerdo a los datos de ingreso y aporte en el hogar de las mujeres investigadas, ellas aportan económicamente en el hogar para el sostenimiento de la familia, aunque históricamente esto ha sido invisibilizado por la propia familia o por la sociedad en general.

CUADRO 5

Nivel de Decisiones de las Mujeres Socias Investigadas

Decisión	Inactivas con Compromiso Conyugal		Activas con Compromiso Conyugal		Población Total No casos
	No. de casos	%	No de casos	%	
Decisión propia	36	76	9	69	45
Decisión en pareja	5	11	4	31	9
Decisión familiar	6	13	0	0	6
Totales	47	100	13	100	60

Fuente: Investigación de campo realizado en, junio-julio-agosto, 2008

El presente cuadro demuestra los datos de información en la forma como se inscribieron las socias inactivas y activas en la organización, en caso de las inactivas el 76% fueron por decisión propia, el 11% decidieron en pareja y el 13% decisión familiar. Y el caso de las activas el 69% decisión de ellas mismas, 31% fue decisión de pareja y el 0% por decisión familiar.

Esta Información viene a confirmar la importancia de que las mujeres esten organizada, porque no pueden vivir aisladamente, sino que tienen que estar en continua interacción de unas con las otras, para cooperar en sus propias necesidades.

Se refleja un mayor porcentaje la decisión propia entre inactivas y activas únicamente existe una mínima diferencia, algunas socias indicaron “la iniciativa de buscar a la organización, se debe a las necesidades económicas de la familia, con la finalidad de encontrar fuente de trabajo en la organización y aportarlo para el hogar”. Se concluye que la mayoría de las mujeres investigadas se preocupan por el sostenimiento económico de su familia, no dependen únicamente de su pareja.

CUADRO 6

Religión de las Mujeres Socias Investigadas

Religión	Inactivas con Compromiso Conyugal		Activas con Compromiso Conyugal		Población Total No casos
	No. de casos	%	No de casos	%	
Católica	40	85	11	86	51
Evangélica	7	14	1	7	8
Carismática	0	0	1	7	1
Total	47	100	13	100	60

Fuente: Investigación de campo realizado en, junio-julio-agosto, 2008

La religión que practican la mayoría de las socias inactivas es la católica, el estudio refleja que es el 85 %, 14% evangélica. Y de las socias activas el 86% católica, el

7% evangélica y el 7% carismática. De acuerdo al resultado de los datos se concluye que el mayor porcentaje que predomina en la religión de las mujeres socias inactivas y activas es la católica.

CUADRO 7

Socias que han desempeñado Cargos Directivos dentro de su Religión

Puestos	Inactivas con Compromiso Conyugal		Activas con Compromiso Conyugal		Población Total
	No. de casos	%	No de casos	%	No casos
Tienen cargo	21	45	6	46	27
No tiene cargo	26	55	7	54	33
Total	47	100	13	100	60

Fuente: Investigación de campo realizado en, junio-julio-agosto, 2008

El presente cuadro ofrece información sobre el grado de cargo que tienen las socias inactivas y activas dentro de su religión; las socias inactivas que tienen cargo es el 45%, el 55% no tienen cargo. Y en el caso de las activas el 46% tienen cargo y el 54% no tienen cargo. Se evidencia entre inactivas y activas, un bajo porcentaje de participación en cuanto a cargo que desempeña la mujer en el ámbito de su vida personal y dentro de la organización.

CUADRO 8

Consideración de la Participación de las mujeres socias investigadas en la Organización

Puestos	Inactivas con Compromiso Conyugal		Activas con Compromiso Conyugal		Población Total
	No. de casos	%	No de casos	%	No casos
Activa	0	0	10	77	10
Regularmente activa	3	6	2	15	5
Pasiva	3	6	1	8	4
Inactiva	41	87			41
	47	100	13	100	60

Fuente: Investigación de campo realizado en, junio-julio-agosto, 2008

El presente cuadro ofrece una información sobre la inactividad de las mujeres asociadas a la organización; El caso de las inactivas existe un 12% de las que aparecen cada dos años en reuniones, 87% de las que definitivamente llevan tres o cuatro años de no participar en la organización. “Según indicaron las razones del porque no están participando activamente en la asociación de mujeres expresaron los siguientes: “No tienen quien les cuide los niños y las hijas mayores se casaron, problemas de salud, las actividades forestales que hacen en el campo son muy pesado, desmotivación personal, falta de motivación por parte de la organización, así como dietas en las reuniones en la organización y por distancia entre lugar de procedencia y la oficina de la organización”.

En el caso de las activas están participando activamente en los proceso de ejecución de los diversos proyectos que maneja la organización.

CUADRO 9

Actitud del Conyugue sobre la Participación de las Esposas a la Organización

Actitudes	Inactivas con Compromiso Conyugal		Activas con Compromiso Conyugal		Población Total
	No. de casos	%	No de casos	%	No casos
Abierta	5	11	5	38	10
Adecuada	14	30	4	31	18
Limitada	13	28	1	8	14
Excluida	1	2	0	0	1
Indiferente	9	18	0	0	9
No aplica (separadas viudas)	5	11	3	23	8
Totales	47	100	13	100	60

Fuente: Investigación de campo realizado en junio-julio- agosto 2008

El presente cuadro ofrece información sobre la actitud de los cónyuges de las socias inactivas y activas en relación a su participación en la organización; en el caso de las inactivas agrupando el primero y segundo rango existe un 41% que tienen una actitud abierta y adecuada en donde no existen problemas, y en las otras han visto actitudes que limitan, que restringen, indiferentes y excluidas en el sentido si te vas hay miras, siempre con actitudes desagradables que desmotiva la participación de la mujer agrupando los porcentajes equivale a un 48% y el 11 no aplicaron a las preguntas indicadas.

Al igual en el caso de las activas también existe un 69% agradable, 8% con actitudes negativas y el 23% no aplicaron a las preguntas planteadas.

CUADRO 10

Apoyo de los Esposos hacia las Mujeres socias investigadas sobre su Participación en la Organización

	Inactivas con Compromiso Conyugal						Activas con Compromiso Conyugal						Población Total
	SI	%	NO	%	NA	T	SI	%	NO	%	NA	T	
Apoyo	15	36	27	64	5	47	9	90	1	10	3	13	60
Felicitación	16	38	26	62	5	47	10	100	0	0	3	13	60
Motivación	19	45	23	55	5	47	10	100	0	0	3	13	60
Incentivación	8	19	33	81	5	47	2	20	8	80	3	13	60
Libertad	12	29	30	71	5	47	6	60	4	40	3	13	60
Apoyo en oficios	8	19	34	81	5	47	5	50	5	50	3	13	60
Apoyo económico	7	17	35	83	5	47	3	30	7	70	3	13	60
Totales		29		71				45		55			

Fuente: Investigación realizada en junio-julio-agosto 2008

El presente cuadro permite visualizar el apoyo de los esposos hacia las esposas asociadas a la organización. Por que es importante resaltar en este espacio, ya que son elementos fundamentales para la participación activa o efectiva de las socias. Si han sido motivadas en las actividades de la organización, felicitadas, apoyadas en opiniones y sugerencias, incentivadas, si tienen libertad en aceptar cualquier cargo directivo dentro de la organización, o se encarga el esposo en los oficios domésticos y si cuenta con el apoyo económico específicamente los gastos de pasajes o costo de alimentación, cuando participan en las actividades de la organización, debido que la mayoría son de diferentes aldeas. Estos tipos de apoyo es lo que necesitan las asociadas desde su vinculo familiar, para que tenga un mayor porcentaje de participación, sin embargo es apoyado únicamente el 29%, y el 71% existen limitaciones en estos aspectos planteados. En el caso de las activas 45% cuentan con el apoyo y el 55% con limitaciones. De acuerdo de los resultados obtenidos viene a confirmar el papel importante que juega la familia en el seno de la sociedad, que desde la familia se debe fomentar una cultura de participación en la mujer y publico. Se concluye entonces tanto como en caso de las inactivas y activas se evidencia una baja motivación hacia la participación de ellas por los esposos.

CUADRO 11

Participación Social de las Mujeres Socias Investigadas

Puesto	Inactivas con Compromiso Conyugal		Activas con Compromiso Conyugal		Población Total
	No. de casos	%	No de casos	%	
Ha participado	18	38	7	54	25
No ha participado	29	61	6	46	35
Total	47	100	13	100	60

Fuente: Investigación de campo realizado en junio-julio-agosto 2008

El cuadro refleja los datos de las socias inactivas que el 38% han tenido una participación fuera de la organización, el 61 no han participado. Y en caso de las socias activas existe un 54% de participación fuera de la organización y el 46% no han participado. A nivel local la participación de las mujeres en los COCODES y COMUDE existe una baja participación, por lo que confirma esta información obtenida que las socias inactivas tienen muy baja la participación a comparación de las socias activas se observa un mínimo avance.

Se concluye entonces tanto como dentro de la organización y fuera de la organización la participación de las mujeres asociadas a la AMEDIPK es baja de acuerdo de los datos obtenidos.

CUADRO 12

Opinión de las Mujeres Socias Investigadas sobre las actitudes de Machismo de los Esposos

Actitudes	Inactivas con Compromiso Conyugal						Activas con Compromiso Conyugal						Población Total
	SI	%	NO	%	N-A	T	SI	%	NO	%	N-A	T	
Se enoja cuando usted llega a la casa	17	40	25	60	5	47	3	30	7	70	3	13	60
No le deja venir para no abandonar los oficios del hogar	21	50	21	50	5	47	1	10	9	90	3	13	60
Le pone límite de horario	25	59	17	41	5	47	3	30	7	70	3	13	60
Le pega	3	7	39	93	5	47	0	0	10	100	3	13	60
Le maltrata	6	14	36	86	5	47	1	10	9	90	3	13	60
Le considera callejera y sin oficio	7	17	35	83	5	47	1	10	9	90	3	13	60
Se enoja con los niños	4	9	38	91	5	47	0	0	10	100	3	13	60
No le da pasajes	3	7	39	93	5	47	4	40	6	60	3	13	60
Se desquita con los niños	4	9	38	91	5	47	0	0	10	100	3	13	60
No quiere ser	21	50	21	50	5	47	1	10	9	90	3	13	60
El único que puede salir del hogar es el hombre	12	28	30	72	5	47	2	20	8	80	3	13	60
Le tiene que entregar cuentas al regresar	17	40	25	60	5	47	3	30	7	70	3	13	60
TOTAL		28		72				16		84			

Fuente: Investigación de Campo realizado en junio-julio-agosto 2008.

La vida real de las socias inactivas de la organización, todavía existe un promedio del 28 % de los hogares donde los esposos son machistas por la existencia de normas estrictas, actitudes drásticas, maltratos, mecanismos de desplazamiento para los niños, aun donde no quieren ser criticados por sus vecinos, familiares en relación de la participación de la mujer dentro de la organización, donde se considera que el hombre es el único que debe salir fuera del hogar o donde ellas tienen que entregar cuentas al regresar a su hogar, Y un promedio del 72 % de los hogares donde no se manifiesta el machismo. Y en el caso de las activas existe un 16% de machismo y un 84% no existe.

CUADRO 13

Consideración de la Pérdida de atención a la familia

Pérdida	Inactivas con Compromiso Conyugal						Activas con Compromiso Conyugal						Población Total
	SI	%	NO	%	N-A	T	SI	%	NO	%	N-A	T	
Pone como barrera la atención a los niños	35	83	7	17	5	47	7	70	3	30	3	13	60
Le dice que la casa necesita limpieza y que no esté cerrada	25	60	17	40	5	47	7	70	3	30	3	13	60
Le pide que le vaya a dejar almuerzo hasta donde trabaja cuando usted tiene reunión.	25	60	17	40	5	47	4	40	6	60	3	13	60
Los niños se quedan llorando y el esposo no les presta atención	24	57	18	43	5	47	0	0	10	100	3	13	60
Los oficios domésticos se quedan abandonados y no hay apoyo por parte de su esposo	20	48	22	52	5	47	2	20	8	80	3	13	60
Totales		61		39				40		60			

Fuente: Investigación de campo realizado en junio-julio-agosto 2008.

En el presente cuadro permite visualizar los datos de la pérdida de atención a la familia cuando participa la mujer en la organización, porque es la jefa del hogar; la atención a los niños es una gran responsabilidad grande a la mujer, la limpieza general de la casa, incluso algunas manifestaron que, cuando tienen reunión, tienen que ir a dejar el almuerzo en el lugar de trabajo del esposo porque se coinciden las mismas necesidades, específicamente donde hay niños pequeños no hay con quien dejarlos ya que el esposo también sale a trabajar o no existe quien presta atención, de alguna manera se atrasa los oficios domésticos, estos factores influye mucho en la baja participación de la mujer en cualquier nivel de su participación. En el caso de las inactivas existe un promedio del 61% donde influye la pérdida de atención a la familia y un 39% no influyen estos factores.

Y en el caso las activas existe un promedio del 40% de la pérdida de atención a la familia y un 60% donde no influyen estos factores.

CUADRO 14

Opinion de las Mujeres Investigadas en la Falta de Atencion al Hombre

Variable	Inactivas con Compromiso Conyugal						Activas con Compromiso Conyugal						Población Total
	si	%	no	%	N.A	T	si	%	no	%	N.A	T	
El hombre es celoso	14	33	28	67	5	47	2	20	8	80	3	13	60
El hombre quiere ser servido en todo sentido	12	29	30	71	5	47	3	30	7	70	3	13	60
Totales		31		69			25		75				

Fuente: Investigación de campo realizado en junio-julio-agosto 2,008

El presente cuadro permite visualizar la perdida de atención al hombre de las socias inactivas; en el caso de las inactivas existe un promedio del 31% de la perdida de atención al hombres y el 71% que no manifiesta pérdida de atención. Y en el caso de las activas un promedio de 25 % de los hogares donde se manifiesta una falta de atención al hombre el 75% no existe la falta de atención al hombre.

La mayor parte mencionaron que existe cierta comprensión entre la pareja donde dejan hecho los almuerzos los esposos ya solo lo recalientan” esto indica que ya existe un minimo avance de comprension entre las parejas, exclusivamente son informaciones obtenidas a las socias de la AMEDIPK a escepcion el caso de las mujeres externos de la organización.

CUADRO 15

Opinión de las Mujeres Investigadas sobre la Falta de Recursos Económicos

Falta de recursos económicos	Inactivas con Compromiso Conyugal						Activas con Compromiso Conyugal						Población Total
	SI	%	NO	%	N-A	T	SI	%	NO	%	N-A	T	
Nadie se queda haciendo los oficios domésticos	39	83	8	17	0	47	7	54	6	36	0	13	60
Se atrasan los oficios domésticos.	40	85	7	15	0	47	7	54	6	36	0	13	60
No tiene pasaje y dinero para el almuerzo.	34	72	13	28	0	47	7	54	6	36	0	13	60
Prefiere trabajar en otro lugar donde obtiene mejores ingresos.	30	64	17	36	0	47	7	54	6	36	0	13	60
Le da permiso si usted viene a trabajar, pero no le da si es para reuniones o talleres	17	40	25	60	5	47	7	70	3	30	3	13	60
		69		31				57		43			

Fuente: Investigación de campo realizado en junio-julio-agosto 2008

El presente cuadro permite visualizar como afecta la falta de recursos económicos la participación de la mujer, porque si tuviera la capacidad económica contratarían quien haría los oficios domésticos y no se atrasarían, y muchas veces no tienen dinero para estar pagando pasajes y de alimentación para asistir en las actividades de la organización, muchas de ellas se vienen a pie desde sus propias comunidades hasta llegar a la organización, en algunos casos estas inconveniencia hace que buscan donde existe fuente de trabajo para satisfacer sus necesidades personales y familiares. En el caso de las inactivas existe un promedio del 69% donde se manifiesta la falta de recursos económicos y 31% donde no, y en el caso de las activas también existe un promedio del 57% de la falta de recursos económicos y 43% donde no es un factor la economía.

CUADRO 16

Toma de Decisiones Dentro de la Familia de las Mujeres Socias Investigadas

Toma de Decisión	Inactivas con Compromiso Conyugal		Activas con Compromiso Conyugal		Población Total
	No. de casos	%	No de casos	%	No casos
Decisión de Pareja	35	74	8	62	43
Decisión Personal	8	17	3	23	11
Solo el esposo	4	9	2	15	6
Total	47	100	13	100	60

Fuente: Investigación de campo realizado en junio-julio- agosto 2008

En el cuadro se refleja en el caso de las socias inactivas un 74% las decisiones se toman entre la pareja, esto indica un gran avance en la toma de decisiones entre la pareja, un 17% toman sus propias decisiones personales, aunque dentro de este numero se encuentran las cinco separadas.

Es preocupante aun, porque existe el 9% de subordinación en la vida de las socias inactivas, que el esposo es el único que toma las decisiones en los que hacer dentro del hogar. Sin dejar que la esposa tome sus propias decisiones. Y el resultado de datos de las socias activas, de la toma de decisión de pareja es de 62%, el 23.07% decisión personal y el 15% aun existe que el esposo es el que decide por la mujer.

En la vida de las socias inactivas el 9% y de las activas el 15% ambos casos existe una minina parte la subordinación hacia la mujer. Esta información viene a confirmar que en el ámbito privado, no son ellas las que toman las decisiones, es el conviviente o el esposo.

CUADRO 17

Influencia de los Suegros en la Toma de Decisión en la Vida de las Mujeres Socias Investigadas

Influencias	Inactivas con Compromiso Conyugal					Activas con Compromiso Conyugal					Población Total
	SI	%	NO	%	Total	SI	%	NO	%	Total	No casos
	17	40	30	60	47	2	15	11	85	13	60

Fuente: Investigación de campo realizado en junio-julio-agosto, 2008

El presente cuadro nos permite visualizar los datos de las influencias de los suegros en la toma de decisión de las parejas investigadas; en el caso de las inactivas existe un 40% los esposos ha sido influenciado algunas veces por los suegros, aunque ya no están conviviendo juntos y un 60% ya no existe influencias. Y en el caso de las activas el 15% los esposos han sido influenciados por los suegros en la toma de decisiones, el 85% no.

“Según indicaron algunas socias inactivas, muchas veces el suegro interviene en algunas decisiones de pareja, pero el esposo trata la forma de no aceptar, en este caso la mujer es mal visto dentro de la familia del hombre, se considera que ella esta mal aconsejando al esposo o manda a su conviviente”.

Relacionando teóricamente viene a confirmar el sistema patriarcal, porque se caracteriza por la situación de la dirigencia del varón dentro de la familia, que aun viven algunas el 40% de las socias inactivas de la organización.

CUADRO 18

Formas de Convivencia de las Mujeres Socias Investigadas

Convivencia	Inactivas con Compromiso Conyugal					Activas con Compromiso Conyugal					Población Total
	SI	%	NO	%	Tot.	SI	%	NO	%	Tot.	No casos
Vive independiente	34	72	13	28	47	12	92	1	8	13	60
Vive con sus suegros	5	11	42	89	47	1	8	12	92	13	60
Vive con su papa	9	19	38	81	47	0	100	13	100	13	60

Fuente: Investigación de campo realizado en junio-julio-agosto, 2008

En el presente cuadro se presenta información sobre la forma de convivencia de las mujeres socias inactivas y activas, en el caso de las inactivas ya existe un 72% que viven independientes, 28% no viven independiente, el 11% vive con sus suegros todavía, el 89% no viven aparte, el 19% viven con sus papas y el 81% no viven con padres. Y en el caso de las activas el 92% ya viven independientemente, el 8% viven con sus suegros y el 0% nadie vive con sus padres.

Se puede confirmar que la mayoría de las mujeres socias investigadas, viven ya independiente, y la minoría de las socias inactivas aun vive con sus suegros confirma el sistema patrilocal, “cuando somos solteras participábamos activamente porque no tenemos compromiso de matrimonio, y actualmente es un poco difícil de seguir participando porque ya formamos otra familia y donde tenemos que preparar la alimentación de nuestra pareja” versión de las mujeres investigadas.

CUADRO 19

Libertad de Participación entre Hombres y Mujeres de la Familia de las Mujeres Socias Investigadas

Libertad	Inactivas con Compromiso Conyugal		Activa con Compromiso Conyugal		Población Total
	No. de casos	%	No de casos	%	No casos
Equitativo	42	89	13	100	55
Al hombre	4	9	0	0	4
A la mujer	1	2	0	0	1
Totales	47	100	13	100	60

Fuente: Investigación de campo realizado en junio-julio- agosto 2008

El presente cuadro refleja un buen numero de punto de vista de las señoras madres; sobre la libertad de participación entre hombres y mujeres, el 89% equitativo, aunque existe un 9% aun piensan que la libertad de participación es mas para el hombre y una manifestó que a la mujer. Y el caso de las socias activas el 100% de las entrevistadas manifestaron que la libertad de participación de sus hijos e hijas es equitativa.

La mayoría de las inactivas y activas indicaron “Por experiencias como madres, nuestros padres nunca nos dieron libertad de participar cuando fuimos señoritas, porque nos decían que salimos fuera del hogar a buscar hombres vamos” son expresiones que nos afectó mucho para quedarnos siempre en la casa y tímidas.

El alto porcentaje de la libertad de participación es equitativo viene a confirmar un pequeño avance de igualdad de genero en las nuevas generaciones de las mujeres investigadas y en la minoría existe todavía una mínima parte la persistencia que la mujer mantiene una vida privada en el hogar. En este sentido la AMEDIPK desde su fundación ha trabajado sobre los ejes temáticos de Derechos de la Mujer y Equidad de Genero, se considera que estos temas a cambiado la mentalidad de las señoras a excepcion de las mujeres agena a la organización.

CUADRO 20

Formas de Distribución de Herencia entre Hombres y Mujeres de las Familias de las Mujeres Socias Investigadas

Distribución	Inactivas con Compromiso Conyuga		Activas con Compromiso Conyugal		Población Total
	No. de casos	%	No de casos	%	No casos
Equitativo	45	96	12	92	57
Al hombre	1	2	1	8	2
No tiene herencia	1	2	0	0	1
Totales	47	100	13	100	60

Fuente: Investigación de campo realizado en junio-julio- agosto 2008

El presente cuadro ofrece información sobre la forma de distribución de herencia entre hombres y mujeres en la familia de las mujeres inactivas data de las siguientes formas; el 96% equitativa, el 2% piensan que al hombre y el 2% a la mujer. Y en caso de las activas el 92% equitativa porque tienen los mismos derechos y un 8 % al hombre. Existe una mínima parte, que la herencia es únicamente al hombre, en la cual viene a confirmar el término del sistema patrilineal en donde se ha tomado específicamente la distribución de herencia de padre a hijos y de hijos a nietos. Y la otra mínima parte es la falta de tenencia de tierra por eso no es equitativo la distribución.

CUADRO 21

Libertad de Educación entre Hombres y Mujeres de la familia de las Socias Investigadas

Libertad	Inactivas con Compromiso Conyugal		Activas con Compromiso Conyugal		Población Total
	No. de casos	%	No de casos	%	No casos
Equitativo	39	83	12	92	51
Al hombre	8	17	1	8	9
Totales	47	100	13	100	60

Fuente: Investigación de campo realizado en junio-julio- agosto 2008

El presente cuadro ofrece una información sobre las mujeres socias inactivas y activas, la libertad de educación de sus hijas e hijos; en el caso de las inactivas, el 83% equitativo, el 17% solo al hombre. En caso de las activas el 92% equitativo y un 8% al hombre. La visión de las madres hacia sus hijos e hijas sobre educación es equitativo, la cual viene a confirmar un mínimo avance en la igualdad de género donde hombre y mujeres tienen las mismas posibilidades y derechos “ además indicaron que a través de sus experiencias como madres nunca que les dieron la oportunidad de asistir en un centro educativo por sus padres por la situación económica, no saben leer y escribir por eso tienen miedo de asumir compromiso de cargos directivos dentro de la organización. Es un ejemplo claro para algunas de seguir luchando por su familia en dar una educación mínima que están dentro de sus alcances, aunque tortillas con sal pero hay que sacar adelante a los hijos, así lo manifestaron”.

CUADRO 22

Administración de sus Propios Recursos Económicos de las Mujeres Socias Investigadas

Administración	Inactivas con Compromiso Conyugal		Activas con Compromiso Conyugal		Población Total
	No. de casos	%	No de casos	%	
Gasto persona	3	6	2	15	5
Gasto familiar	39	83	9	70	48
Lo da a su espso	5	11	2	15	7

Fuente: Investigación de campo realizado en junio-julio- agosto 2008

El presente cuadro permite visualizar los datos, así como en las mujeres socias inactivas y activas administran sus propios recursos que ganan en la organización en los jornales de trabajo; en el caso de las inactivas el 6% gasto personal, 83%

gasto familiar, 11% se lo trasladan a sus esposos. Y en caso de las activas el 15% uso personal, 69% gasto familiar y 15% se lo traslada a sus esposos.

4.10 Presentación de Resultados de las Solteras Inactivas y Activas

En los siguientes cuadros se presentan los resultados de la segunda agrupación de las mujeres solteras investigadas, específicamente 7 inactivas solteras y 10 activas solteras que están dentro de la población total de las mujeres objeto de estudio.

CUADRO 1

Puesto de las Mujeres Socias Investigadas

Puestos	Inactivas Solteras					Activas Solteras					Población Total
	SI	%	NO	%	Total	SI	%	NO	%	Total	No casos
Socias con puesto Actual	0	0	7	100	7	3	30	7	70	10	17
Han ocupado puesto	2	29	5	71	7	3	30	7	70	10	17

Fuente: Investigación de campo realizada, junio-julio-agosto 2008

El presente cuadro ofrece información sobre los puestos que ocupan o han ocupado las mujeres solteras inactivas y activas; en el caso de las inactivas el 100% no ocupan ningún puestos actualmente por el tiempo que han dejado de participar en la organización, pero en el tiempo que estuvieron activas el 29% han ocupado puestos directivos y el 71% no han ocupado puestos. Y en caso de las activas el 30% ocupan puestos actualmente y el 70% no ocupan puestos y han ocupado también el 30% y 70% no han ocupado ningún puesto.

Se evidencia claramente en la vida de la mujer que su participación siempre es baja, ni por que su estado civil es solteras. En conclusión entre las mujeres inactivas, activas con conyugue y solteras inactivas y activas existe similitud del bajo porcentaje de participación dentro de la organización.

CUADRO 2

Estado Civil de las Mujeres Socias Investigadas

Estado Civil	Inactivas Solteras		Activas Solteras		Población Total
	No. de casos	%	No de casos	%	No casos
Solteras	7	100	10	100	17
Total	7	100	10	100	17

Fuente: Investigación de campo realizada, junio-julio-agosto 2,008

El presente cuadro se ofrece información sobre el estado civil de las solteras inactivas y activas; en el caso de las inactivas el 100% solteras y en caso de las activas también el 100% solteras. Todas son solteras, sin embargo están sujetas al orden de sus padres, los cuales no les permite fácilmente participar en los espacios de puestos directivos de la organización.

CUADRO 3

Ocupación de las Mujeres Socias Investigadas

Ocupación	Inactivas Solteras		Activas Solteras		Población Total
	No. de casos	%	No de casos	%	No casos
Ama de casa	6	86	9	90	15
Empleada domesticas	1	14	0	0	1
Comerciante	0		0	0	
Profesional	0		1	10	1
TOTAL	7	100	10	100	17

Fuente: Investigación de campo realizado en junio-julio-agosto 2,008

En el presente cuadro se visualiza, el caso de las solteras inactivas donde se observa un 86% de ama de casa, el 14% son empleadas domesticas y el rango de edad de ellas, esta entre 16 a 38 años, con un promedio de 27 años. Y en el caso de las solteras activas el 90% son ama de casa y el 10% profesional, quienes tienen un rango de edad de 19 a 30 años y un promedio de 25 años.

Se visualiza que entre inactivas y activas son ama de casa, a la vez están jugando un papel de liderazgo dentro de la organización y contribuyendo en su familia y comunidad a través de los proyectos que maneja la organización.

CUADRO 4

Escolaridad de las Mujeres Socias Investigadas

Ocupación	Solteras Inactivas		Solteras Activas		Población Total No casos
	No. de casos	%	No de casos	%	
No tiene ningún grado	1	14	1	10	2
Primaria	6	86	8	80	14
Secundaria	0		1	10	1
Diversificado	0		0	0	0
Universitario	0		0	0	0
TOTAL	7	100	10	100	17

Fuente: Investigación de campo, junio-julio-agosto 2008

En el presente cuadro se puede observar que el caso de las solteras inactivas existe un 14% que no tienen ningún grado de escolaridad, 86% han llegado en el nivel primario. Sin embargo la sumatoria de ingresos que obtienen es de Q1750.00, significa que tienen un promedio de Q 250.00. Estos pequeños ingresos lo obtienen a través de trabajos ocasionales así como: en trabajos domésticos en casas particulares, crianza de animales en sus casas y en la época de siembre de milpas. A

pesar de que son solteras no tienen ningún hijo bajo sus responsabilidades, pero aportan el 100% de sus pequeños ingreso a su familia.

En el caso de las solteras activas existe un 10% de las que no tienen ningún grado de escolaridad, 80% con nivel primaria y 10% nivel secundaria. Sin embargo la sumatoria de ingresos que obtienen las socias activas es de Q4800.00, significa que tienen un promedio de Q 480.00. Estos pequeños ingresos lo obtienen a través de trabajo ocasionales así como: crianzas de animales en sus casas y en la época de siembra de milpa y específicamente en las actividades forestales del Proyecto del Programa de los Incentivos Forestales (PINFOR) que maneja la organización. El nivel de ingreso es mayor que las solteras inactivas, esto es una ventaja más ya que están laborando en las actividades de la organización y la mayor parte de sus ingresos es de uso personal, a comparación de las inactivas aportan en el hogar.

CUADRO 5

Religión de las Mujeres Investigadas

Religión	Solteras Inactivas		Solteras Activas		Población Total
	No. de casos	%	No de casos	%	No casos
Católica	6	86	4	40	10
Evangélica	1	14	6	60	7
Total	7	100	10	100	17

Fuente: Investigación de campo realizado en, junio-julio-agosto, 2008

El presente cuadro demuestra que el caso de las solteras inactivas, el 86% son católicas y el 14% evangélicas y en caso de las solteras activas el 40% católicas y 60% evangélicas. En conclusión las solteras inactivas y activas la mayoría son católicas.

CUADRO 6

Socias que Desempeñan Cargos Directivos Dentro de su Religión

Cargo	Solteras Inactivas		Solteras Activas		Población Total
	No. de casos	%	No de casos	%	No casos
Tienen cargo	2	29	4	40	6
No tienen cargo	5	71	6	60	11
Total	7	100	10	100	17

Fuente: Investigación de campo realizado en junio-julio-agosto, 2008

El presente cuadro ofrece una información; en el caso de las solteras inactivas existe un 29% tienen cargo, el 71% no tienen cargo. Y en el caso de las solteras activas 40% tienen cargo y el 60% no tienen cargo. Es evidente que la participación de las solteras inactivas y activas en sus religiones es muy baja.

CUADRO 7

Nivel de Decisión de las Mujeres Solteras Investigadas

Decisión	Solteras Inactivas		Solteras Activas		Población Total
	No. de casos	%	No de casos	%	No casos
Decisión propia	5	76	10	100	15
Decisión del padre	1	11	0	0	1
Decisión de la madre	1	13	0	0	1
Totales		100		100	17

Fuente: Investigación de campo realizado, junio-julio-agosto, 2008

De las solteras inactivas existe un 71.42% decisión propia, 14.28% decisión del padre y el 14.28% decisión de la madre.

CUADRO 8

Consideración de la Participación de las Mujeres Socias Investigadas

Consideración	Solteras Inactivas		Solteras Activas		Población Total
	No. de casos	%	No de casos	%	No casos
Activa	0	0	10	100	10
Inactiva	7	100	0	0	7
Totales	7	100	10	100	17

Fuente: Investigación de campo realizado, junio-julio-agosto, 2008

El presente cuadro permite visualizar el nivel de participación de las mujeres inactivas, el 100% son inactivas. Según indicaron algunas “Dejaron de participar por problemas de salud de sus señoras madre, las actividades del Programa de Incentivos Forestales (PINFOR) el trabajo de campo es muy pesado así como: (raleo, poda, ronda y corta fuego, ahoyados), comida fría comen en las comunidades, trabajo bajo lluvia y calor, distancia entre parcelas muy retiradas para cargar las herramientas y plantas, loque ganan se invierte mas en pasajes, en algunos casos han ocasionado problemas de salud ”

De las solteras activas siguen participando activamente en las mismas modalidades de trabajo que mencionaron las inactivas, por que es el proyecto que genera mas fuente de trabajo en la organización, con mucha valentía están ejecutando estas actividades.

CUADRO 9

Actitudes del Padre sobre la Participación de las Mujeres Solteras Investigas

Actitudes	Solteras Inactivas		Solteras Activas		Población Total
	No. de casos	%	No de casos	%	No casos
Abierta	0	0	1	10	1
Adecuada	4	57	8	80	12
Limitada	1	14	1	10	2
Excluida	1	14	0	0	1
Indiferente	1	14	0	0	1
Totales	7	100	10	100	17

Fuente: Investigación de campo realizado en junio-julio-agosto 2008

El presente cuadro permite visualizar el grado de actitud de apoyo de los padres de familia hacia la participación de sus hijas en la organización; en el caso de las inactivas agrupando el primero y segundo rango existe un 57% donde han visto una actitud adecuada de sus padres y el 43% los padre de familia han limitado o restringido la participación de sus hijas, excluidas o indiferentes. Y en el caso de las activas agrupando el primero y segundo rango existe un 90% quienes son apoyadas a través de las actitudes; abierta, adecuada cuando participan en la organización y el 10% se ha limitado, excluida e indiferentes donde la opinión de los padres desmotiva la participación de ellas. En conclusión existe una gran diferencia de las actitudes negativas de los padres en las solteras inactivas y en las activas se observa un buen porcentaje a favor.

CUADRO 10

Actitudes de Apoyo de los Padres de Familia sobre la Participación de las Mujeres Socias Investigadas

Apoyo	Solteras Inactivas					Solteras Activas					Población Total
	SI	%	NO	%	T	SI	%	NO	%	T	
Apoyo	6	86	1	14	7	4	40	6	60	10	17
Felicita	6	86	1	14	7	3	30	7	70	10	17
Aplicación de conocimiento	6	86	1	14	7	6	60	4	40	10	17
Motivación	5	71	2	29	7	3	30	7	70	10	17
Libertad	5	71	2	29	7	5	50	5	50	10	17
Apoyo económico	4	57	3	43	7	0	0	10	100	10	17
Incentivación	3	43	4	57	7	3	30	7	70	10	17
Totales		71		29			34		66		

Fuente: Investigación de campo realizado en junio-julio-agosto, 2008

El presente cuadro permite visualizar los niveles de apoyo que brindan los padres de familia a sus hijas solteras; en caso de las inactivas en relación de la participación de ellas en la organización si han sido apoyadas de alguna medida, si han demostrado alegría por la participación, si han valorado los conocimientos de ellas que adquieren dentro de la organización al aplicarlos en sus hogares, si han sido motivadas, si han recibido libertad de aceptar cualquier cargos, si han sido incentivadas, si cuenta con el apoyo económico específicamente los gastos de pasajes o costos de alimentación cuando las hijas participan en las actividades de la organización, debido que la mayoría son de diferentes comunidades, de estos tipos de apoyo existe un promedio del 71% de apoyo por parte de sus padres y un promedio del 29 % de limitación, se visualiza un gran porcentaje de apoyo, porque

ellas están dando el 100% de sus ingresos para la familia. Y en el caso de las activas se refleja un promedio del 34% de apoyo por parte de sus padres y promedio del 66% de limitación, la única diferencia en este caso que la mayoría de ellas de sus pocos ingresos ocasionales es mas para uso personal.

Esta información viene a confirmar que es importante que las socias tienen que ser motivadas desde su familia, dentro de la organización, porque esto ayuda a obtener una fuerza interna en cada una de ellas para lograr una participación efectiva.

CUADRO 11

Participación Social de las Mujeres Socias Investigadas

Puestos	Solteras Inactivas		Solteras Activas		Población Total
	No. de casos	%	No de casos	%	
Ha participado	3	43	3	30	6
No ha participado	4	57	7	70	11
Total	7	100	10	100	17

Fuente: Investigación de campo realizado en junio-julio-agosto 2008

En el presente cuadro se puede observar que en el caso de las solteras inactivas existe un 43% participan en otras organizaciones y 57% de las que no participan en ningún otra organización, y en el caso de las activas el 30% participan en otras organizaciones y 70% no, este caso nuevamente se observa la baja participación de la mujer en otras actividades y organización de otra índole.

CUADRO 12

Equidad y Opinión en el Eterno Familiar

	Solteras Inactivas					Solteras Activas					Población Total
	SI	%	NO	%	T	SI	%	NO	%	T	
Libertad entre H y M	3	43	4	57	7	4	40	6	60	10	17
Horarios iguales	6	86	1	14	7	6	60	4	40	10	17
Libertad entre Solteras y Ca	6	86	1	14	7	0	0	10	100	10	17
Administración del ingreso	6	86	1	14	7	7	70	3	30	10	17
Libertad para la Org.	5	71	2	29	7	6	60	4	40	10	17
Igualdad de educación	2	29	5	71	7	2	20	8	80	10	17
Distribución de herencia	2	29	5	71	7	2	20	8	80	10	17
Total		61		39			39		61		

Fuente: Investigación de campo realizado en, junio-julio-agosto 2008

En el presente cuadro permite visualizar libertad entre señoritas y jóvenes, en cuanto al horario, entre casadas y solteras, la administración de sus propios ingresos que obtiene en la organizaciones a través de las fuentes de trabajo, en educación y herencias. En el caso de las inactivas existe un promedio del 61% donde hay igualdad de oportunidades de acuerdo a los indicadores planteados y dentro de las

activas un promedio del 39% donde existen igualdad de oportunidades y el 61 % no lo hay.

CUADRO 13

Existencia de Criticas Negativas por la Participación de las socias hacia la Organización.

Criticas	Solteras Inactivas		Solteras Activas		Población Total
	No. de casos	%	No de casos	%	No casos
Si hay críticas negativas	5	71	10	100	15
No hay críticas	2	29	0	0	2
Totales	7	100	10	100	17

Fuente: Investigación de campo realizado en, junio-julio- agosto 2008

El presente cuadro permite visualizar la existencia de críticas negativas por la participación de ellas en la organización. En el caso de las inactivas se refleja un 71% que considera que no existen muchas críticas negativas por personas particulares y el 29% si existe. Consideran de esta forma o porque también ya no están participando activamente en la organización.

En el caso de las activas datan que el 100% existen críticas negativas por personas particulares en ellas por participar en la organización y no visualizan el papel eminentemente como mujeres están jugando en la conservación del medio ambiente, especialmente a nivel de los tres municipios que tiene la organización de su área de trabajo han logrado 418 hectáreas de reforestación y otros proyectos sociales y productivos, según indicaron que las criticas son “Cuando salen en sus propias comunidades a trabajar en las actividades del Programa de Incentivos Forestales (PINFOR) la gente dice, saber donde irán estas mujeres con esos promotores de la organización, quien sabe que es lo que van ir ha ser, cuando llevan sus piochas, machetes ha escarbar lombrices van, padres de familia que no orientan a sus hijas,

cuando ocupan puestos directivos la gente se dan cuenta cuando salen constante por sus reuniones dicen que a callejear van, son mujeres que no tienen nada que hacer en sus casas, mujeres que no tienen esposos, que manda a sus esposos, señoritas que mandan a sus padres” estas criticas manifiestan las mismas mujeres y hombres en algunas comunidades de procedencia de las asociadas de la AMEDIPK. Existe padres de familia que toleran esta criticas por eso existe una minino porcentaje de participación de las solteras en los puestos directivo y algunos no comprenden, se dejan de llevar. Por estos comentarios los padres de familia se enojan con sus hijas y no les dejan participar mucho en los puestos directivos. Estos comentarios se dan mas a las solteras y a las casadas existe un poquito más de respeto.

CUADRO 14

Intervención de los Padres en la Baja Participación de las Mujeres Socias Investigadas

Intervención	Solteras Inactivas		Solteras Activas		Población Total
	No. de casos	%	No de casos	%	No casos
El padre	3	43	4	57	7
La Madre	4	57	6	43	10
Totales	7	100	10	100	17

Fuente: Investigación de campo realizado en junio-julio-agosto 2008

En el presente cuadro ofrece una información sobre la intervención de los padres en la baja participación de las solteras: En el caso de las inactivas interviene más la madre, porque necesitan más apoyadas en las actividades domesticas. Y en el caso de las activas interviene más el padre en la baja participación, y tiene una coherencia lógica, porque en el cuadro anterior son las que es mas afectada por las criticas de las personas particulares.

CUADRO 15

Las Señoras Madres Sustituyen el Oficios de las Hijas

Oficios	Solteras Inactivas					Solteras Activas					Población Total
	SI	%	NO	%	T	SI	%	NO	%	T	
	7	100	0	0	7	9	90	1	10	10	17
	1	14	6	86	7	4	40	6	60		17

Fuente: Investigación de campo realizado en junio-julio- agosto 2008

En el presente cuadro se evidencia entre solteras inactivas y activas que las madres le sustituyen los oficios en el hogar, pero también se evidencia la escasa motivación.

CUADRO 16

Barreras en la Participación de las Mujeres Socias Investigadas

Barreras	Solteras Inactivas					Solteras Activas					Población Total
	SI	%	NO	%	T	SI	%	No	%	T	
Los oficios del hogar son barreras	5	71	2	29	7	2	20	8	80	10	17

Fuente: Investigación de campo realizado en, junio-julio- agosto 2008

En el presente cuadro en el caso de las inactivas que existe un 71% que los oficios del hogar son barreras, 29% no. Aún con el apoyo de las madres en la sustitución de las actividades domésticas en los hogares, manifiestan que se preocupan por sus compromisos en el hogar.

En las activas 20% son barreras y 80% no. En este caso no tienen la mayor preocupación de los oficios de la casa porque las madres lo sustituyen.

CAPITULO 5

PROPUESTA DE INTERVENCION DEL PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL

PROYECTO

5.1. Título PROGRAMA DE CONCIENTIZACIÓN CON ENFOQUE DE GÉNERO Y MEJORAMIENTO DEL INCENTIVÓ PARA INCREMENTAR EL NIVEL DE PARTICIPACIÓN Y CAPITAL HUMANO DE LAS SOCIAS DE LA AMEDIPK.

5.2. Presentación

Después de finalizar el estudio denominado: **La influencia Conyugal y Familiar de la Mujer y su participación en el Desarrollo Organizacional de la Asociación de Mujeres Eulalenses para el Desarrollo Integral Pixan Konob**, Analizando los resultados de este informe, se concluye que la hipótesis planteada, es nula, pues se logró establecer que: la responsabilidad en el hogar, el analfabetismo, la baja escolaridad, la falta de motivacion por los esposo y padres de familia, la falta de recursos economicos y las criticas negativas por personas particulares en las comunidades donde provienen las socias; son los factores más importantes que influyen en la poca o nula participación de las mujeres para el crecimineto del capital humano de la AMEDIPK la cual es objeto de estudio.

Cada uno de los factores es posible mejorarlos a través del PROGRAMA DE CONCIENTIZACIÓN CON ENFOQUE DE GÉNERO Y MEJORAMIENTO DEL INCENTIVÓ PARA INCREMENTAR EL NIVEL DE PARTICIPACIÓN Y EL CAPITAL HUMANO DE LAS SOCIAS DE LA AMEDIPK.

Dicho programa consta de tres líneas de Acción las cuales son:

- Capacitaciones integrales de motivación y desarrollo interpersonal para las socias, las cuales se realizan acompañadas de sus esposos y de los padres de familia.
- Mejorar los incentivos de la manera siguiente: Aumento del costo del jornal para socias que trabajan en el campo y en el vivero, Mejorar los viáticos y dietas de la Junta Directiva para reuniones dentro y fuera de la Organización, Implementar viáticos y dietas para la Comisión de Medio Ambiente y Comisión de Vigilancia. Para las socias activas, gestionar proyectos productivos descentralizados factibles para beneficiarlas directamente.
- Implementar y/o coordinar con instancias de educación extraescolar para mejorar el nivel de formación académica de las socias.
- Promocionar el trabajo que realiza la AMEDIPK como organización de mujeres que trabaja el desarrollo rural con énfasis del medio ambiente y proyectos sociales y productivos.
- Presentar propuesta de presupuesto de proceso de capacitación y gastos de movilización ante la Oficina Municipal de la Mujer y al COMUDE.

Estas líneas de acción están enfocadas para mejorar y mantener la participación de las Socias de la AMEDIPK, sosteniendo así el capital humano.

5.3. Justificación

La ejecución de este programa sería una gran motivación para las socias de la Organización, porque en el hogar se lograría armonía y compatibilidad de opiniones con respecto a la participación a través del plan de mejoramiento de incentivos económicos. Las socias, casadas o solteras serían activas debido a que ya no tendrán la necesidad de buscar otra fuente de ingreso y se sentirán orgullosas y satisfechas al optar a un cargo en su Organización; de la misma manera se logrará el mejoramiento de su nivel académico y así ejercer su función con eficiencia.

Sin ejecutar el Programa las socias seguirán sintiendo desmotivadas en cuanto a su participación en la Organización, porque no cuentan con el apoyo de sus esposos y

de los padres de familia, seguirán sin tener interés en la Asociación porque no les trae beneficios económicos y en cuanto al desempeño de funciones no será participativo porque el bajo nivel de escolaridad de la mayoría es una limitante para desenvolverse adecuadamente. Se considera importante que el profesional que puede involucrar, acompañar, asesorar, orientar, el procesos de la participación más efectiva de las asociadas para solicitar el apoyo incondicional de los esposos y padres de familia para incrementar más la participación es el Trabajador Social.

5.4. Objetivo General

a. Mejorar el nivel de participación de las socias de la AMEDIPK en un período de dos años, a través de la implementación de un Programa Integrado de Capacitación y divulgación de la importancia del trabajo que se realiza en el municipio y área de intervención.

Objetivos Específicos

a. Sensibilización a las socias, sus esposos y padres de familia a través de un programa de capacitación integral que incluya temas como: La comunicación y el diálogo para el desarrollo en la familia, El desarrollo organizacional con equidad de género, La importancia del capital humano. Todas a llevarse a cabo durante el año 2,010.

b. Mejorar los servicios que presta la gerencia y equipo técnico de la AMEDIPK después de realizar una evaluación sobre desempeño institucional, durante el año 2010.

c. Realizar una campaña de divulgación y promoción sobre la importancia del trabajo que desempeña la AMEDIPK como organización de mujeres que ejecuta proyectos de desarrollo enfocado al manejo adecuado del medio ambiente, en el

municipio y el área de influencia a través de spots radiales, vallas publicitarias, afiches y trifoliales.

d. Tener incidencia en el presupuesto a nivel municipal para elevar mas la participacion de las socias de la organización.

5.5 Metas

Objetivo específico 1: Conscientizar a las socias con sus esposos a través de un programa de capacitación integral que incluya temas como: La comunicación y el diálogo para el desarrollo en la familia, El desarrollo organizacional con equidad de género, La importancia del capital humano y La participación ciudadana. Todas a llevarse a cabo durante el año 2010.			
Resultados	Actividades	Responsable	Recursos
Elaborar y gestionar fondos para un sistema de capacitación integral que incluye La comunicación y el diálogo para el desarrollo en la familia, El desarrollo organizacional con equidad de género, La importancia del capital humano y La participación ciudadana.	Elaboración del proyecto de capacitación.	Técnica Social	Equipo de oficina
	Socialización del plan con Gerencia y junta directiva.	Técnica Social	Equipo audiovisual y de oficina.
	Gestión de presupuesto para ejecutar las capacitaciones.	Gerencia, Técnica Social y Junta Directiva	Presupuesto para gestiones.
Ejecutar el sistema	Planificación de	Técnica social.	Equipo de oficina.

de capacitaciones que motivan a las socias a mejorar su participación y para la organización.	<p>cada capacitación.</p> <p>Convocatoria.</p> <p>Elaboración y preparación de materiales y equipo.</p> <p>Ejecución de las capacitaciones.</p> <p>Evaluación de las capacitaciones.</p> <p>Elaboración de propuestas de seguimiento.</p>		<p>Material didáctico.</p> <p>Equipo audiovisual.</p> <p>Presupuesto para convocatoria, transporte, reproducción de materiales y alimentación.</p>
---	---	--	--

Objetivo específico 2: Mejorar los servicios que presta la gerencia, equipo técnico, Junta Directiva, Comisiones y Socias de la AMEDIPK previo a realizar una evaluación sobre desempeño institucional con énfasis a los beneficios que se proporcionan a las socias, durante el año 2010.

Resultados	Actividades	Responsable	Recursos
Elaborar un instrumento para evaluar el desempeño del personal, Junta Directiva y Comisiones de la	<p>Revisión de literatura sobre desarrollo del recurso humano.</p> <p>Elaboración de boletas de</p>	<p>Técnica Social</p> <p>Técnica Social</p>	<p>Equipo de oficina</p> <p>Equipo audiovisual y de oficina.</p>

organización.	evaluación de desempeño del recurso humano. Socialización del instrumento ante gerencia y junta directiva para su aprobación.	Gerencia, Técnica Social y Junta Directiva	Presupuesto para gestiones.
Evaluar el desempeño de cada uno de los empleados de la Organización y Cuadros directivos	Planificación del llenado de boletas por las socias. Selección de socias que evaluarán a los empleados. Distribución de boletas. Llenado de las boletas.	Junta Directiva Y gerencia	Equipo de oficina. Recursos financieros y recurso humano.
Tabular los resultados de la evaluación por desempeño, incentivado a personas sobresalientes y elaborado planes	Tabulación de las boletas. Socialización de resultados. Incentivación a empleados sobresalientes.	Técnica social, Junta Directiva y Gerencia.	Equipo de oficina. Recursos financieros y recurso humano.

de mejoramiento de desempeño laboral por cada empleado, Junta Directiva y Comisiones.	Elaboración y monitoreos de planes de mejoramiento de desempeño laboral.		
---	--	--	--

Objetivo específico 3: Realizar una campaña de divulgación y promoción sobre la importancia del trabajo que desempeña la AMEDIPK como organización de mujeres que ejecuta proyectos de desarrollo enfocado al manejo adecuado del medio ambiente, en el municipio y el área de influencia a través de spots radiales, vallas publicitarias, afiches y trifoliales

Resultados	Actividades	Responsable	Recursos
Formular una propuesta de la promoción y divulgación del trabajo de la AMEDIPK	Formulación de la Propuesta.	Técnica social	Equipo de oficina.
	Cotización de costos de divulgación en Radios, Sistema de Cables televisivos locales, Reproducción de trifoliales y elaboración de vallas publicitarias.	Técnica social	Equipo de oficina, transporte, papelerías.
	Socialización de la propuesta.	Técnica social Gerente y Directiva	Equipo audiovisual

	Aprobación de la propuesta	Personal y Junta.	
.Realizar una campaña de promoción y divulgación del trabajo y de la organización propiamente.	Elaboración de spots radiales, creación de una página web, video reportajes y trifoliales con información sobre planes, proyectos y resultados de la AMEDIPK	Técnica social, Gerente y Personal.	Materiales y quipo de oficina. Cámara de video. Equipo de grabación y edición.
	Reproducción y divulgación a través de medios de comunicación masiva.	Técnica social, Gerente y Personal.	Presupuesto.

Objetivo específico 4: Tener incidencia en el presupuesto a nivel municipal para elevar mas la participacion de las socias de la organización a través de la gestión de proyectos productivos.

Resultados	Actividades	Responsable	Recursos
Elaborar un perfil de proyecto sobre el preceso de capacitación y proyectos productivos que incluya gastos de movilización, ante	Elaboracion del perfil de proyecto	Tecnica Social, Gerencia y Junta directiva	Equipo de Computo
	Presentación y negociación del proyecto ante COMUDE		Gastos de presentación Gastos de Gestión

el Concejo Municipal de Desarrollo - COMUDE- A través de la Oficina Municipal de la Mujer.	Aprobación del proyecto	del		
	Ejecución del proyecto.	del		

5.6 Metodología

Para orientar el quehacer de la Profesión de Trabajo Social en el Proyecto del Programa de Concientización con Enfoque de Género y Mejoramiento del Incentivo para Incrementar el Nivel de Participación y Capital Humano de las Socias de la AMEDIPK, es importante aplicar la metodología específicamente de Trabajo Social así como: El Método de Trabajo Social de Grupos ya que es un método que permite “La individualización, Aceptación auténtica de cada miembro, Establece una relación intencionada de ayuda, Permite capacitar a los miembros del grupo a que se desenvuelvan en el proceso de solución de sus problemas y otros”²⁴ debido que la investigación el objeto de estudio fueron dos agrupaciones socias con compromiso conyugal y solteras que sus necesidades y problemas son diferentes.

También el Método de Trabajo Social de Casos, un método que permite dar seguimiento y acompañamiento especificar cada uno de los casos que se pueden presentar en las asociadas, y no cabe duda mencionar la de Educación Popular.

Hacer uso de los medios de comunicación audiovisuales y auditivos para dar a conocer la importancia de la participación de la mujer en la ejecución de los proyectos que maneja la organización.

²⁴ Kisneman Op. Cit. Pags, 39-41

5.7 Cronograma de Actividades

Cronograma de actividades para el objetivo I

No	Actividades	E-F	M-A	M-J	J-A	S-O	N-D	Presupuesto
1	Elaboración del proyecto de capacitación.	X						Q. 1500.00
2	Socialización del plan con gerencia y Junta Directiva.	x						Q. 500.00
3	Gestión de presupuesto para implementar la capacitación		x					Q. 1000.00
4	Planificación y ejecución de Capacitaciones.			x	x			Q. 4000.00
5	Evaluación y seguimiento de las Capacitaciones			x	x	x		Q. 500.00
	TOTAL							Q. 8500.00

Cronograma de actividades para el objetivo II

No	Actividades	E-F	M-A	M-J	J-A	S-O	N-D	Presupuesto
1	Revisión de literaturas sobre el desarrollo del recurso humano.			x				Q. 500.00
2	Elaboración de volantes de evaluación de desempeño del recurso humano.			x				Q. 1000.00
3	Socialización del instrumento ente gerencia y Junta Directiva para su			x				Q. 300.00

	aprobación.							
4	Planificación, selección de socias y llenado de boletas.				x			Q. 3000.00
5	Tabulación de boletas.				x			Q. 500.00
6	Sociaclización de resultados.					x		Q. 300.00
7	Incentivación a empleados, Junta Directiva y Comisiones sobresalientes.						x	Q.20000.00
	TOTAL DE PRESUPUESTO							Q. 25600.00

Cronograma de actividades para el objetivo III

No	Actividades	E-F	M-A	M-J	J-A	S-O	N-D	Presupuesto
1	Formulación de la propuesta de Promoción y Divulgación.	x						Q. 10000.00
2	Cotizaciones de servicios necesarios en la divulgación		x					Q. 500.00
3	Socialización y aprobación de la propuesta.		x					Q. 1000.00
4	Ejecución del programa de divulgación por diferentes medios.			x	x	x	x	Q. 75000.00
5	TOTAL							Q. 86500.00

Cronograma de actividades para el objetivo IV

No	Actividades	E-F	M-A	M-J	J-A	S-O	N-D	Presupuesto
1	Elaboración del perfil del proyecto				x			Q. 6000.00
2	Presentación y negociación del proyecto					x		Q. 1000.00
3	TOTAL							Q. 7000.00

TOTAL DE PRESUPUESTO DE LA PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

OBJETIVOS	MONTO
Objetivo I	Q. 8500.00
Objetivo II	Q. 25600.00
Objetivo III	Q. 86500.00
Objetivo IV	Q. 7000.00
TOTAL	Q. 127600.00

5.8 Evaluación

Que la junta directiva, gerencia, equipo tecnico de la organización analice y priorice la formulación, gestión y ejecución de las cuatro líneas de propuestas de intervencion de Trabajo Social.

5.9 Bibliografía para implementar la propuesta

- Educacion Popular, Nuestra Opcion, Carlos Aldana Mendoza, Primera Edicion
- Las Tecnicas de comunicación al Servicio del Trabajo Social, Ezequiel Ander-Egg, Editorial “El Ateneo”, S.A. de C.V.
- Metodologia CEFE.

CONCLUSIONES

1. La responsabilidad en el hogar, el analfabetismo, la baja escolaridad, la falta de motivación por los esposos y padres de familia, la falta de recursos económicos y las críticas negativas por personas particulares en las comunidades donde provienen las socias; son los factores más importantes que influyen en la poca o nula participación de las mujeres para el crecimiento del capital humano de la AMEDIPK.

2. Los factores que intervienen en la baja participación de las Socias investigadas con compromiso conyugal son: las actividades domésticas que les absorben el tiempo y la atención a los niños. Y en el caso de las solteras siempre tienen que apoyar a la madre en los quehaceres en el hogar, razón por la cual, al elevar la participación en la organización implica una pérdida de atención a la familia.

3. EL nivel de analfabetismo, la baja escolaridad en las asociadas de la AMEDIPK tanto en las que tienen compromiso conyugal y como en las solteras influye mucho en la baja participación en los puestos directivos de la organización y en su participación social en otras organizaciones a nivel local.

4. La falta de apoyo, de motivación, felicitación, incentivar, sugerencia, apoyo económico, libertad y valoración de los conocimientos por parte de los esposos en el caso de las que tienen compromiso conyugal y en el caso de las solteras por parte de los padres de familia, esto hace que no exista una fuerza interna en ellas mismas para elevar su nivel de participación dentro de la organización.

5. La falta de recursos económicos influye mucho en la baja participación, porque la situación económica de las mujeres en área rural es precaria, no tienen capacidad económica de trasladarse de un lugar a otro, debido a las distancias que hay entre las comunidades y la oficina de la organización.

5. Las existencias de críticas negativas hacia la organización por personas particulares en las diferentes comunidades de procedencias de las solteras

asociadas a la organización, hace que los padres de familia limiten su participación de las solteras en los puestos directivos.

6. La falta de dietas y viáticos para los cuadros directivos de la organización no les motiva participar activamente. Y para la socias, los trabajos de campo que se llevan a cabo en las áreas reforestadas para los Proyectos de Incentivos Forestales (PINFOR) es muy pesado para ellas como mujeres y el clima contribuye una parte para las salidas al campo.

RECOMENDACIONES

1. Que el personal técnico y administrativo de la AMEDIPK se apropie del programa de conscientización con enfoque de género y mejoramiento de los servicios a beneficio de las socias, para incrementar el nivel de participación y el capital humano de la organización.
2. Crear políticas de incentivación para personal sobresaliente y cuadros directivos dentro de la organización.
3. Que la AMEDIPK coordine con la Dirección Extraescolar del MINEDUC como el CONALFA para mejorar el nivel de escolaridad de las asociadas de la organización.
4. Que la AMEDIPK aproveche la existencia de los medios de comunicación a nivel local para proyectar y promocionar los resultados de los proyectos que maneja y así aumentar el prestigio de la Organización.
5. Elaborar un perfil de proyecto sobre el proceso de capacitación y proyectos productivos que incluya gastos de movilización, ante el Concejo Municipal de Desarrollo -COMUDE- a través de la Oficina Municipal de la Mujer.
6. Formar una comisión para reclutar grupo de mujeres que tenga nivel primaria y secundaria para que entre ellas mismas se apoyen en ocupar puestos directivos y otros.

BIBLIOGRAFIA

Acuerdos Socioeconómicos y situación Agraria. Dirección General de Investigación. Usac. Guatemala.

Adalberto Chiavenato, et. Al. Administración de Recursos Humanos, Quinta Edición, Mc Graw Hill.

Carlos Eroles. Glosario de Temas Fundamentales en Trabajo Social. Editorial Buenos Aires. Primera Edición. Buenos Aires, Argentina. 2005.

Constitución Política de la Republica. Asamblea Nacional Constituyente, Tipografía Nacional. Guatemala.

Ezequiel Ander-Egg, colección política, Servicio Social y Trabajo Social. 2ª edición. Humanitas. México, 1975.

Enciclopedia de la Psicología, Obra Océano Grupo Editorial, MMI OCEANO GRUPO, Editorial, 08017 Barcelona.

Eli Farestsky. Familia y Vida Personal en la Sociedad Capitalista. Editorial Anagrama. España, 1978.

Fairchild Henry Pratt. Diccionario de Sociología, Editor Fondo de Cultura Económico, impreso en México, Primera Edición en español 1949.

Fernando Arias Galicia, Administración de Recursos Humanos, Editorial Trillas, México, Argentina España, Colombia, Puerto Rico, 1991

Gran Enciclopedia Riarlp-GER- Tomo XVIII-Pascat-Postulacion-Ediciones-Rialp, Madrid, 1989 Sexta Edición Junio 1989.

Fairchild Henry Pratt. Diccionario de Sociología, Editor Fondo de Cultura Económico, impreso en México, Primera Edición en español 1949.

Fernando Arias Galicia, Administración de Recursos Humanos, Editorial Trillas, México, Argentina España, Colombia, Puerto Rico, 1991

Charles G. Morris. University. Of. Michigan. Sicologia. Noveno Edicion. Editorial Asimon. Schuter company.

Hilda Salazar, Lorena Aguilar e Itza Castañeda. En Búsqueda del Genero Perdido, Equidad en Áreas Protegidas, Unión Mundial para la Naturaleza, Editorial Absoluta S.A. Primera Edición. San José, Costa Rica 2002.

Joaquín Maria Arango Mitjans S.J. Antropología Filosófica. Editor Universidad Rafael Landivar. 2ª. Edición. Guatemala, 1997.

Organización Manos Unidas. Boletín 32, Mujer y Adopción de Decisiones. Madrid, 2003.

Maria del Rosario Valenzuela Sotomayor. Mujer y Género en Guatemala, Magia y Realidad. Editorial Artemio, Edinter. Guatemala, 2001.

Poder Local, Participación y Descentralización 2007

Salvador Giner, et. al., Diccionario de Sociología Ciencias Sociales, Alcibuza Editorial, S.A. Madrid 1998-2001, Primera Edición 1998.

Victoria Sau. Diccionario Ideológico, Feminista Volumen I. Editorial, S.A. Primera Edición. Buenos Aires.