

Empoderamiento de las mujeres indígenas de Tabasco. El papel de los fondos regionales de la CDI

María de los Ángeles Pérez Villar

Verónica Vázquez García

Emma Zapata Martelo

Colegio de Postgraduados, Campus Montecillo, Texcoco, Estado de México*

Resumen: *La Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas (CDI) apoya a mujeres indígenas mediante proyectos productivos, actividades de capacitación y fortalecimiento organizativo. El presente artículo analiza el papel que juega esta institución en el empoderamiento de mujeres chontales de Tabasco, identificando los factores que lo impulsan o inhiben. Se trabajó con siete grupos del Fondo Regional de Mujeres Chontales (FRMCH), organización reconocida por su solvencia financiera. La información se obtuvo mediante observación participante; ocho grupos focales y 32 entrevistas a profundidad con mujeres; y seis entrevistas semi-estructuradas a los operadores de los fondos. Los resultados se presentan en tres ejes: las relaciones al interior de los grupos de mujeres, las oportunidades de desarrollo personal que ofrece la CDI y la forma de operar de ésta. Se concluye que, a pesar de algunas carencias en la forma de operar de la institución (falta de diagnóstico y seguimiento, escaséz de personal especializado en el tema de género), algunas mujeres han desarrollado habilidades autogestivas y se han apropiado de sus proyectos. Asimismo, algunas se han beneficiado de la capacitación en el manejo de sus proyectos y en el tema de los derechos de las mujeres. Es necesario que estas acciones lleguen a más mujeres e incorporen, de manera explícita, la perspectiva de género para contribuir de manera más efectiva a su empoderamiento.*

Abstract: *The Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas (CDI) supports indigenous women through productive projects; training activities; and by strengthening their organizations. This paper analyzes the role of this institution in promoting the empowerment of Chontal women living in Tabasco. Research was conducted with seven groups that belong to the Fondo Regional de Mujeres Chontales (FRMCH), an organization that has been acknowledged for its financial solvency. Data were obtained through participant observation; eight focal groups and 32 interviews with women; and six semi-structured interviews with male and female fund operators. The results are discussed along three axis: the relationships within women's groups; the opportunities for personal development that the CDI offers to women, and the way it operates. The paper concludes that, in spite of some deficiencies in such operation, some women have developed self-management abilities and have taken control of their projects. Some have also benefited from training activities in project management and women's rights. However these actions must reach a larger number of women and must clearly incorporate a gender perspective in order to empower them more effectively.*

* Correos electrónicos: anpv73@hotmail.com; vvazquez@colpos.mx;
emzapata@colpos.mx

Palabras clave: *género, empoderamiento, mujeres indígenas, Tabasco*

Key words: *gender, empowerment, indigenous women, Tabasco*

INTRODUCCIÓN

Los estudios sobre el empoderamiento femenino tienen sus orígenes en la literatura denominada MED (Mujeres en el Desarrollo) y GED (Género en el Desarrollo). El enfoque MED, predominante en los años setenta, sostenía que las mujeres eran un capital humano que se encontraba desaprovechado. Las políticas diseñadas desde este enfoque intentaron incorporar a las mujeres al “desarrollo” sin cuestionar la carga de trabajo que se les generaba [Portacarrero, 1990]. Poco a poco se supo que las mujeres ya participaban en diversas actividades productivas, pero en los niveles más bajos del sistema económico y sin que su trabajo fuera reconocido. Estos cuestionamientos dieron origen al enfoque GED, que empieza a difundirse a fines de los años ochenta. Éste conduce a una creciente conciencia sobre las desigualdades de género, clase y etnia en los países que en aquel entonces conformaban el “tercer mundo”. Se empieza a ver a las mujeres como actrices importantes de sus grupos económicos y a diseñar políticas que realmente atiendan sus necesidades [Portacarrero, 1990; Martínez, 2000].

La perspectiva de GED se ocupa de las relaciones de género en situaciones culturales e históricas concretas. Incluye, en la agenda para el cambio, las necesidades estratégicas de las mujeres, propugnando modificar relaciones de desigualdad [Nazar y Zapata, 2000]. GED analiza el papel de éstas tanto en el ámbito productivo como en el reproductivo, con el fin de que la política pública no genere nuevas cargas de trabajo para ellas. En su propuesta introduce dimensiones cualitativas, quizás no medibles, del desarrollo, como por ejemplo la importancia de la autonomía femenina, y la necesidad de promover una democracia participativa donde la brecha entre líderes y “masas” sea eliminada para que la gente se convierta en sujeto de sus propios mundos, más que en objeto de mundos ajenos [Pérez, 2001].

GED concibe a las mujeres como sujetos activos e impulsores de cambios y propone al empoderamiento femenino como estrategia para superar las limitaciones del enfoque MED. Para Young [1997], el empoderamiento consiste en facilitar el control de las mujeres sobre los procesos que afectan sus vidas, lo que les permitirá asentar sus propias agendas, organizarse para ayudarse unas a otras y elevar demandas de apoyo al Estado y de cambio en la sociedad. El empoderamiento reconoce la necesidad de aumentar el poder de las mujeres, conceptualizado en términos de auto-confianza para influir en el cambio político y social a través del control de recursos materiales y no materiales [Hidalgo, 1999].

El objetivo de este trabajo es analizar el papel que juega la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas (CDI), en particular su Programa de

Fondos Regionales, para facilitar el proceso de empoderamiento de mujeres indígenas del municipio de Nacajuca, Tabasco. Se eligió esta institución debido a que en sus lineamientos reconoce la importancia de las mujeres en el desarrollo económico, social y cultural del país. La CDI se propone apoyar sus actividades a través de los siguientes cursos de acción: proyectos productivos con viabilidad técnica, financiera y comercial, la formación integral de la mujer mediante la capacitación y el desarrollo empresarial, el fortalecimiento de la organización de las mujeres y la coordinación con diversos programas públicos y privados [CDI, 2006].

El Programa de Fondos Regionales Indígenas (FRI) es el instrumento de política federal orientado a atender las necesidades de financiamiento de organizaciones indígenas para llevar a cabo actividades productivas. Estas instancias, en muchos casos, han sido el único apoyo a iniciativas que permiten reemplazar esquemas de producción desventajosos por procesos comunitarios que impactan, de manera positiva, la economía local [FRI, 2004]. El reglamento de los FRI sostiene que al menos 10% de los grupos apoyados deben estar conformados por mujeres. Se eligió trabajar con el Fondo Regional de Mujeres Chontales (FRMCH), porque de los nueve fondos que operan en el estado de Tabasco es el único constituido sólo por mujeres.

El FRMCH es una asociación de diversas organizaciones cuyos principales objetivos son: gestionar recursos para el financiamiento de proyectos productivos rentables y recuperables, realizar eventos de capacitación para sus agremiadas, mejorar los niveles de bienestar social y fortalecer la organización de las mujeres en sus respectivas comunidades. El Fondo se creó en noviembre de 2002, y en diciembre de 2003 se constituyó en asociación civil con el nombre de "Nich Ixim" (flor de maíz) *Consejo de Mujeres Chontales A.C.* Inició con 14 organizaciones y en la actualidad cuenta con 73. El FRMCH se ha consolidado como uno de los mejores programas de la región, al beneficiar a grupos de mujeres indígenas mediante proyectos productivos con capacidad de recuperación financiera.

MARCO CONCEPTUAL: IMPULSORES E INHIBIDORES DEL EMPoderamiento

El empoderamiento se manifiesta como una redistribución del poder, ya sea entre naciones, clases, razas o entre géneros. En lo que respecta a las mujeres, constituye una estrategia para desafiar la ideología patriarcal, transformar estructuras e instituciones que refuerzan la discriminación de género y capacitar a las mujeres pobres para que accedan a información y recursos clave para su desarrollo personal [Batliwala, 1997]. El concepto de empoderamiento tiene una relación directa con el de autonomía, entendida como un proceso de negociación con otros espacios, entre ellos el Estado, y no como individualización y separación [León, 1997].

El modelo de empoderamiento de Rowlands [1997] ubica al proceso de empoderamiento en tres dimensiones; la personal, la colectiva y la de las relaciones

cercanas. La primera abarca los avances en el ámbito de la mujer como persona; la segunda, de la organización a la que pertenece; y la tercera, a las relaciones que establece con su familia. Los factores impulsores e inhibidores son los que, como su nombre lo dice, promueven u obstaculizan el empoderamiento. Identificar estos factores es crucial para avanzar en la equidad de género. Algunos estudios realizados con mujeres rurales mexicanas [Hidalgo, 1999; 2005; Martínez, 2000; Pérez, 2001; Vázquez *et al.*, 2002; Zapata *et al.*, 2002; Zapata *et al.*, 2003; Olivares, 2006] han hecho esta labor, contribuyendo de manera importante a dilucidar qué tipo de situaciones y organizaciones favorecen el empoderamiento femenino; sin embargo, la mayoría han sido realizados con mujeres apoyadas por asociaciones civiles más que por organismos de gobierno. Además, dichos estudios no han examinado en detalle de dónde proviene cada factor, es decir, si son producto de la interacción de las mujeres con la organización que promueve ciertas actividades del núcleo familiar o de ambos y en qué medida.

El presente estudio pretende analizar el papel que juega una institución de gobierno que tiene un discurso favorable a la equidad de género en el empoderamiento de las mujeres. Esto es importante porque, según Hidalgo [1999], algunos impulsores operan en el ámbito familiar, por ejemplo el apoyo de la pareja en las actividades de la mujer, pero es a partir de las instituciones donde se tiene el potencial de impulsar cambios de tipo macrosocial.

METODOLOGÍA

El diseño de la investigación fue de tipo cualitativo. Ésta pretende capturar el significado de determinados fenómenos sociales para los actores inmersos en ellos; en este caso, el fenómeno de nuestro interés fue el empoderamiento femenino. A través de la observación y el análisis de los testimonios recogidos, fuimos construyendo su significado para las mujeres, así como el papel que le atribuyen a la CDI en su proceso de empoderamiento.

Para recabar datos se utilizaron los siguientes métodos: observación participante, grupos focales y entrevistas (a profundidad y semi-estructuradas). Mediante la primera quisimos capturar los principios sociales que organizan las socias del FRMCh. Las observaciones fueron anotadas en un diario de campo. Con los grupos focales nuestro objetivo fue generar discusión sobre el empoderamiento a partir de las experiencias de las mujeres. Por último, realizamos dos tipos de entrevistas; a profundidad y semi-estructuradas. Las primeras fueron utilizadas con las socias a partir de un guión temático que nos permitió explorar sus propias interpretaciones sobre el empoderamiento, especialmente con aquellas que se expresaron poco en los grupos focales. Por su parte, las entrevistas semi-estructuradas se realizaron con técnicos del Centro Coordinador de Desarrollo Indígena de Nacajuca (CCDI-Nacajuca) y del FRMCh con ayuda de un guión más estructurado, debido a que disponían de menos tiempo.

Tanto los grupos focales como las entrevistas fueron grabadas y transcritas para su codificación y análisis con el programa ATLAS Ti. 4.2, el cual nos permitió clasificar ordenadamente los temas que fueron surgiendo a lo largo del trabajo de campo. Los nombres de los informantes fueron cambiados para garantizar su confidencialidad.

El Cuadro 1 presenta información sobre cómo y con quién fueron aplicados cada uno de los métodos. El Cuadro 2 enlista el nombre de cada grupo, su giro y la comunidad en donde opera, todas pertenecientes al municipio de Nacajuca y habitadas por indígenas maya-chontales.¹ Estos siete grupos conforman 10% del total de 73 que forman parte del FRMCH. Por su parte, cinco de los técnicos entrevistados (tres hombres y dos mujeres) laboran con la CCDI-Nacajuca y una trabaja para el Consejo de Mujeres Chontales A.C.

CUADRO 1
Total de entrevistas

Técnicas de campo utilizadas	Socias	Técnicos
Observación	X	---
Grupos focales	8	---
Entrevistas	32	6

Fuente: Elaboración propia con datos de trabajo de campo (marzo-mayo 2006).

CUADRO 2
Entrevistas a socias de grupos

Número de socias	Comunidad	Nombre grupo	Giro
4	San Isidro	La voz de los chontales	Artesanías
4	Pastal	Mujeres unidas del Pastal	Cría de lechones
3	Olcuatitan	Las Flores	Papelería y mercería
5	Olcuatitan	Taller artesanías "Valeria"	Artesanías
3	Tecoluta	Mujeres de lucha	Tienda comunitaria
3	San Simón	Silvestre	Ganado
6	Guaytalpa	Esperanza	Cerdos de engorda
4	Consejo	---	Directivas

Fuente: Elaboración propia con datos de trabajo de campo (marzo-mayo 2006).

¹ El término *chontal* es un vocablo mexicano que significa "extranjero". Se autodenominan

Las 32 mujeres entrevistadas tienen un promedio de tres hijos. La mayoría (82%) son casadas o viven en unión libre; el resto son solteras (15%) o viudas (3%). Se trata de mujeres jóvenes que en su mayoría saben leer y escribir, y con un promedio de edad de 37.5 años; la mayoría (62%) tiene menos de 40 y buena parte de las restantes (29%) están entre los 41 y los 50 años; las demás (9%) tienen más de 50. En lo que respecta al nivel de escolaridad, 6% de las mujeres tienen licenciatura, 12% bachillerato o carreta técnica, 24% secundaria y 49% tiene estudios de primaria que van desde segundo grado hasta la primaria completa. El 9% restante no asistió a la escuela.

En Guaytalpa, San Isidro y Olcuatitán (grupo de papelería y mercería) se concentran las socias más jóvenes (50% son menores de 30 años) y con los niveles más altos de escolaridad (licenciatura, carrera técnica y bachillerato). Como se verá más adelante, estos dos factores van a influir de manera positiva en su empoderamiento.

IMPULSORES E INHIBIDORES DEL EMPODERAMIENTO

La información obtenida en campo fue organizada en tres grandes áreas, dentro de las cuales hay factores que impulsan o inhiben el empoderamiento. Éstas son: 1) el tipo de relaciones sociales que se dan al interior de cada grupo, 2) las oportunidades de desarrollo personal para las mujeres que ofrece la institución, en este caso la CDI, y 3) la forma de operar de ésta. En el resto del artículo analizamos, con apoyo en los testimonios recogidos, estas tres áreas.

LAS RELACIONES AL INTERIOR DE LOS GRUPOS:

SOMOS MUJERES UNIDAS Y LUCHAMOS

En esta área encontramos tres impulsores del empoderamiento; la capacidad autogestiva, la apropiación de las mujeres del proyecto y el sentimiento de unidad al interior del grupo. A continuación desarrollamos cada uno de ellas.

La autogestión se manifiesta en la capacidad de las mujeres para realizar trámites y diligencias ante alguna institución, de manera individual o colectiva, con el fin de obtener algún producto o servicio para el buen funcionamiento y mejoramiento de su organización. Dos de los técnicos entrevistados la describen así:

[...] hay muchas mujeres que realmente le entran al trabajo, se empoderan del proceso [sic] e inclusive no se quedan así, si les das dos cosas y ellas ya tienen cuatro, ah porque ya fueron a verlo ante otra instancia. La mujer realmente toma los procesos,

los asimila, los aprende y entonces ya como que ellas ya son más inteligentes de buscar otras alternativas fuera de esta institución. Podemos hablar de un proceso de empoderamiento y de un proceso de autogestión, de la misma gente, de los grupos de mujeres [Técnico CCDI-Nacajuca, mayo, 2006].

Las mujeres se han aventado ellas a hacerlo y han tenido resultados, por ejemplo han solicitado una fábrica, una tienda y ellas solas, es decir solas en el sentido de que ellas hacen los trámites, van a contactar a los proveedores, negocian, platican, van y compran ya esos espacios que antes na' más el hombre lo podía hacer. Las mujeres deben de participar, de tomar las riendas en el sentido de definir el rumbo [Técnico CCDI-Nacajuca, mayo, 2006].

Según una socia perteneciente al grupo de papelería y mercería de Olcuatitán, una de las razones por las cuales la autogestión se da es porque las mujeres conciben el negocio como "propio":

[...] vemos qué hace falta [...] nos preocupamos porque no nos haga falta y tenemos que estar [al] pendiente. Y si es necesario ir a gestionar ante la institución para que nos den apoyo o capacitación [...] tratamos para tener un buen proyecto, preocuparnos por salir adelante, porque es un negocio propio, es nuestro [Martina, Olcuatitán, junio, 2006].

Según Cecilia, integrante del mismo grupo, el haberse mantenido unidas para gestionar recursos "da seguridad" a las mujeres:

Al principio, cuando empezamos, nos costaba trabajar organizadas así en equipo, a pesar de que sí estábamos comprometidas con el grupo y las demás compañeras, pero sólo éramos nosotras, no había otros grupos en la comunidad. Ahora nos conocemos, de aquí del pueblo y de los otros y eso nos ayuda, nos da seguridad, porque estamos juntas, somos emprendedoras, podemos trabajar por nosotras mismas, porque estamos comprometidas, somos mujeres unidas y luchamos pues por lo que queremos [Cecilia, Olcuatitán, mayo, 2006].

Lucía, del grupo de artesanas de San Isidro, señala cómo la autogestión "abre espacios" a otras mujeres para que ellas también "se atrevan a hablar":

Es importante que aprendamos pues a enseñarnos entre nosotras lo que sabemos, nuestras experiencias, así para que las otras compañeras también vayan perdiendo el miedo y hablar ante las autoridades o la institución a donde vayamos. Pero es importante poco a poco ir viendo como ya muchas empiezan a hablar y eso a mi me da gusto pues porque somos como maestras, porque vamos abriendo espacio a otras de las compañeras y se atrevan ellas también a hablar con la gente, con las autoridades. Porque el trabajo en nuestro grupo es importante para nuestras familias y comunidades y es por eso que debemos valorar nuestro trabajo y juntas salgamos adelante [Lucía, San Isidro, mayo 2006].

Puede verse que el trabajo en equipo de las mujeres de Olcuatitán y San Isidro las ha llevado a avanzar en el empoderamiento tanto individual como

colectivo, puesto que saben que estando juntas han podido conseguir cosas que de manera individual no hubieran logrado. Hay que notar, además, que en estos grupos se encuentran las mujeres más jóvenes y con los grados de escolaridad más altos, lo cual sin duda les ha facilitado la gestión de recursos ante las autoridades. En este sentido, no sólo son los tres factores discutidos hasta aquí (capacidad autogestiva, apropiación del proyecto y unidad de grupo) los únicos que facilitan el empoderamiento: también está la tenacidad de las mujeres más jóvenes que, aunada a la confianza que les da “tener estudios”, permite que superen ciertos obstáculos, como la discriminación. En palabras de Lucía:

Yo siento que nos discriminan en las instituciones, primero porque somos mujeres y además por ser indígenas, eso a muchas mujeres pues las hace sentir menos y por lo mismo pues, no se sienten seguras ni capaces de gestionar cosas ante la institución, más a las mujeres que ya son más grandes, nosotras pues ahí estamos hasta que nos hagan caso [Lucía, San Isidro, mayo, 2006].

LAS OPORTUNIDADES DE DESARROLLO PERSONAL:

ME GUSTARÍA APRENDER DE OTRAS PERSONAS

Los fondos de la CDI otorgan recursos para proyectos productivos acompañados de talleres de capacitación para operarlos adecuadamente, lo que les da a las mujeres oportunidades para intercambiar experiencias. Tanto los talleres como los intercambios de experiencias son impulsores del empoderamiento, aunque las mujeres mencionaron algunos puntos que podrían hacerlos más eficientes, como veremos enseguida.

Durante 2005, con el apoyo del Instituto Tecnológico de la Zona Olmeca, se capacitó a los técnicos de los fondos que operan en el estado de Tabasco mediante seminarios en los que se trataron aspectos relacionados con las empresas rurales [CDI, 2006]. Esto permitió que los técnicos, a su vez, pudieran capacitar a algunas socias en áreas relacionadas con las necesidades de sus proyectos. La manera más común de hacerlo son los talleres, definidos por Guerrero [2003] como una forma de trabajo donde los participantes construyen su aprendizaje mediante ejercicios dirigidos a objetivos concretos.

Las seis socias del grupo La Esperanza y las cuatro del grupo Mujeres Unidas del Pastal recibieron asesoría sobre cría de cerdos y lechones, respectivamente. El primero es considerado uno de los grupos más exitosos por llevar sus pagos a tiempo. Alma relata el contenido del curso de capacitación:

Pues sobre la alimentación de los cerditos, la crianza que cada etapa tiene, lo del alimento que va por etapas, que primera etapa, que segunda etapa, tercera etapa, todo eso nos dieron antes de empezar el proyecto [...] Nos dieron esa de cómo íbamos a vender, fue cuando nos dieron el primer crédito [...] nos reunieron y ya nos dijeron

cómo íbamos a formar nuestro comité de la caja de ahorro, del trabajo de la tesorería, la secretaría o sea, cómo iba a funcionar nuestra organización [Alma, Guaytalpa, mayo, 2006].

Sin embargo, parece que la asesoría no es suficiente, porque no ayuda a las mujeres a resolver problemas y "a veces ni llega":

El apoyo de la institución desde mi punto de vista no es muy bueno, porque lo que nos dan es nada más de darnos crédito, no nos ayudan si tenemos problemas, así para que podamos tener éxito en el trabajo y pues sí pedimos asesoría pues sí es tardado y a veces ni llega [...] [Alma, Guaytalpa, mayo, 2006].

Las integrantes de Mujeres Unidas del Pastal también valoran la capacitación recibida sobre manejo de lechones. Sin embargo, recalcan que necesitan capacitación de tipo administrativo:

Pues sí aprendimos algo de lo del trabajo con cerdos, pero yo creo que nos hacen falta otras capacitaciones para sabernos administrar y manejar mejor el negocio pues para tener un poco de ganancia [Mariana, Pastal, mayo, 2006].

Cuatro de las integrantes del Consejo Directivo del Fondo asistieron a un taller sobre violencia de género organizado por el Instituto Estatal de las Mujeres de Tabasco. Así describen la experiencia:

Pues fíjese que yo ahí en este curso que nos dieron de violencia me di cuenta de que no na' más son los golpes la violencia, sino que nos digan cosas así como de que estás gorda, quítate, y cosas así, eso nos dijeron, se llama sublime [sic], porque aunque no golpean a uno pues sí hace sentí mal [Carolina, mayo 2006].

Lamentablemente, el alcance de este taller fue limitado pues sólo asistieron las dirigentes del Consejo. Según Hidalgo [1999; 2005] la capacitación en derechos de las mujeres es vital para fomentar procesos de empoderamiento. La autora compara una organización que explícitamente incorpora la capacitación en cuestiones de género con otra que no lo hace, demostrando que las mujeres que han entrado en contacto con la teoría de género han tenido mayor oportunidad de transformar su situación de vida. Tienen más confianza en sí mismas, son más assertivas en la defensa de sus derechos y tienen mayor control sobre su sexualidad y movilidad física [Hidalgo, 2005]. Es probable que algo similar ocurra en Tabasco, por lo que es necesario aumentar el número de socias que acuden a este tipo de capacitaciones.

Otro problema identificado por las mujeres es que la capacitación y el arranque de los proyectos no siempre van de la mano. En otras palabras, no todos los grupos han recibido las asesorías antes de iniciar sus actividades, muchas veces

porque los técnicos parten de la idea de que ellas ya conocen el manejo o que sus maridos se encargarán de enseñarles. Evidentemente, esta presunción obstaculiza el empoderamiento de las mujeres, ya que las hace dependientes de otras personas en su trabajo y no necesariamente genera nuevas habilidades en ellas.

No nos dieron, ni nos han dado nada en los tres años que llevamos. No nos enseñaron, porque siempre como dijeron ellos esas cosas las saben los maridos de uno [Gudelia, San Simón, junio, 2006].

Por su parte, los intercambios de experiencias son encuentros de diversos grupos que tienen por objetivo compartir experiencias y conocimientos. Esto ayuda a que a las mujeres tengan una visión más amplia de lo que les gustaría implementar en sus proyectos, además de generar nuevos intereses de capacitación:

En esos cursos que nos han dado afuera he aprendido eso de ecoturismo, nos dieron diferentes métodos para que nuestro producto por ejemplo, si sembramos el tomate, el tomate dé fruto y no se muera, entonces nos dieron muchos tips. En mi caso me gustaría aprender a hacer productos artesanales pero con otras fibras, bueno conozco unas dos que tres pero na' más veo la textura y todo pero no sé como se elabora, para cambiar un poco la rutina de trabajo de nosotras, mezclar el material, me gustaría aprender de otras personas [Ninive, San Isidro, mayo, 2006].

Realizar viajes en ocasiones representa dificultades, sobre todo para las mujeres casadas y con hijos, pero convivir y relacionarse con otras personas fomenta el crecimiento personal. Lamentablemente, las mujeres que acuden a estos intercambios son, de nuevo, las integrantes del Consejo Directivo, quienes se comprometen a retroalimentar a las demás:

Se han invitado a foros organizados por el Instituto Estatal de la Mujer, sólo se invita a las integrantes del Consejo Directivo. Lo que se hace es que las que asisten exponen lo que aprendieron en la asamblea general [...] Así se hacen las cosas, considero que ha ayudado, no mucho pero sí un poquito, han cambiado y esto ayuda aunque no todas van pero hay esa retroalimentación (Técnica Fondo "Nich Ixim", junio, 2006).

Queda pendiente determinar si esta retroalimentación realmente se ejecuta, y si es así, sí tiene el efecto deseado; aunque los testimonios recogidos parecen indicar que no es así. Tendría que considerarse la posibilidad de ampliar el grupo de mujeres que acceden a estos intercambios, ya que, como bien lo señalan las entrevistadas, aprender nuevas cosas y tener experiencias positivas con otras personas es importante para el empoderamiento.

FORMA DE OPERAR DE LA INSTITUCIÓN

La forma de operar de la institución es crucial para impulsar los avances en las mujeres. Por desgracia, en esta área se encontraron varios inhibidores del empo-

deramiento: la ausencia de un diagnóstico que justifique la existencia de un proyecto; la falta de seguimiento de éstos y, relacionado con ambos factores, la falta de personal especializado en particular en el tema de la perspectiva de género.

Primero, se detectó que en ocasiones no existe un diagnóstico previo que justifique el proyecto a realizarse, motivo por el cual muchos de ellos no se llegan a consolidar:

Bueno es que hay que trabajar desde el proceso de cómo se construye el diagnóstico, ver qué tanto realmente ellas saben del proyecto, qué información tienen, porque les va a ayudar para darle más viabilidad a su proyecto. Sí, porque los proyectos se dan que si de pollos, pavos, cerdos, pero muchas veces ellas no lo saben manejar o piden alguno porque saben de los criollos por ejemplo, de cómo se crían pero el cuidado ya ves que no es el mismo ni las condiciones, pero como no se hacen diagnósticos antes de, por eso muchos de los proyectos no funcionan pues, creo que esa es una debilidad que aun tenemos en la institución [Técnica CCDI-Nacajuca, mayo, 2006].

Aunada a la ausencia de diagnóstico está la falta de seguimiento, a pesar de que ambos elementos se contemplen dentro de los objetivos de los programas:

El objetivo es coordinar, evaluar, dar seguimiento y evaluación a los programas y proyectos, que vayan a dar impulso al desarrollo rural sustentable de los pueblos indígenas. La parte creo que más importante es la coordinación y evaluación no nada más de los programas [...] sino de los programas que vayan enfocados al desarrollo integral de los pueblos indígenas, acciones, programas, todo, pero eso es algo que apenas vamos a empezar a impulsar porque pues aquí ya ves, no tenemos gente, pues sí hay, pero no está capacitada, hay que capacitar al personal para poder dar seguimiento a los proyectos y que se lleve una especie de inventario de su funcionamiento [Técnica FRI-Nacajuca, mayo, 2006].

Una mujer coincide con esta apreciación:

Pues así como de que vengan a vernos de cómo vamos no, vienen a veces o sea pues no [...] Es que van a ver más a los grupos que van atrasados en pago, pero a nosotras casi no, no nos dan seguimiento pues, eso sería bueno para ver cómo vamos y en qué fallamos, porque nosotras como grupos sí sabemos a veces, pero nos hace falta ese apoyo de ahí de ellos de la INI [CDI] [Felicidad, San Isidro, mayo, 2006].

Esta situación se explica, en parte, con el tercer factor identificado en el estudio: la falta de recursos humanos para responder a la amplia gama de necesidades de las mujeres desde un enfoque de género. Aunque la CDI menciona la importancia de apoyar las actividades económicas y organizativas de las mujeres, y ha hecho esfuerzos para promover su empoderamiento, se carece de personal capacitado para desarrollar los procedimientos e instrumentos que realicen esta labor de forma sistemática. Esto es, evidentemente, un factor inhibidor de mucho peso, porque apoyar las actividades de las mujeres no necesariamente

implica que se vaya a combatir la inequidad de género. Hidalgo [1999; 2005] demuestra que los proyectos no sólo deben apoyar las necesidades económicas de las mujeres, sino también diseñar estrategias que ataquen la falta de reconocimiento social del trabajo doméstico y que promuevan la participación femenina en espacios de poder comunitario.

Una acción que pretende resolver este problema es el establecimiento de vínculos con otras instituciones como El Colegio de la Frontera Sur y el Instituto Estatal de la Mujer. En voz de un técnico:

[...] se busca la vinculación con otras instituciones porque no tenemos todos los perfiles, aquí lo que hacemos es la función de contratar a personal que tenga un poco más el perfil para poder atender todas estas cuestiones [...] porque no hay [de] otra, porque no tenemos recursos también para ir capacitando, tampoco al personal, finalmente el problema que tenemos es que no hemos podido formar cuadros porque no hay recursos [Técnica CCDI-Nacajuca, mayo 2006].

La técnica encargada de realizar estos vínculos nos explica:

Con Ecosur se pretende implementar cosas que vayan a ayudar aquellas cosas como el empoderamiento, para que ellas [las socias] se apropien, para que ellas como grupo, logren establecerse, logren a lo mejor hacer que sus esposos ya las ayuden, hacer que sus hijos se involucren en actividades que puedan beneficiar a la misma familia, nosotros no tenemos personal calificado, lo que hacemos es buscar quién nos puede proporcionar ese servicio, en este caso estamos pensando un poquito en Ecosur [Técnica CCDI-Nacajuca, Mayo, 2006].

CONCLUSIONES

Este trabajo se propuso, a través de una metodología cualitativa, investigar los factores que impulsan o inhiben el empoderamiento de mujeres indígenas. Se trabajó con el 10% de las organizaciones que forman parte del FRMCH, una asociación civil que cuenta con 73 organizaciones en el estado de Tabasco. El fondo se ha consolidado como uno de los más reconocidos de la región debido a su capacidad de recuperación financiera.

Las áreas de análisis que desarrollamos aquí fueron construidas a partir de tres testimonios: las relaciones al interior del grupo, las oportunidades de desarrollo personal que ofrece la institución y su forma de operar. Al interior de cada una, identificamos algunos inhibidores e impulsores del empoderamiento.

Los testimonios analizados dan cuenta que existe discriminación hacia las mujeres. A pesar de ello, algunas desarrollaron capacidad autogestiva, se apropiaron de sus proyectos y se mantienen unidas, y todo esto ha contribuido a su empoderamiento. En los grupos de San Isidro y Olcuatitán se encontró que la edad y el nivel educativo intervienen positivamente para que las socias tengan más confianza en la gestión. Estas mujeres buscan el beneficio de sus grupos y estimulan a sus compañeras para que intenten hacer cosas nuevas.

La CDI ofrece talleres de capacitación así como oportunidades para que las socias operen sus proyectos e intercambien experiencias que las retroalimenten. Ambos son factores que favorecen el empoderamiento, pero existen limitantes importantes en el área administrativa y de derechos de las mujeres. Este tipo de capacitación sólo ha llegado a las directivas y aunque se planea la retroalimentación hacia las socias de los grupos, no existe la seguridad de que realmente se lleve a cabo porque no hay un seguimiento ni proceso de evaluación por parte de la CDI, CCDI-Nacajuca ni del propio FRMCH. Es importante ampliar el grupo de mujeres que accedan a estos talleres e intercambios ya que ambos favorecen el empoderamiento.

En lo que se refiere a la forma de operar de la institución, encontramos que no se hace un diagnóstico que justifique la existencia de los proyectos, no se les da seguimiento y hay una falta de personal especializado, en particular en el tema de la perspectiva de género, lo cual ocasiona que algunos proyectos no tengan el éxito deseado. Es importante atender estas cuestiones y verificar si los vínculos establecidos con instituciones que cuentan con especialistas en el tema han rendido algún fruto.

Estos resultados nos permiten hacer algunas reflexiones sobre el papel que juegan las instituciones en impulsar el empoderamiento de mujeres indígenas. Coincidimos con otros estudios [Bonfil, 1999] en que es importante apoyar a las organizaciones de mujeres porque a través de ellas se abren espacios a la participación femenina autorizada y aceptada en los asuntos públicos de la comunidad. Esta apertura de lo doméstico al exterior permite a las mujeres incluir en su perspectiva el intercambio regional, organizativo, político y comercial, así como construir nuevos espacios de interacción y relaciones de reciprocidad al interior y exterior de sus comunidades. Sin embargo, pensamos que estos procesos serán más lentos y difíciles mientras el empoderamiento no tenga un carácter explícito en el discurso oficial. Actualmente la CDI destaca la importancia de apoyar las actividades económicas y organizativas de las mujeres, pero no visualiza al empoderamiento como parte central de su estrategia. Los técnicos que operan los proyectos tampoco lo tienen presente en sus planes de trabajo. La escasez de recursos tanto humanos como financieros para el trabajo de género es evidencia de ello. Pensamos que si el empoderamiento femenino estuviera contemplado explícitamente dentro de los objetivos de la institución, habría mayor capacidad humana y financiera para impulsarlo. Es necesario promover acciones que lleven a las instituciones del país en esta dirección.

Dimensionar el poder de las instituciones para impulsar cambios de tipo macrosocial es también un asunto que motiva nuestra reflexión. Coincidimos con Hidalgo [1999] cuando dice que hay que trabajar en el ámbito institucional; sin embargo, es importante reconocer también que las mujeres tienen vínculos mu-

cho más sólidos en otros espacios, por ejemplo la familia y la comunidad, ya que pasan buena parte de su tiempo en ellos y no necesariamente tratando con instituciones. Por este motivo, otros estudios [Zapata *et al.*, 2003] han señalado que las relaciones cercanas de las mujeres (con la pareja, los hijos y los padres) son las más difíciles de transformar cuando se habla de autonomía femenina. Queda pendiente entonces considerar el peso de estos espacios en los procesos de empoderamiento de las mujeres en relación con el tratado aquí (la institución), tema que retomaremos en futuras investigaciones.

BIBLIOGRAFÍA

Batliwala, Srilata

- 1997 "El significado del empoderamiento de las mujeres: nuevos conceptos desde la acción", en León, M.(Ed.), *Poder y empoderamiento de las mujeres*, Bogotá, Tercer Mundo, pp.187-214.

Bonfil Sánchez, Paloma

- 1999 "Las alfareras de las ollas morenas. Las mujeres indígenas en su construcción como sujeto social", tesis de maestría en Antropología Social, México, UAM-Xochimilco.

CDI

- 2006 "Acciones de gobierno para el desarrollo integral de los pueblos indígenas. Informe 2005", México, CDI.

FRI

- 2004 *Programa de la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas*, México, FRI.

Guerrero, Cristina

- 2003 *Lineamientos para eventos de educación y capacitación para el desarrollo*, México, El Colegio de la Frontera Sur.

Hidalgo Celarié, Nidia

- 1999 "Cajas de ahorro como estrategia de sobrevivencia de mujeres rurales: Caso de la organización SSS Susana Sawyer, Alamos, Sonora", tesis de maestría en Estudios del Desarrollo Rural, México, Colegio de Postgraduados.

- 2005 "Microfinanzas para mujeres y género en el sector rural: un análisis socioeconómico de proyectos en México", tesis de doctorado en Ciencias, México, Universidad Autónoma Chapingo.

León, Magdalena

- 1997 "El empoderamiento en la teoría y práctica del feminismo", en León, M. (Ed.), *Poder y empoderamiento de las mujeres*, Bogotá, Tercer Mundo, pp.1-26.

Martínez Corona, Beatriz

- 2000 *Género, empoderamiento y sustentabilidad. Una experiencia de microempresa artesanal de mujeres indígenas*, México, Grupo Interdisciplinario sobre Mujeres y Pobreza.

Nazar, Austreberta y Emma Zapata

- 2000 "Desarrollo bienestar y género: consideraciones teóricas", en *La Ventana*, núm. 11, pp. 73-118.

Olivares Cuevas, Paola

2006 "Una mirada desde la perspectiva de género hacia las mujeres rurales de Achicuipico Morelos y el proceso de empoderamiento", tesis de maestría en Ciencias, México, Universidad Autónoma Chapingo.

Pérez Nasser, Elia

2001 "El proceso de empoderamiento de mujeres indígenas organizadas desde una perspectiva de género", en *Estudios Agrarios*, núm. 17, pp.125-169.

Portocarrero, Patricia

1990 *Mujer en el desarrollo, balances y propuestas*, Lima, Flora Tristán.

Rowlands, Jo

1997 "Empoderamiento y mujeres rurales en Honduras: un modelo para el desarrollo", en León, M. (Ed.), *Poder y empoderamiento de las mujeres*, Bogotá, Tercer Mundo, pp. 213-245.

Uribe Iniesta, Rodolfo

2003 *La transición entre el desarrollismo y la globalización: ensamblando Tabasco*, México, UNAM, Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias.

Vázquez, Edith, Esperanza Tuñón et al.

2002 "Procesos de empoderamiento entre mujeres productoras en Tabasco", en *Revista Mexicana de Sociología*, vol. 4, núm. 2, pp. 85-124.

Young, Kate

1997 "El potencial transformador en las necesidades prácticas: empoderamiento colectivo y el proceso de planificación", en León, M. (Ed.), *Poder y empoderamiento de las mujeres*, Bogotá, Tercer Mundo, pp. 99-118.

Zapata, Emma, Verónica Vázquez, Pilar Alberti et al.

2003 *Microfinanciamiento y empoderamiento de mujeres rurales, Las cajas de ahorro y crédito en México*, México, Plaza y Valdés, Colegio de Postgraduados y Programa Nacional de Financiamiento al Microempresario.

Zapata, Emma, Janet Gabriel Townsend, Jo Rowlands et al.

2002 *Las mujeres y el poder contra el patriarcado y la pobreza*, México, Plaza y Valdés.