

Pontificia Universidad Católica de Valparaíso
Facultad de Filosofía y Educación
Escuela de Psicología

SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIA
EL APOORTE DE LAS PRÁCTICAS DE LA CORPORACIÓN DOMODUNGU AL
DESARROLLO DE LAS MUJERES DE TALCA, DURANTE LA DÉCADA DEL 90':
“UNA MIRADA PROTAGÓNICA A LA HISTORIA, PARA CONSTRUIR FUTURO”

Informe Final de Examen de Grado, para optar al
Grado de Licenciada en Psicología y al Título de Psicóloga.

Estudiante: Evelyn Michelle Morales Parada
Profesor Patrocinante: Domingo Asún Salazar

2013

Agradecimientos

En estas páginas, que dan cuenta de parte de una historia particular de una comunidad situada en Talca, se plasma el encuentro de las historias de vidas de todas y todos aquellos que han aportado y hecho posible que, desde la transformación de vivencias tan dolorosas, se siga fortaleciendo el camino de la construcción de un espacio en donde se facilita el desarrollo de las potencialidades humanas de las mujeres, en base a la integración del sentirse, pensarse y actuarse, de manera personal y colectiva.

Especialmente agradezco desde el corazón a las compañeras, con las que construimos estos capítulos de Domodungu y de nuestras vidas: Cecilia Ramos González, Luz María Troncoso Quinteros, María Guerrero Herrera y Mariela Fuentes Andrés. Ha sido una gran y grata responsabilidad con nuestros procesos y los de muchas otras y otros.

Gracias a las mujeres maravillosas y valiosas que se expresaron y compartieron a través de sus relatos, los que danzaron armónicamente para materializar la mirada intensa a la comunidad domodungana.

Agradezco profundamente a todas las Mujeres y todos los Hombres que con sus historias entrelazadas han contribuido a ser la maravillosa Mujer que soy. En especial a mi amada madre Marcela Parada Donoso, amado padre Luis Morales Aravena y amado hermano Milton Morales Parada.

Índice

1.- Resumen	5
2.- Introducción.....	6
2.1.- Contexto y breve historia de la Corporación Domodungu.....	7
3.- Antecedentes teóricos y empíricos	10
3.1.- Organizaciones No Gubernamentales en Chile (ONGs).....	10
3.2.- Mujeres en movimiento para la transformación.....	14
3.3.- Visión del proceso desde a disciplina: Psicología Social Comunitaria.....	18
4.- Desarrollo de la Intervención	20
4.1.- Autodiagnóstico	20
4.1.1.- Investigación Acción Participante (IAP).....	20
4.1.2.- Problematización y Priorización	21
4.1.3.- Delimitando el planteamiento del problema de intervención.....	23
4.2.- Planteamiento de la Acción.....	24
4.2.1.- Propuesta de Sistematización de Experiencia	24
4.2.2.- Delimitando la Experiencia a Sistematizar	25
4.2.3.- Objetivo y Objeto de Sistematización.....	27
4.2.4.- Descripción metodológica.....	27
4.2.4.1- Participantes	27
4.2.4.2.-Medios de Producción de datos.....	28
4.2.4.3.- Procedimiento general de análisis de datos.....	29
4.3.- Cuadro Síntesis proceso de planeación y ejecución de la IAP.....	30
5.- Reconstrucción histórica del proceso	33
6.- Profundizando el Análisis.....	59
6.1.- Contextos.....	59
6.1.1.- Contexto Sociopolítico.....	59
6.1.2.- Contexto Religioso.....	63
6.1.3.- Contexto Económico.....	63
6.2.- Identidad Propia	64

6.3.- Desarrollo personal con visión de integralidad	66
6.4.- Reconocimiento del trabajo versus Financiamiento.....	69
6.5.- Valoración y relaciones horizontales	72
6.6.- Profesionalidad: formación universitaria versus educación popular.....	75
6.7.-Transformaciones: logros del trabajo de la organización.....	76
7.- Síntesis de resultados de la Sistematización de experiencias	80
7.1.-Desarrollo Personal	80
7.2.- Perspectiva de Género.....	84
7.3.- Horizontalidad.....	86
8.- Comunicación de los resultados y Evaluación del proceso.....	91
9.- Conclusiones y Sugerencias	97
10.- Bibliografía	104
ANEXOS	107

1.- Resumen

La intervención realizada como sistematización de experiencia, con base en investigación acción participante, apunta a “Reconocer y valorar los elementos significativos del proceso realizado por la Corporación Domodungu en torno al desarrollo personal de las mujeres, a partir del relato experiencial de mujeres con diversos grados de participación en éste, para aportar al fortalecimiento del quehacer de la organización y a la contribución del empoderamiento de las mujeres”. Esta acción es generada para aportar claridades a la actual situación de incertidumbre e inestabilidad que vivencia la organización, la que dificulta su quehacer.

Como parte del procedimiento participativo se genera un grupo motor, para el trabajo colaborativo, el que focaliza su interés en la práctica en los 90` por ser un período donde se apreciaron grandes logros. Así, a partir de la reconstrucción histórica de la práctica, emergen mayores certezas que aportan a visualizar acciones y proyecciones para la organización, desde sus protagonistas.

2.- Introducción

La presente intervención, da cuenta del proceso de sistematización de experiencia construido por las mujeres integrantes con incidencia de la Corporación Domodungu. Esta iniciativa surge motivada por el alto grado de incertidumbre e inestabilidad que experimenta actualmente la organización, basado en sus diversos cambios internos. La situación organizacional es significada como un problema, en la medida que dificulta su quehacer y sus dinámicas, siendo además sentida como angustiante y estresante por las mujeres que están a cargo de liderar y proyectar el trabajo de la organización.

Como una forma de abordar esta situación, se plantea la realización de una investigación acción participante, de manera de integrar la sabiduría en base a la experiencia y conocimiento que las integrantes tienen de la organización, siendo de esta manera su protagonismo activo valorado como un recurso interno fundamental de Domodungu. Así, se conformó un grupo motor a cargo de facilitar el proceso mediante el trabajo conjunto, materializado en los consensos que dieron forma a este trabajo.

En primera instancia se focaliza aún más la problemática inicial, mediante la concreción de la fase de autodiagnóstico, en donde se prioriza y define el problema a trabajar como: La existencia de un alto grado de incertidumbre e inestabilidad de la situación actual y futura de la organización, en relación a su trabajo histórico en torno a la facilitación de procesos de desarrollo personal de las mujeres de Talca, siendo éste uno de los ejes centrales del quehacer de Domodungu. Dicha situación es sentida como problemática en la medida que genera temor de perder la mística y los objetivos de la organización, de manera progresiva en el tiempo, si no se realizan acciones concretas hoy.

De esta manera, la acción a desarrollar se definió mediante el acuerdo de realizar una sistematización de experiencia como estrategia metodológica pertinente, para abordar la situación y construir los resultados esperados, en cuanto a tener mayores certezas a partir de la recuperación histórica de los elementos significativos de una práctica tan relevante como la consensuada.

Para lograr la concreción del trabajo se realizaron 5 entrevistas individuales y dos grupales, de carácter semi estructuradas, las que se transcribieron textuales y analizaron, mediante

análisis de contenido, que dio paso al apartado de la reconstrucción histórica. Por su parte los apartados siguientes: análisis, resultados, instancias de socialización de éstos, se construyen a partir del registro de las principales opiniones y acuerdos de las mujeres participantes de dichas instancias.

En cuanto los principales resultados, que se fueron materializando en el desarrollo de la sistematización, se presentan sintetizados en las fortalezas y debilidades identificadas a partir de la práctica. Además, las reflexiones y acciones emergidas en el devenir del proceso, siendo una contribución clarificadora y un sustento certero para la proyección actual y futura de la organización. De esta manera, el proceso aporta la visualización de aspectos esenciales de Domodungu que se conciben como ejes de su acción social, orientada hacia las mujeres y su empoderamiento, los que son relevantes de ser considerados y potenciados para enriquecer su trabajo.

Finalmente, desde las instancias de devolución y socialización de los resultados con algunas mujeres con incidencia de la organización, se construye la evaluación del proceso, siendo significado como relevante en base a que es sentido como una construcción validada de lo acontecido durante la práctica sistematizada. También es valorado, en gran medida, por el nivel de participación y protagonismo que tuvieron algunas de las mujeres que están hoy a cargo de proyectar la organización y por la importancia de incorporar el sustento que aporta la historia construida por tantas mujeres. En este mismo sentido, el proceso se visualizó como una oportunidad de desarrollo de la organización, al ser concebido como espacio en donde se elaboraron aprendizajes que actualmente poseen un valor de fortaleza para ella. Además, la iniciativa facilitó que se potencien las habilidades y capacidades de las mujeres que participan en alguna medida de la intervención, así como la comunidad Domodungana en su conjunto.

2.1.- Contexto y breve historia¹ de la Corporación Domodungu.

La Corporación de Apoyo y Desarrollo Integral de la Mujer DOMODUNGU, que en mapudungun significa “Voz de Mujer”, es una organización no gubernamental sin fines de

¹ Proyecto “*Como gotas de aceite en el agua*”. Estrategia para la continuidad de nuestra organización. Años 2008-2009-2010. Corporación Domodungu, julio 2007

lucro. Surge en época de dictadura, de manera informal en el año 1987, a partir de la motivación de un grupo de mujeres comprometidas con la lucha por la democracia, los Derechos Humanos, Laborales y Sociales, conscientes de las consecuencias del régimen militar para el pueblo y en especial para las mujeres. Esta propuesta de acción social se focaliza en las vivencias de las mujeres de sectores populares de la ciudad de Talca, comenzaron a organizarlas generando un espacio de encuentro, reflexión y apoyo mutuo entre ellas.

Los propósitos iniciales de esta iniciativa fueron:

- Sacar a las mujeres pobladoras de su aislamiento.
- Brindarles un espacio de confianza y de participación
- Capacitar en técnicas manuales y desarrollo personal: fortalecer el autoestima
- Generar una conciencia política
- Reafirmar la unificación del movimiento de mujeres, hacia una sociedad democrática e igualitaria.

Posteriormente con la llegada de la democracia, este grupo pionero de mujeres formalizan su existencia y en el año 1990. Tramitan su personalidad jurídica, obteniéndola al año siguiente, planteándose como objetivo general: “Potenciar la calidad de vida de las mujeres de sectores populares desde una visión de integralidad, considerando aspectos sociales, religiosos, de clase, etc.”. En esta etapa se conforma el equipo de trabajo, cuyo quehacer se desarrolla mediante los programas de trabajo, siendo los primeros: salud integral, teología, cultura recreación y alfabetización, y actividades generales. A partir de éstos y con la necesidad de llevarlos a cabo, se elaboran proyectos para buscar financiamiento en agencias extranjeras con buen resultado, comenzando de esta manera el trabajo itinerante por los sectores donde vivían las “mujeres populares” de la ciudad de Talca. Así también, se definen los ejes transversales, comunes a todos los programas que se llevaban a cabo, siendo éstos:

- Los principios de la Educación Popular
- La perspectiva de género
- Énfasis en la identidad propia

- Un espiritualidad auténtica y holística

Desde los inicios de la organización, ha sido relevante su participación en redes mediante la vinculación con otras organizaciones, para la articulación en acciones concretas en temáticas de las mujeres y como instancias de capacitación. Entre las principales relaciones construidas, se señala a nivel nacional: Capacitar-Chile, Centro Ecuménico Diego de Medellín, Con-spirando, entre otras; y con organizaciones internacionales, como por ejemplo: CESEP-Brasil, Católicas por el Derecho a Decidir Argentina. Así también, se vinculan con otras organizaciones de mujeres de similares características, orientadas a la lucha por los derechos de las mujeres a nivel local y nacional, como Casa Yela de Talca, Coordinadora 8 de Marzo, REMOS (Red de Mujeres de Organizaciones Sociales), entre otras.

Actualmente la organización tiene 23 años de existencia formal, siendo la única ONG local que trabaja temáticas de Mujer en la región del Maule. A lo largo de su historia, la visión y concepción de mujer de Domodungu ha transitado desde una Sujeta Mujer Popular a una Sujeta de Derecho, lo que ha influido y ha permitido ir incorporando constantemente nuevos sentidos y elementos de la contingencia social a su quehacer. Hoy continúa desarrollado diversas acciones y actividades que dicen relación con el cumplimiento de su objetivo principal, el que actualmente se concreta a través de sus 6 áreas de trabajo: Salud integral, Participación Ciudadana y Derechos, Teología, Albergue La Leona, Cultura y Recreación y Actividades Generales.

Sin embargo, cada año continúan los desafíos para seguir creciendo como organización, siendo importante visualizar y considerar los constantes cambios que han ido aconteciendo en estos últimos años, como por ejemplo, en cuanto a las características de las mujeres que participan de las actividades, la reconfiguración del equipo directivo y el equipo coordinador, quienes son las responsables de tomar las decisiones de la organización, así como transformaciones en relación al contexto y escenario actual en el cual está inmersa Domodungu, siendo este el punto de partida de la intervención realizada.

3.- Antecedentes teóricos y empíricos

Con el motivo de aportar elementos desde la construcción teórica y práctica, componentes del contexto macro del trabajo realizado en la corporación Domodungu, a continuación se proporcionan algunos aspectos en relación a las características y el desarrollo, tanto de las organizaciones no gubernamentales en Chile, así como de las acciones realizadas por las mujeres que dan cuenta de su aporte en la construcción social del país. Esto en base a que son dos ámbitos de relevancia del marco referencial y que incide, de alguna manera, en su particularidad como organización. Además, se presentan nociones de la psicología comunitaria, los cuales contribuyen a visualizar desde donde se posiciona la iniciativa realizada.

3.1 Organizaciones No Gubernamentales en Chile (ONGs)

Las organizaciones no gubernamentales han aportado al ámbito de lo social y comunitario en nuestro país desde inicios de siglo veinte, siendo relevante incorporar algunos antecedentes de ellas en esta iniciativa de investigación acción participante, en la medida que la corporación Domodungu es considerada una de ellas, por lo que los aportes acerca de las características, orientaciones y transformaciones de éstas ofrecen elementos de importancia como referente a la situación actual de la organización.

Este tipo de organizaciones, en la época que surgen en Chile, se caracterizan por su labor orientada principalmente trabajo asistencial, vinculadas a instituciones religiosas católicas. Posteriormente surgen centros de estudios y organizaciones de beneficencia, por las décadas del 50' y 60', de carácter laico y ligadas a diversas instituciones eclesiales. Comienzan a aparecer también, en esta época, algunas organizaciones de carácter promocional y/o de investigación. Todas ellas, a pesar de no ser numerosas, en comparación a la actualidad, sus condiciones y definiciones legales eran consideradas más favorables que hoy, ya que tenían mayor estabilidad financiera y relaciones más fluidas con las entidades públicas.

Las condiciones y características de estas organizaciones tienen un cambio significativo en la época de la dictadura, ya que desde ese momento las que van surgiendo lo hacen como respuesta al autoritarismo y represión que ejerce el régimen militar. Sergio Spoerer (citado

en Grüninger 2004) señala existirían 4 tipos de ONGs posterior al golpe militar, las que son:

- Las que trabajan contra la violación de los Derechos Humanos, que surgen en un primer momento.
- Aquellas que su objetivo fue atenuar la precaria situación socioeconómica de los sectores populares.
- Centros académicos a partir del 77', cuando el gobierno miliar permite la creación de espacios no formales de trabajo intelectual.
- Las ONGs de promoción, a partir de los años 80' ellas se orientan al trabajo promocional y organizativo de los sectores populares más allá de una visión asistencial.

Así mismo, este autor (citado en Grüninger 2004) plantea una definición distintiva para las ONG'S de Desarrollo (ONGD):

“...organizaciones de la sociedad civil, de origen privado y sin fines de lucro, con personal remunerado (al que generalmente se agregan voluntarios), y cuyo trabajo se orienta a servir a sectores sociales o personas distintas a las que la componen (lo que las diferencia de las organizaciones sociales), pero sin aspirar a su representación (como si lo hacen los partidos políticos). En su trabajo estas instituciones pueden orientarse a la acción social directa, como la satisfacción de necesidades básicas o espirituales (alimentación, vivienda, salud, cultura y comunicación entre otras), al trabajo académico (investigación, docencia y difusión) en torno a los temas del desarrollo; o bien una combinación de ambas (acción- investigación” (p 19).

Por su parte Lovenman (1994 citado en Grüninger 2004), señala que las características que diferencian a las organizaciones orientadas al desarrollo de las organizaciones sociales asistenciales son las siguientes:

- Ellas son constituidas como sociedades del sector privado, las que se financian en parte o en gran medida por fondos provenientes de donaciones de agencias nacionales o internacionales.
- El personal de estos organismos, está compuesto por profesionales y técnicos remunerados que buscan empleo alternativo.
- Sus principales acciones están orientadas a planificar y desarrollar programas de investigación o acción directa y/o proyectos, para mejorar las condiciones de vida de los sectores más vulnerables en Chile, ya sea en zonas urbanas y/o rurales.
- Actúan como organizaciones “puente” y “catalizadoras” en programas de desarrollo, en donde vinculan grupos de personas vulnerables con las redes nacionales e internacionales, en relación a recursos financieros, así como de bienes y servicios concretos.

En base a estas características señaladas, se puede plantear que la corporación Domodungu se acerca a este tipo de ONG de desarrollo, en base a los objetivos y a la forma de trabajo durante su trayectoria de más de dos décadas.

Varios estudios aportan en relación a las ONGD's, su concepción de éstas como instituciones que se caracterizan principalmente por su quehacer estrechamente vinculado con las bases, su orientación hacia el bien común, con un realce al valor de la solidaridad, en contraposición a sistema neoliberal, entre otras.

En base a lo anterior, los estudios más actuales aportan evidencias de cómo es el devenir de las ONGDs, en relación al contexto sociopolítico en el cual interactúan. De esta manera, es importante destacar que ellas, en 1973 a principios de régimen militar, en general se orientan principalmente a abordar las problemáticas sociales en torno a la satisfacción de necesidades básicas de los sectores más vulnerables de la sociedad, incorporando el empoderamiento de las bases, la lucha por los derechos humanos y planteando una visión alternativa de desarrollo, en contraposición al sistema imperante.

Sin embargo, el contexto sociopolítico cambia nuevamente con la vuelta a la democracia, así como la situación y el rol de las ONGD's. Para estas instituciones, se abren nuevas oportunidades en cuanto a tener mayor participación en la incidencia y ejecución de

políticas sociales, convirtiéndose el Estado en una de las principales fuentes de financiamiento para muchas de ellas, lo cual se traduce en la modificación y adecuación de sus formas trabajo en base a las condiciones que les solicita el gobierno. En esta nueva situación emerge un dilema para las ONGD's, debido a que por un lado continúan planteándose como agentes de empoderamiento de las bases de los nuevos movimientos sociales, que se caracterizan por sus valores de autonomía e identidad propia y por su clara postura en contraposición a las políticas y al Estado; por otro lado, y al mismo tiempo, estas instituciones se posicionan como ejecutores de políticas públicas gubernamentales, lo que se intensifica debido a que gran parte del financiamiento internacional, que era su principal fuente de financiamiento, se retira de Chile .

De esta manera Grüninger, S (2004) señala que:

“...debido a la reducción de recursos de las ONGDs, estas pasan por una crisis de financiamiento, que ha derivado a una crisis de identidad. Lo que está en juego es su sustentabilidad institucional, entendida no solamente como mantenimiento económico, sino también como permanencia en el tiempo con misión y objetivos claros, es decir con identidad propia” (p 46).

Así mismo, la autora plantea que estas instituciones hoy dependen fuertemente del contexto financiero, lo que potencia que cambien constantemente para procurar su sustentabilidad económica y su existencia en el tiempo.

A partir de los elementos antes presentados, se puede evidenciar que los organismos no gubernamentales de desarrollo se encuentran frecuentemente afrontando la inestabilidad e incertidumbre que implica depender del contexto, de los recursos y procurar mantener su identidad. Situación que se plantea como la problemática que se aborda en esta iniciativa de intervención acción participante.

Así también, las evidencias basadas en los estudios previos, plantean que la forma de afrontar esta problemática es de una manera proactiva, no reactiva y estratégica, de manera de mantener el quehacer de la organización. En base a esto es que cobra relevancia que las ONGDs fortalezcan su autonomía e identidad organizacional, según lo planteado

por Julie Fisher (1998 citada en Grüniger 2004), siendo sugerente que éstas entidades contemplen en sus planes de trabajo acciones en este sentido.

3.2 Mujeres en movimiento para la transformación

En el devenir histórico de Domodungu como organismo, que surge y orienta su acción social con y para las mujeres de Talca, son significativos los elementos del acontecer a nivel global en relación al movimiento de mujeres de nuestro país, en la medida que es parte de éste. Así, como a nivel macro de dicho actuar de las mujeres, es constituyente para la consolidación y transformación de Domodungu como ONGD la incorporación progresiva en sus objetivos, acciones y reflexiones el desarrollo de conceptos relevantes, entre ellos el patriarcado y la perspectiva de género. Éstos a su vez, dan cuenta de sus propios desarrollos teórico- práctico, de forma interrelacionada hasta hoy y que van nutriéndose con el trabajo en variados escenarios de entidades como la protagonista de esta iniciativa.

De esta manera, es relevante señalar que a través de la historia, tanto a nivel mundial como nacional, las mujeres han realizado un trabajo social significativo en torno a luchar por conseguir la reivindicación de sus derechos como humanas, debido a las exclusiones, discriminaciones, opresiones y violencias vivenciadas históricamente sólo por el hecho de ser mujeres. Es así, que este camino de transformación se ha ido construyendo en base al trabajo liderado y desarrollado por mujeres en distintos ámbitos, por ejemplo a nivel de la acción concreta, en lo privado, público y político, en cuanto la producción teórica respecto de temáticas atingentes, en relación a la construcción de nuevos enfoques epistemológicos, entre otros.

De esta manera, como una forma de aportar elementos para la comprensión de la situación vivenciada por las mujeres, es importante mencionar la contribución que ha realizado el marco referencial que conceptualiza y hace visible el sistema patriarcal, el cual se sustenta en:

- Antropología androcéntrica, la que hace referencia a que las definiciones del ser humano se centran en el varón, siendo éste el prototipo y la mujer la segunda versión.

- Cosmovisión antropocéntrica, a partir de ésta se considera al ser humano, como sujeto masculino, lo más importante de toda la creación y a la vez como instrumento para éste, teniendo así el poder de dominar y explotar, por ejemplo, los recursos naturales del planeta. Así también, la visión de Dios es trascendental, niega la materia y lo coloca como lejano e inalcanzable para el ser humano.
- Dualismo, da cuenta de la existencia de oposiciones equilibradas en la vida humana, la naturaleza y el cosmos, pero en el patriarcado son competitivas y valoradas desigualmente, siendo su principal implicancia la exclusión.
- Jerarquización, la cual da cuenta de la distribución desigual del poder, teniendo una forma piramidal, simbolizando la cúspide el mayor ejercicio de poder de parte de unos pocos. Esta estructura se mantendría por la sumisión de los muchos y muchas que se encuentran en las esferas por debajo de la punta, siendo las relaciones caracterizadas fuertemente por el sistema de premios y castigos, fomentando la competitividad, el arribismo y el autoritarismo, además justifica la violencia.

Éstas características del patriarcado, son el sustento de la diversidad de manifestaciones de la opresión de género. Es importante en este marco, al visualizar nuestra sociedad cuya estructura es patriarcal, reconocer el rol de las mujeres como pilar de ésta, en la medida que en sus figuras de “madres y esposas abnegadas” a cargo de la crianza de los hijos e hijas, al cuidado de los adultos y adultas mayores, reproductora de la fuerza de trabajo con condiciones altamente precarias, especialmente en tiempos de crisis económicas, entre otras, sostiene este orden social. Sin embargo, muchas mujeres en contraposición a esta situación han realizado acciones concretas, entre las más relevantes está la conformación de distintos tipos organizaciones para llevarlas a cabo, siendo un aporte trascendental en la construcción de la sociedad chilena también en períodos altamente significativos de la historia del país. Evidencia de ello ha sido la participación activa del movimiento de mujeres, el que se constituyó por numerosas organizaciones y mujeres no organizadas a nivel nacional, para oponerse al régimen militar y así conseguir la vuelta a la democracia. Respecto de esto Valdés, T (1987) señala:

“Junto al movimiento social que se desarrolla y fortalece en los años 80, las mujeres se consolidan como actor consciente, tanto en el terreno propiamente político como respecto de su opresión de género. Su búsqueda se proyecta más allá del término de la dictadura, hacia la profundización de la democracia en todas las estructuras de la sociedad.” (p 3).

A partir de dicho protagonismo y el logro del principal objetivo común democrático a nivel social, las mujeres comienzan a ocupar mayores grados de participación en el ámbito público y político, transversalmente en distintos espacios de actuación. Es así, que las organizaciones de mujeres comienzan a fortalecer su aporte al empoderamiento de las mujeres y diversificar aún más su accionar, basado en la priorización de intereses y temáticas particulares de cada colectivo. Entre los cuales uno de los principales ha sido el trabajo orientado al desarrollo personal de las mujeres, siendo integrado éste como un objetivo importante en relación a la recuperación y tratamiento de los traumas por ejemplo, debido a la opresión y violación a los derechos humanos, así como en torno al fortalecimiento del autoestima de ellas, siendo Domodungu una de las organizaciones que centra su quehacer en torno a éste principalmente en la región del Maule.

Por otra parte, también es relevante dar cuenta de la importancia del trabajo para el desarrollo de las mujeres, ya que sus implicancias tienen alcances profundos en la estructura social, lo que queda de manifiesto en lo que plantea Lagarde, M (2001) al concebir éste como:

“la construcción de los derechos humanos de las mujeres en la vida propia, que implica continuar con la transformación compleja de la sociedad y la cultura para construir la convivencia de mujeres y hombres sin supremacía y sin opresión.”(p 18).

Desde su enfoque feminista, ella además señala que este desarrollo se basa en el fortalecimiento de la autoestima, la cual es entendida como:

“el conjunto de experiencias subjetivas y de prácticas de vida que cada persona experimenta sobre sí misma. En la dimensión subjetiva intelectual la autoestima está conformada por los pensamientos, conocimientos, las intuiciones, las dudas,

las elucubraciones y las creencias sobre una misma, pero también por las interpretaciones que elaboramos sobre lo que sucede, los que nos pasa y lo que hacemos que suceda. Es una conciencia de Yo en el mundo, y por ende, también es una visión del mundo y de la vida. Y en la dimensión afectiva la autoestima contiene las emociones, los afectos y los deseos fundamentales sentidos por una misma, sobre la propia historia, los acontecimientos que nos marcan, las experiencias vividas y también fantaseadas, imaginadas y soñadas.” (Lagarde, M, 2001. PP 28-29).

Por otra parte, el quehacer de las mujeres y el movimiento feminista concreta su aporte a la construcción social alternativa al sistema patriarcal, siendo relevante la incorporación a nivel teórico de la perspectiva de género, la cual es considerada como un constructo social que busca examinar y visualizar el impacto del género en las oportunidades de las personas, en sus roles sociales, así como en las interacciones que construyen con otras y otros. Este enfoque, principalmente, pretende desnaturalizar las explicaciones sobre las diferencias entre mujeres y hombres, basadas en la idealización de lo biológico y la negación de la influencia social. Además, apunta a la comprensión de los procesos mediante los cuales éstas diferencias biológicas entre los sexos se convierten en desigualdades sociales que restringen el acceso equitativo de mujeres y hombres a los recursos económicos, políticos y culturales, al mismo tiempo que promueve la identificación de vías alternativas para modificar la desigualdad de género y promover la igualdad jurídica y la equidad entre mujeres y hombres.

Todos estos aportes, contruidos y protagonizados principalmente por mujeres, en base a su participación activa para la transformación de su propio posicionamiento, da cuenta de la importancia de la integración de los avances en los distintos ámbitos del quehacer social, lo cual queda de manifiesto por su actual posicionamiento caracterizado por una mayor visibilización y valorización de sus contribuciones a la sociedad, mediante apertura de mayores oportunidades para sus desarrollos e incidencia en espacios públicos; a través del respaldo legislativo, para erradicar manifestaciones tan brutales de la opresión de género, como son los distintos tipos de violencias hacia las mujeres y mucho más. Sin embargo, es una certeza que hoy sigue siendo un desafío seguir avanzando en la construcción de una

sociedad más equitativa e inclusiva, donde se profundice la integración activa en todos los niveles de grupos minoritarios y también para las mujeres, en base a los aprendizajes construidos y enriquecidos por la interacción entre lo teórico y lo práctico.

3.3 Visión del proceso desde la disciplina: Psicología Social Comunitaria

La trayectoria significativa de Domodungu en la región del Maule, especialmente en la ciudad de Talca, se base en su aporte en la construcción y transformación social local, a partir de su objetivo principal de potenciar el desarrollo integral de las mujeres de sectores populares. De esta manera, esta iniciativa de intervención plantea pertinente desarrollarse desde la Psicología Social Comunitaria, al considerar coherentes con el quehacer comunitario histórico de esta organización social, en base a sus principios fundamentales que según Montero, M, (1984) son los siguientes:

- *Autogestión de los sujetos que constituyen el objeto de estudio. Lo cual significa que el objeto estudiado es también sujeto estudiante y que toda transformación repercute sobre todos los individuos involucrados en la relación, incluido el psicólogo como agente de cambio.*

- *Como corolario de lo anterior y pivote básico de la teoría, el **centro de poder cae en la comunidad**. La acción del psicólogo consistirá en lograr que esa comunidad adquiera conciencia de su situación y sus necesidades y asuma el proyecto de su transformación, asumiendo el control de su actividad. Esto significa oposición a cualquier forma de paternalismo- autoritarismo- intervencionismo.*

- *La **unión imprescindible entre teoría y praxis**, única forma de lograr una explicación integradora y una comprensión verdadera de la situación.” (p 397-398).*

En base a estos principios, es importante considerar la relevancia de posicionarse desde la mirada de la Psicología Comunitaria, ya que los aportes de ésta puede enriquecer y ser una propuesta coherente al proceso de intervención y de la dinámica del grupo con el cual se

desarrollará éste, en la medida que es un grupo de integrantes claves de Domodungu las que conforman el equipo que lidera su desarrollo, mediante su participación activa en todas sus fases. Por su parte, el rol de la psicóloga se plantea como facilitadora de la iniciativa. Así, se concreta la valoración de los recursos y potenciales de la misma organización, para que de manera activa despliegue éstos, a través de una propuesta de acción organizada y orientada a abordar su momento de vida actual.

4.- Desarrollo de la Intervención

4.1.-Autodiagnóstico

4.1.1 Investigación Acción Participante (IAP)

A partir de la situación actual de la Corporación de Apoyo y Desarrollo Integral de la Mujer “Domodungu”, que se manifiesta en la configuración de ésta como escenario interno y externo inmediato distinto a sus inicios, las integrantes con incidencia en el quehacer organizacional, directorio y equipo coordinador, reafirman el interés y la necesidad de abordar este periodo de transformaciones mediante la realización de un proceso que permita desarrollar acciones basadas en la construcción participativa activa con integrantes influyentes de la organización.

Esto conlleva a la realización de una reunión en el mes de agosto de 2012 con el equipo coordinador, con el objetivo de la construcción de acuerdos para coordinar el desarrollo del proceso. En primera instancia se presenta como alternativa metodológica la realización de un proceso de Investigación Acción Participante (IAP), en donde se hace referencia a algunas características de éstas, en base a lo que plantea Montero (1984), en relación a la visión de ésta, en cuanto a que las comunidades y los grupos tienen su propio desarrollo cultural e histórico, lo cual significa que reconoce que su realidad antecede y continua a la investigación, al mismo tiempo que a la intervención. Por otra parte, releva la relación que establece investigador/a e integrantes de la comunidad son horizontales y dialógicas, concibiendo a los grupos y personas sujeto/as que disponen de los recursos necesarios para su transformación y evolución, es decir son concebidos/as como autónomos/as para enfrentar sus problemas y participan activamente en la construcción de su realidad.

De esta manera, estos aspectos facilita acoger las necesidades y cualidades de la organización, transformándose en una alternativa valiosa y que realza la potencialidad que tiene la organización para abordar la inquietud del equipo coordinador y directorio, en relación a la continuidad y proyección del trabajo que ha desarrollado la organización por 23 años, principalmente en la ciudad de Talca y otras comunas de la región del Maule. Esta propuesta es validada por el equipo coordinador, mediante la conformación de un grupo o equipo motor para su desarrollo integrado por 3 integrantes de este equipo de trabajo, una

integrante del equipo de facilitadoras, que a su vez es una fundadora de la organización, y la facilitadora del proceso que también es integrante del equipo coordinador, en total 5 mujeres. Este hito de conformación de equipo motor, cuya responsabilidad es facilitar y liderar este proceso en la organización, es fundamental dentro de la IAP según lo que señala Ander- Egg (2003), en cuanto que es una iniciativa que surge desde el interior de Domodungu con una motivación e interés sentido, involucrando además la participación activa de integrantes con incidencia en el proceso.

4.1.2.- Problematicación y Priorización

Una vez consolidada la conformación del equipo motor de la IAP, se trabaja sobre la visión actual de Domodungu, para desde allí problematizarla y priorizar los aspectos que se desarrollaran en el proceso. Primeramente, se realizó una recopilación y síntesis de la historia de la organización con el objetivo de elaborar un documento que permita reconocer el contexto histórico en el cual se desarrollará la intervención, el cual estuvo a cargo de la facilitadora de este proceso. Para su desarrollo se realiza la revisión de documentos históricos como actas de directorio, proyectos elaborados que contienen el resumen histórico de la organización. El análisis de los documentos se realiza con el enfoque de identificar y categorizar de los principales cambios que ha vivenciado Domodungu, permitiendo esbozar preliminarmente la situación actual de la organización.

Posteriormente el equipo motor, en una jornada participativa, revisa y discute cada aspecto de cambio de la situación actual, re-conociendo estos periodos significativos de la organización. A partir de esta instancia, se fueron enriqueciendo con más elementos aquellos ámbitos que están generando tensiones en Domodungu, construyendo la siguiente visión respecto de éstos:

- Participantes: el aumento significativo del número de talleres y actividades que se realizan ha generado un aumento de la cantidad de participantes en la organización, de 100 a 600 mujeres aproximadamente. Esto también ha generado un aumento de la diversidad de las características de las mujeres participantes, en relación a la clase social, ocupación, intereses, nivel educacional y grupos etarios de ellas. Por otra parte, las mujeres han manifestado una manera diferente de participación, ya que hay una preferencia en integrar

talleres de trabajo con el cuerpo y artísticas, manifestándose una disminución en su participación en actividades y talleres de formación como desarrollo personal, teología y participación ciudadana y derechos.

- Equipo coordinador: hay un aumento de integrantes de 4 a 6 (2 históricas y 4 nuevas). Por otra parte, la integración de las nuevas integrantes a la dinámica de la organización es en el hacer, sin contemplar espacio de inducción o interiorización de los aspectos relevantes de la organización, lo cual es percibido como inquietante, ya que no hay una seguridad en torno a que se comparta el entendimiento acerca de los objetivos, la visión y los ejes transversales de la organización. Esto conlleva a que las nuevas energías, ideas e intereses se ven a veces enfrentadas a las antiguas formas de hacer en Domodungu, sin embargo existe un gran interés de integrarlas para potenciar la organización

- Directorio: actualmente se han realizado mayores acciones para conformar un directorio, integrado en su mayoría por socias de la corporación que no coincidan con ser al mismo tiempo integrantes del equipo coordinador. El objetivo de esta acción es disminuir la recarga de funciones y responsabilidades de las mujeres del equipo coordinador, ya que históricamente han sido ellas quienes han desempeñado el rol directivo también, lo cual ha sido vivenciado por los antiguos equipos como desgastante. Sin embargo, se han presentado algunas dificultades, ya que se está en pleno proceso de construcción de nuevas dinámicas de tomas de decisiones y aún están pendientes claridades consensuadas respecto de esto.

- Financiamiento: existe una disminución de los recursos económicos, ya que la organización obtiene su principal financiamiento de aportes de agencias extranjeras, las cuales se están retirando de Chile.

Por otra parte, hay un aumento de aporte monetario de las mujeres por participar en las actividades en las que se inscriben. En los años de inicio de la organización, jornadas y talleres eran de carácter gratuito para las mujeres participantes.

En cuanto a postulaciones fondos nacionales públicos son escasas, ya que los que son acorde con los principios y temáticas de trabajo de Domodungu son pocos, lo que ha conllevado a reducción de alternativas de financiamiento desde estos fondos.

Teniendo en consideración los elementos principales de tensión y que a su vez conforman la visión de la situación actual de la organización, el grupo motor reflexiona en relación a cuales son las principales problemáticas definiendo consensuadamente, luego de un ejercicio de priorización, como prioritarias las señaladas a continuación:

- Temor a perder la mística, la esencia del Domodungu.
- Inquietud por la desaparición de Domodungu.
- Cómo proyectar el trabajo de Domodungu
- Cómo trabajar el desarrollo personal, que ha sido la bandera de lucha.

4.1.3 Delimitando el planteamiento del problema de intervención

En base a estos elementos e inquietudes que emergieron de la etapa de problematización y priorización del momento vivenciado por Domodungu, se facilitó un espacio de reflexión y construcción consensuada de la delimitación del problema abordado en el proceso de IAP, en éste las integrantes del equipo motor lo definen como:

La existencia de un alto grado de incertidumbre e inestabilidad de la situación actual y futura de la organización, en relación a su trabajo histórico en torno a la facilitación de procesos de desarrollo personal de las mujeres de Talca, siendo éste uno de los ejes centrales del quehacer de Domodungu. Dicha situación es sentida como problemática, en medida que se basa en el temor de perder la mística y los objetivos de la organización, además es relevante, ya que influye en el desarrollo de las actividades que se realizan con y para las participantes, en las dinámicas de trabajo del equipo coordinador, facilitadoras, directorio, asamblea, las relaciones entre en las integrantes, las proyecciones y la configuración de ésta. Este escenario, además es vivenciado como estresante, angustiante y poco saludable debido a la posibilidad latente de desaparición de Domodungu. Por lo cual se acuerda elaborar una propuesta para abordar la problemática definida, mediante acciones que permitan construir alternativas de soluciones, aportando claridades y posibles líneas de proyección del trabajo de Domodungu orientado a las mujeres de Talca.

4.2- Planteamiento de la Acción

4.2.1.- Propuesta Sistematización de experiencia

A partir del problema delimitado por el equipo motor de IAP, se desarrolla la fase de construcción de la intervención para su posterior realización. De esta manera, se concreta mediante la presentación y reflexión al interior del grupo motor de la propuesta diseñada por la facilitadora del grupo, la cual se basa en la construcción de un proceso de sistematización de experiencia de la práctica de la organización, en torno al trabajo que ha desarrollado históricamente con y para mujeres de la ciudad de Talca. En esta instancia se hace una síntesis explicativa a las integrantes del equipo motor en base a diversas concepciones de sistematización de experiencias, siendo características comunes a todas las siguientes:

- Un proceso de aprendizaje y reflexión crítica, en la medida que facilita la comprensión sobre las prácticas realizadas y visualizar el cómo y por qué se desarrollaron de esa forma.
- Es un proceso participativo, ya que involucra a los distintos niveles de participantes directas de la experiencia.
- Se basa en la organización y ordenamiento de los distintos saberes, aprendizajes y conocimientos de la práctica a sistematizar.

Por su parte Jara, O (2011) plantea que:

“Lo esencial de la “sistematización de experiencias” reside en que se trata de un proceso de reflexión e interpretación crítica sobre la práctica y desde la práctica, que se realiza con base en la reconstrucción y ordenamiento de los factores objetivos y subjetivos que han intervenido en esa experiencia, para extraer aprendizajes y compartirlos”(p 67).

Así, se puede contribuir desde la reconstrucción de la práctica a la comprensión más profunda de las experiencias realizadas. Además, plantea que este enfoque permite extraer aprendizajes que contribuyan a mejorar las prácticas, aportar a un diálogo crítico entre las

protagonistas de los procesos que se desarrollan. Contribuye a la conceptualización y teorización, además puede aportar a la definición de políticas organizacionales, entre otras utilidades. De esta manera, una organización, según Jara, O (2011)

“podría construir un pensamiento colectivo muy enriquecido con los aportes de las sistematizaciones que se realicen en torno a sus experiencias, lo cual fortalecería el trabajo institucional y potenciaría el trabajo personal de los educadores y educadoras del equipo” (p 68).

Por su parte Torres, A (2003) plantea que la sistematización de experiencia de y para mujeres organizadas tiene

“su horizonte ético en propiciar condiciones para que las mujeres, individualmente y como género, sean más felices y tengan una mejor calidad de vida... puede facilitar la marcha en esta dirección, al fomentar la asertividad y la grata experiencia de saberse constructora del destino propio y en alguna medida, de la historia social y política de la que somos parte.”(p 17).

En base a lo antes expuesto y al interés explicitado por las integrantes del equipo de investigación- acción, en cuanto a su participación activa y protagónica, tanto para poner a disposición su propio conocimiento y experiencia de las prácticas organizacionales, como para obtener claridades de la situación de Domodungu, desde la mirada al quehacer histórico, sustenta el sentido de desarrollar una sistematización de experiencias. Además, se considera este método como una alternativa idónea para lograr las expectativas del equipo de intervención y la organización, ya que permitiría aportar con una base sólida para la construcción de consensos y a la creación una visión consensuada de proyección de ésta.

4.2.2.- Delimitando la Experiencia a Sistematizar

Desde la decisión compartida por el equipo motor de IAP, en relación al desarrollo de una sistematización de experiencias se realizó una sesión con el objetivo de consensuar el para qué sistematizar, qué experiencia y los aspectos centrales que nos interesa de ésta. A continuación se presenta cada pregunta facilitadora, explicitando a qué se refiere y las opiniones que emitieron las integrantes del equipo promotor a partir de la dinámica lluvia

de ideas, como trabajo previo a la delimitación definitiva de los elementos de la sistematización:

¿Para qué queremos sistematizar?

Refiere al sentido, la utilidad y el producto o resultado que esperamos obtener. Este punto estará directamente influenciado por el momento en el que se encuentre el grupo, sus preocupaciones, el ritmo de trabajo, etc.

- Para proyectarnos.
- Para tener reafirmación del trabajo que se ha hecho.
- Sistematizar es como, se busca volver a la fuente, el espíritu del Domo. Cómo no perder la mística, lo que nos hace diferentes de otras organizaciones.
- Conocer proceso histórico, al hacerse el estudio, volver a vivenciarlo de nuevo.
- Para construir un lenguaje común, sentido y vívido.

¿Qué experiencias queremos sistematizar?

Seleccionar experiencias concretas, delimitando el lugar, el tiempo y su desarrollo. Los criterios de selección pueden ser muy variados y dependerán de los objetivos que nos marquemos, de quiénes participen en la sistematización, del contexto donde se produjo la experiencia, etc.

- La experiencia de las arpilleristas.
- Desarrollo personal de mujeres, vivenciaron todos los talleres, luego de 6 años se convirtieron en facilitadoras.
- Historia a nivel organizacional: Integrantes antiguas del equipo coordinador
- Desarrollo personal de hombres: Grupo de tai chi de hombres

¿Qué aspectos centrales de esas experiencias nos interesa sistematizar?

Aquí lo que se pretende es fijar el eje de la sistematización. En el caso que nos ocupe, el eje de la sistematización.

- Cómo se ha trabajado el desarrollo personal, sentirse persona
- Perspectiva y relaciones de género.

- Horizontalidad, tomas de decisiones.

Finalmente, a partir de lo expresado por las integrantes del equipo motor y teniendo en consideración la importancia prioritaria de este proceso de sistematización que aporte elementos de base para la construcción de alternativas proyección del trabajo de Domodungu con las mujeres de Talca, relevando el quehacer ya realizado, considerando los recursos y fuentes de información con los que contamos para llevarlo a cabo esta iniciativa, se delimita el objetivo y la experiencia ha sistematizar.

4.2.3.- Objetivo y Objeto de la Sistematización de experiencias

Objetivo de la sistematización

- Reconocer y valorar los elementos significativos del proceso realizado por la corporación Domodungu en torno al desarrollo personal de las mujeres, a partir del relato experiencial de mujeres con diversos grados de participación de éste, para aportar al fortalecimiento del quehacer de la organización y a la contribución del empoderamiento de las mujeres.

El objeto de sistematización

- La experiencia de la Corporación Domodungu respecto al trabajo realizado en torno al desarrollo personal de mujeres de diversos sectores de Talca, entre los años 1993 y 2000.

Ejes de Sistematización

- Desarrollo personal
- Perspectiva de género
- Horizontalidad

4.2.4.- Descripción metodología

4.2.4.1.- Participantes

En relación al tipo de muestra definida para el desarrollo de la IAP, es de tipo intencionada, estará compuesta por un total de 20 mujeres, de las cuales 5 de ellas fueron integrantes del equipo coordinador, responsables de desarrollar la construcción, planificación y ejecución

del programa de trabajo de la organización, así como de la toma de decisiones a nivel organizacional durante los años de la experiencia sistematizada, y 15 mujeres participantes a las cuales iba principalmente orientado el trabajo de facilitación de procesos de desarrollo personal.

4.2.4.2.- Medios de producción de datos

Para llevar a cabo la sistematización de experiencia, se utilizó como medio para la producción de datos la Entrevista Semiestructurada. Esta técnica se caracteriza por ser un mecanismo que a través de la conversación entre el/a entrevistador/a y entrevistada/o, emerge información en torno a temas y/o problemas específicos en relación a la “realidad” que se estudia y/o interviene.

Para efectos de esta iniciativa se considera de relevancia su uso, ya que mediante ella se pretendió profundizar en aquellos aspectos que enriquezcan la información desde los relatos de las vivencias de diversas mujeres con algún nivel de participación e incidencia en la práctica y que permitió la construcción de la sistematización de ésta en Domodungu. De esta manera, se realizaron 5 entrevistas a participantes claves de la organización, que representan al equipo coordinador durante el periodo de tiempo de la experiencia delimitada. Con el objetivo de facilitar la participación de las integrantes del equipo motor en estas instancias, la pauta de entrevista fue construida al interior de éste y también se acordó, previa consulta a las entrevistadas, que dos o tres de ellas estuviesen desarrollando el rol de entrevistadoras, coordinándose quién actuaría como entrevistadora a cargo de facilitar el espacio de conversación y las otras como co entrevistadoras para apoyar ésta.

Así también, se hizo uso de la técnica entrevista grupal Semiestructurada, siendo una técnica de producción de datos, al igual que las entrevistas individuales, son una conversación que facilita un/a entrevistador/a utilizando una pauta flexible, pero con la diferencia que las preguntas están orientadas a un grupo de personas. A pesar de parecer sutil esta distinción es crucial, ya que como lo señala Iñiguez, L (2004) *“Los fenómenos grupales son cualitativamente diferentes de la adición de los fenómenos, o dicho de otra manera, el grupo es más que la suma de sus partes.”* (p1).

A través de las dos entrevistas grupales, se generaron espacios en donde se realizaron preguntas sobre algunas temáticas a los grupos de mujeres participantes de la práctica, con el objeto de facilitar la producción de información, intercambio y contraste de las opiniones en torno a los elementos que permiten conocer sus vivencias, en torno a los procesos de desarrollo personal en los que han participado en Domodungu

Es importante señalar, que para facilitar la conversación grupal y la participación activa del equipo motor se desarrolló el espacio con la colaboración coordinada de cuatro de las cinco integrantes de éste. Por otra parte, para la etapa de clasificación, ordenación y de la información emergida de las entrevistas, tanto individuales como grupales, se realizaron registros de audio y audiovisuales, para posteriormente ser transcritas literalmente por las mismas integrantes del equipo motor.

4.2.4.3.- Procedimiento general de análisis de datos

Esta fase cuyo objetivo fue la clasificación, ordenación y posterior análisis de la información en el proceso de sistematización de experiencia, se orientó mediante lo expuesto por la técnica para sistematizar y analizar la información producida, llamada análisis de contenido la que refiere, según lo plantea Klaus Krippendorff (1980, en Vásquez, 1994), "*... una técnica de investigación destinada a formular, a partir de ciertos datos, inferencias reproducibles y válidas que puedan aplicarse a su contexto*" (p 1). Dentro de esta técnica existen diversos tipos, sin embargo, en este proceso se basó en el análisis de contenido categorial o el análisis temático, el que se lleva a cabo a partir de datos textuales, llamado corpus (materiales e información sometida a análisis), se descompone en unidades para luego agruparlas en categorías, las que se acuerdan en base a criterios preestablecidos en base a las similitudes de los datos.

De esta manera, la clasificación de la información producida por las entrevistas realizadas, se desarrolló mediante la revisión y lectura de éstas, por parte de cada integrante del grupo motor. Posteriormente se definieron grupalmente categorías, teniendo en consideración aquellos elementos que aportasen a la consecución del objetivo de la sistematización. Así,

cada integrante realizó una nueva revisión, con el objetivo de clasificar la información en las entrevistas, para luego reunirse nuevamente a nivel de equipo de trabajo y llevar a cabo en conjunto la agrupación de toda la información según cada categoría previa, comenzando de esta manera el primer ejercicio de ordenación de la información que concluyó luego de 6 sesiones de trabajo grupal.

A partir de lo desarrollado por el equipo motor en la clasificación de la información otorgadas por las 5 entrevistas individuales y 2 grupales, se realiza la reconstrucción de la historia de la práctica sistematizada en base a las etapas de éstas, enfatizando sus momentos significativos, la dinámica organizacional, los valores y aprendizajes adquiridos por las mujeres participantes y los diversos cambios vivenciados por ellas y la organización, convirtiéndose estas en las categorías definitivas de esta etapa de análisis y que da cuenta de éste en un primer nivel. Posteriormente se lleva a cabo un segundo nivel de análisis, con el objetivo de profundizar en aquellos elementos que permiten comprender de mejor forma el desarrollo de la experiencia sistematizada, visualizando aspectos de interés facilitado por la distancia temporal, como por ejemplo aquellos puntos de tensión, contradicción y aprendizajes significativos para la organización.

La elección de cómo desarrollar esta fase de la iniciativa es debido a que facilitaría el análisis de los datos producidos en base a la construcción, a través de generar discusión, reflexión y acuerdos entre las 5 integrantes del equipo motor, lo que integra la triangulación de miradas, otorgando mayor representatividad de la historia reconstruida, así como su análisis crítico presentado posteriormente.

4.3 Cuadro Síntesis proceso planeación y ejecución de la IAP

Fases	Objetivos	Resultados
Negociación de la intervención	-Sensibilizar y consolidar el proceso intervención con base de investigación acción participativa en la organización.	Grupo motor conformado.

Autodiagnóstico	<ul style="list-style-type: none"> -Socializar entre las integrantes del equipo motor concepciones básicas de IAP. -Problematizar y priorizar participativamente la situación actual de la organización. -Delimitar problema de intervención 	<ul style="list-style-type: none"> -Grupo motor interiorizado de las principales concepciones y fases de IAP. -Principales problemas visualizados y priorizados por el grupo motor. - Problema de intervención planteado.
Diseño de la intervención	<ul style="list-style-type: none"> -Conocer y socializar las características del proceso de sistematización de experiencias entre las integrantes del grupo motor. -Delimitar la experiencia a sistematizar. -Construir el objetivo, objeto y ejes de sistematización. -Definir metodología a utilizar para el desarrollo de la sistematización de experiencias. 	<ul style="list-style-type: none"> -Grupo motor interiorizado con principales características de la sistematización de experiencias y su pertinencia para abordar el problema de intervención delimitado. -Experiencia delimitada y elegida consensuadamente por el grupo motor. -Metodología consensuada: participantes, medios de producción de datos y procedimiento de análisis de datos definidos. -Diseño Plan de trabajo ejecución de intervención, construido por grupo motor.
Ejecución del Plan de intervención.	<ul style="list-style-type: none"> -Realizar entrevistas individuales y grupales. -Clasificar, organizar y analizar la información. -Reconstruir la historia de Domodungu, en relación al desarrollo integral de la mujer. -Generar conocimientos compartidos desde la práctica y las estrategias 	<ul style="list-style-type: none"> -2 Entrevistas grupales realizadas. -5 Entrevistas individuales realizadas - Entrevistas individuales y grupales transcritas. -Historia de Domodungu en relación a su trabajo en torno

	<p>realizadas en torno al desarrollo personal de las mujeres.</p>	<p>del desarrollo personal de la mujer reconstruida participativamente.</p> <p>-Conocimiento compartido generado a partir de la reflexión crítica de las prácticas y estrategias de Domodungu en relación al desarrollo personal de las mujeres.</p>
--	---	--

5.- Reconstrucción Histórica del proceso

Gracias a los relatos de las mujeres que participaron en las entrevistas, tanto individuales como grupales, en donde compartieron sus experiencias y vivencias de la práctica realizada por Domodungu en torno a la facilitación de procesos de desarrollo personal de mujeres de la ciudad de Talca, se presenta la reconstrucción histórica de ésta. En primera instancia, se expone un apartado que facilita la contextualización y los inicios del trabajo de la organización que antecede a los años de la experiencia sistematizada, luego se desarrollan los apartados que dan cuenta del período histórico de la práctica delimitada propiamente tal. Se señalan también secciones que acogen un periodo de tiempo posterior a los años de la experiencia sistematizada y que da cuenta de los principales resultados que han tenido los procesos de desarrollo personal de las mujeres, así como, la forma en cómo han trascendido en sus vidas, a nivel personal y en sus entornos inmediatos, además de los elementos que ellas consideran como facilitadores de sus procesos y que dan cuenta de características significativas a nivel organizacional.

Primeras motivaciones

Bajo el contexto sociopolítico caracterizado por los últimos años de la dictadura militar en el año 87 dos mujeres por iniciativa propia, Rosalina Yáñez Fuentes y Luz María Troncoso Quinteros, realizan un trabajo autónomo en las poblaciones, a partir de la constatación de ver tantas mujeres que trabajaron en fábricas que se encontraban en sus casas y en estado de desvalorización personal.

Frente a esta situación comenzaron a reunirse con grupos de mujeres, en distintos sectores populares de la ciudad de Talca, a elaborar arpilleras en casas particulares. Esta técnica era enseñada a las mujeres participantes con el objetivo principal de facilitar la conversación de sus problemáticas en el contexto en que vivían y dejar plasmadas sus realidades en las arpilleras.

En el transcurso del tiempo, fines de los ochenta y principios de los noventa, continúa el trabajo expandiéndose a más sectores y bajo el alero de comunidades cristianas, logrado mayor apoyo y respaldo de otras instituciones eclesiósticas y de educación a nivel local. Sin

embargo, entre las mujeres pioneras de esta iniciativa existía un gran sentimiento de ser "guachas", ya que no pertenecían a ninguna organización. A partir de esto se consolida el interés de conformar una organización autónoma en el trabajo con y para mujeres, sin pertenecer a la iglesia, esta idea fue apoyada con el financiamiento gestionado por el Hermano Emerencio Beelen, integrante de la congregación católica de la Inmaculada Concepción.

Con la idea de rescatar lo propio, lo autóctono surge el interés de buscar en la lengua Mapuche como se diría mujer (Domo) y expresión o voz (Dungu), llegándose a construir la palabra compuesta Domodungu para el nombre de la organización que significa Voz de la Mujer. De esta manera, se conforma formalmente con personalidad jurídica en el año 1991, como Corporación de Apoyo y Desarrollo Integral de la Mujer "Domodungu", con el objetivo de mejorar la calidad de vida de las mujeres de sectores populares. A pesar de este primer paso de independencia, Domodungu siguió realizando la mayoría de sus actividades en espacios de iglesia. Sin embargo, a partir del año 1994 funciona en espacios propios, los que fueron arrendados, hasta que en el año 1999 se logró obtener casa propia para su sede.

En sus inicios se conforma un equipo de trabajo de 5 integrantes, de las cuales eran dos europeas y tres chilenas que recibían un aporte monetario mínimo. Este equipo fue aunando formas y metodologías de trabajo enfocado a mujeres. Al mismo tiempo fueron articulándose en redes con otras organizaciones nacionales e internacionales, además de incorporarse a espacios de formación en las temáticas de educación popular, según Pablo Freire y salud mental para mujeres, lo que permitió definir algunos de los primeros ejes transversales, aún vigentes.

Mujeres a principios de los 90

En los primeros años de la década de los noventa, caracterizada por un contexto sociopolítico de inicios de vuelta a la democracia, la corporación Domodungu consolida su trabajo con las mujeres. En esta etapa fue de gran relevancia las vivencias de las participantes, en la medida que daban cuenta de cómo eran sus realidades y permitía en base a éstas organizar, concretar y enriquecer el trabajo que se hacía para facilitar procesos de desarrollo personal.

Es en base a lo anterior y a la abundante información contenida en las entrevistas individuales y grupales, se presenta a continuación una descripción de la percepción de las mujeres participantes de la experiencia sistematizada, desde la óptica de las integrantes del equipo coordinador, que a su vez eran las facilitadoras de las actividades, y desde la autopercepción de las mujeres.

Desde Equipo coordinador

En los primeros años de trabajo de Domodungu, realizado mediante talleres en diversos sectores de la ciudad de Talca, las integrantes y facilitadoras de talleres, van profundizando su vinculación con las mujeres participantes y construyendo una percepción acerca de ellas. De esta manera, las describen como mujeres de sectores populares, con autoestima baja, ya que valoraban de sobremanera que se las acogiera de una forma cordial y afectuosa, llamándoles la atención la frase utilizadas por las propias mujeres participantes al referirse a que en Domodungu eran tratadas como personas:

“...me llamo mucha la atención las mujeres como persona, para mí fue como chocante en el sentido que yo pensé ¿pero una mujeres es una persona, por qué decir como una persona?!...” (Anna Kok)

Además mencionan que eran mujeres tímidas, desconfiadas, silenciosas, con miedos por secuelas de la dictadura, ya que manifestaban resistencia a hablar abiertamente en los grupos, sin confiar en las personas que estaban a su lado, principalmente al inicio de los talleres.

Por otra parte, eran percibidas como mujeres sometidas, ya que muchas veces comentaban a las facilitadoras que tenían que justificar y pedir permiso para participar en las actividades. En su mayoría, las participantes se calificaban como mujeres ignorantes, con poca educación, debido a que muchas de ellas no habían terminado sus estudios formales. Estaban enfocadas a labores de dueñas de casa, sin otorgar mayor valor a éstas, lo que queda evidenciado en la recurrente frase que ellas utilizaban al referirse a su ocupación:

“...no, no estoy trabajando, estoy en la casa no más....” (Luz María Troncoso Quinteros)

En cuanto a su condición social, eran mujeres que vivían en situación de pobreza, sin embargo manifestaban gran interés de desarrollarse y de aprender, caracterizando su participación con gran responsabilidad en los talleres que se inscribían. En la medida que fortalecían sus vínculos como grupo y como partícipes de una comunidad, sus relaciones se transformaban solidarias y colaboradoras, incorporando en ellas el humor, la creatividad y la espontaneidad:

“..Mujeres “choras” y dicharacheras buenas para la talla...Con ganas de aprender, que querían ser más y responsables del taller que tomaban...” (Gina Poblete)

Así también, eran mujeres participantes de comunidades cristianas, lo cual a percepción de las integrantes del equipo coordinador fue importante visualizarlo, ya que influía en cómo las mujeres eran y se relacionaban con ellas mismas y las/los demás:

“... Mujeres con nudos en sus cuerpos, con una visión de un Dios castigador, una moral impositiva de la iglesia sobre los cuerpos, sobre la sexualidad.” (Anna Kok)

Desde ellas mismas

En cuanto a las autopercepción de las mujeres participantes de talleres de Domodungu y aquellas que se transformaron en facilitadoras posteriormente, se describían como mujeres de la casa, muchas de ellas campesinas, con autoestima baja, algunas se consideraban tristes y amargadas, debido a depresiones y vivencia de duelos por pérdidas de familiares significativos.

“... tenía la autoestima por el suelo, porque él no quería que saliera a ninguna parte...” (Ida Aravena)

Además, se refieren a ellas mismas como mujeres temerosas que vivenciaban violencias, principalmente física y psicológica, de parte de sus maridos y en algunos casos también por parte de sus hermanos e hijos. Muchas de ellas sentían una fuerte sensación de soledad y desamparo.

“...yo entregaba hasta el último peso, yo pedía para una zanahoria de ir a comprar y pedía permiso, eso era lo otro yo pedía permiso para ir a comprar...” (Ana Rosa Castro)

Así también, sus concepciones de roles de las mujeres y los hombres eran bien marcados para ellas, antes de llegar a participar en Domodungu, eran mujeres en la casa y el hombre el que trabaja.

Sin embargo, algunas de ellas se percibían como diferentes, rebeldes, haciéndose preguntas y cuestionando su vida cotidiana, sintiéndose incómodas, fuera de lugar con las personas y los grupos en los cuales participaban antes de llegar a participar en Domodungu.

“...fue todo un descubrir, como que yo andaba en otra estratósfera y la vida funcionaba en otra estratósfera, pero yo siempre, me acuerdo, que yo me preguntaba muchas cosas y, y ahí fui encontrando respuestas y por eso yo me quedé en el Domo, porque fui encontrando las respuestas que yo necesitaba...” (Carmen Valenzuela)

Desarrollo personal trabajo desde y para mujeres

A partir de la situación de vida de las mujeres, a fines de los 80´y principios de los 90´, marcada fuertemente por vivir en situación de pobreza, de violencias, de desvaloración propia y de desamparo, el trabajo de Domodungu se orienta principalmente en la década del 90` al desarrollo personal. Éste primeramente se llamaba salud mental y tenía como objetivo que las mujeres se valorasen como personas, a través de la promoción del fortalecimiento de su autoestima, concretándose mediante la realización de talleres y jornadas desde el enfoque de la educación popular.

La corporación Domodungu se propone facilitar el desarrollo personal de las mujeres con una visión de integralidad, para lo cual anualmente se planificaba un programa que diera cuenta de ello, de esta manera se ofrecían talleres de diversos ámbitos, incorporando transversalmente la facilitación de procesos de desarrollo personal. Ejemplo de lo anterior, es la realización de talleres tales como: trabajo corporal con el objetivo de permitir que las mujeres fueran tomando conciencia de sus cuerpos; taller de técnicas manuales para aprender dichas técnicas y desarrollar su creatividad; talleres de desarrollo personal en los que se propiciaban procesos grupales de autoconocimiento, fortalecimiento de autoestima e intercambio de vivencias, en base a la contención y el apoyo mutuo, en un clima de intimidad, confianza y confidencialidad.

“...fue bueno siempre trabajar con grupos, había, se generaba la confianza en los talleres de desarrollo personal... lo más llamativo que las primeras impresiones uuy, hay que enfatizar mucho de que lo que se habla aquí no sale... haber descubierto de pucha de lo que a mí me pasa le pasa a las demás también y reconozco la pena tuya, reconozco las inquietudes tuyas, yo también viví una experiencia parecida, ese, esa dinámica de intercambio de experiencias se generó automáticamente un apoyo mutuo...” (Anna Kok)

En los primeros años se fue implementando el criterio de que las mujeres se inscribieran por lo menos en un taller de formación y otro de técnicas manuales, ya que estos últimos eran los preferidos por ellas, y así canalizar su participación en espacios donde se facilitaban procesos más profundos de desarrollo personal grupal. Así también, las integrantes del equipo coordinador y facilitadoras valoraban estas instancias grupales de crecimiento con otras, ya que de esta manera se facilitaba el fortalecimiento de las relaciones entre las mujeres que pasaban desde la interacción en base a la desconfianza a la interrelación en base a la solidaridad, la amistad y complicidad.

En los procesos de desarrollo personal, Domodungu orienta su trabajo a facilitar mayor autonomía de las mujeres, considerando que muchas de ellas vivían en situación de pobreza, para lo cual se realizaban talleres donde se pudieran aprender técnicas laborales de confección manual, que permitieran abrirse camino para generar ingresos económicos y mejorar su calidad de vida.

“...en la Carlos Trupp y las mujeres una vez dijeron algo así: un día no tenían un peso para comprar un pan y sabís a lo que eche mano a un collar que había hecho y me pagaron como 10 lukitas tuve para comer una semana...” (María Guerrero Herrera)

También, esta concepción de calidad de vida se realizaba un trabajo de concientización, en base a acciones concretas, en relación a dedicarse tiempo a sí mismas, al menos una tarde a la semana e invertir dinero en ellas.

Haciendo cuerpo la Educación popular

El trabajo en relación al desarrollo personal se concreta en Domodungu incorporando los principios de la educación popular, de esta manera se fomenta la igualdad en cuanto a que,

a pesar de la diversidad de las participantes en relación a sus diferencias de clases sociales, educacionales, todas somos igualmente mujeres con problemáticas y desafíos en común.

Así también, la organización se plantea como a religiosa y a política, desde un posicionamiento de crítica a lo que social, política y económicamente es predominante. Promoviendo y relevando el trabajo de hacer conciencia, en las distintas actividades, sobre las situaciones coyunturales que socialmente vivencian las mujeres como parte fundamental de su desarrollo personal. Lo anterior, con el objetivo de que observaran y cuestionaran las cosas que acontecían, de manera que desarrollaran su conciencia crítica y que una manera política no partidista realizaran acciones para transformar sus vidas, basándose en sus propias decisiones de lo que querían.

Esta visión como organización era bastante pionera a inicios de los 90`en la ciudad de Talca, y en palabras de una de las integrantes del equipo de trabajo es concebido como contracorriente:

“...todo esto, eso es contracorriente, por ejemplo la cuestión de la iglesia como pesa en los cuerpos de las mujeres y liberar eso es contracorriente, sacar este Dios absoluto y que caga la psiqui o empoderar a las mujeres con los derechos eso es contracorriente, hacer conciencia de clase es contracorriente...” (María Guerrero Herrera)

Haciendo cuerpo los lentes de Género.

La Teología feminista se incorpora como aporte transversal a desarrollo personal, surgiendo desde los inicios del trabajo de Domodungu, debido a que en los talleres las vivencias de las mujeres, en relación a sí mismas y a las/os demás, eran recurrentes aspectos teológicos como la culpa, el sacrificio, la moral, el pecado y su gran identificación con la Virgen María:

“yo hice un taller sobre maría y yo me di cuenta, donde yo les pedí hacer un dibujo de la virgen María. Yo estaba curiosa de lo que iba salir, así como la reina del cielo algo así con aureola y cuestiones y no poh ellas dibujaron así mismas, con algunas palabras como cansadas, emm yo los tengo guardadas todavía, cansada sufridas cosas así, que yo pensé

es un reflejo de ellas mismas, entonces para hablar sobre la maría era imposible porque la maría estaba dentro de ellas cachay” (Anna Kok)

De esta manera, se comienza a reflexionar y profundizar gradualmente en el sistema patriarcal imperante, sugiriendo una visión crítica y desmitificadora de esta forma de ser y estar en sociedad. Emergiendo de esto, un lenguaje común el cuál se identifica bajo el concepto de “lentes de género”, y que se concreta en acciones, como en la realización del taller de relectura bíblica desde las mujeres, a modo de continuar el proceso vivenciado en talleres de desarrollo personal. De esta manera, se abordan los procesos de las mujeres incorporando paulatinamente reflexiones más profundas sobre temáticas de género.

La transversalidad de la perspectiva de género se va concretando también en los talleres de manualidades que se impartían, con el criterio que tuviesen un énfasis en técnicas que no fuesen estereotipadas, optando así por el rescate cultural y de oficios como gasfitería, mueblería, electricidad, entre otros.

Así también, se integra y promueve la mirada de la búsqueda de una espiritualidad auténtica en relación al reconocimiento de lo sagrado, no sólo en una entidad fuera y superior a las mujeres y hombres, sino en el cuerpo, en la naturaleza y sus elementos. Por lo tanto, los talleres que se imparten no apuntan sólo a adquirir una técnica, si no que éstas:

“...sean actividades y reflexiones que te desafían y siguen desafiándote a desarrollarte en conjunto con otras”. (María Guerrero Herrera)

En la medida que se van fortaleciendo en el accionar de la organización los ejes transversales, que a mediados de los 90 son los principios de la educación popular, la espiritualidad auténtica y la perspectiva de género, contribuyen a consolidar la concepción de Domodungu de las mujeres como sujetas de derechos, que si bien vivencian situaciones de desvalorización y violencia, su foco es en el reconocimiento y el realce en sus fortalezas y potencialidades, orientando desde ahí el trabajo para facilitar el empoderamiento de ellas.

Fortalecimiento del equipo de trabajo y horizontalidad

La capacitación es uno de los elementos fundamentales para la realización del trabajo que Domodungu lleva a cabo en torno al desarrollo personal de las mujeres, ésta se caracteriza

porque las integrantes del equipo experimentaban el proceso de participar en todos los talleres antes de facilitarlos con otras mujeres. Esto era motivado por tener la formación desde la vivencia, y así poder integrarla en sus propios procesos personales, de manera de hablar con propiedad acerca de la contribución que estos han hecho a sus propias vidas.

Las mujeres que han participado en el equipo coordinador valoran y propician el espacio de reflexión al interior de éste para concretar los objetivos, sentidos y la planificación de las actividades del programa de trabajo. Se fomentan las relaciones horizontales, en donde se respetaban e integraban las opiniones para tomar decisiones en conjunto. Esto es considerado importante porque permitió al equipo ir creciendo juntas a partir de la construcción de acuerdos, miradas y formas de trabajo, incluyendo la diversidad de sabiduría de cada una de ellas, siendo también parte de sus procesos de capacitación.

Es en esta dinámica en la que se van consolidando algunos de los ejes transversales de trabajo mencionados en el apartado anterior, siendo un ejemplo de esto como se incorpora la perspectiva de género:

“...se programaba junto, las conversaciones siempre fueron reflexivas, eso nos hizo crecer mucho esto de tomar conciencia de género. Eso también pasa por nosotras de tomar conciencia de género, conversando de cosas que hoy se pueden ver que íbamos creando este proceso para las demás, pero primero ver nosotras que es lo que íbamos a hacer entender.” (María Guerrero Herrera)

A la vez que la organización va enriqueciendo su trabajo en base a la construcción de criterios, acuerdos, conceptos y acciones, a partir de las vivencias de crecimiento como equipo coordinador, ésta se sigue desarrollando al integrar a otras mujeres, principalmente voluntarias extranjeras y facilitadoras de talleres que no son integrantes del equipo coordinador. Estas últimas surgen como tal en el último periodo de la década de los noventa, luego de vivenciar talleres de las diferentes temáticas que ofrecía la corporación.

Mujeres a fines de los 90

Todo el trabajo desarrollado en relación a la facilitación de procesos de desarrollo personal de las mujeres en la ciudad de Talca durante la década del 90 y a partir de las características

de éste en cuanto a objetivos, metodologías, temas transversales, acciones, entre otros elementos se concreta en cómo las mujeres participantes de las entrevistas grupales e individuales significan esta experiencia para sus vidas, en especial en la visualización de sí mismas identificando sus aprendizajes y las herramientas que desarrollan en sus procesos, los que se presentan a continuación, agrupados en aquellos expresados por las mujeres participantes de las actividades y en otro apartado los mencionados por las mujeres participantes del equipo coordinador, ya que ellas refieren que su trabajo desde la posición de facilitadoras y coordinadoras de la organización también aportan a su desarrollo personal.

Mujeres participantes

Desde el relato de las mujeres, luego de varios años de participación de actividades en Domodungu, expresan lo significativo que fue de ir desarrollando aprendizajes, que a su vez las consideran herramientas, siendo entre las más valiosas que desarrollaron el fortalecimiento de su autoestima, que se manifiesta en el mayor grado de conocimiento propio, el quererse y valorarse como mujer,

“...bueno autoestima, seguridad, eh quererse, el entender que nunca estamos solas, yo siempre le digo a las mujeres que el universo nos cuida y creer en la energías, pa mí eso, es súper potente esa cuestión, creer en la energía...” (Coty Waman)

Así también, los aprendizajes que facilitan el fortalecimiento de la autoestima de las mujeres, se encuentra la mayor conexión de lo que sienten a nivel tanto de sus emociones y su corporalidad.

“yo también soy mujer, soy un cuerpo que se cansa” (Margarita Toloza)

Esta mayor conexión se potencia a través del aprendizaje de herramientas concretas, entre las cuales se pueden señalar ejercicios de tai- chi, masajes y reflexología.

“Yo creo que dentro de las herramientas también que yo tengo fue el conocimiento del cuerpo... desarrollé mucho mis potencialidades, desarrollé mis habilidades para los masajes...reflexología...” (Pilar Rojas Nahuelpan)

También la mayoría de ellas hace referencia a la importancia de la autonomía en cuanto a expresar lo que ellas sienten, a tomar decisiones en base a sus gustos y preferencias, no a imposiciones, ni sentir la obligación de pedir permiso.

“...aprendí a no pedir permiso..., si no que a avisar” (Carmen Gloria Gutiérrez)

“...Aprendí a ser valiente para enfrentar la vida, nunca hay que hacer las cosas si una no quiere, a sacar la voz, a decir lo que una siente, aprendí a respetar a todas. Me sirvió mucho para mi personalidad...” (Irma Díaz).

Otra de las herramientas más mencionadas por las mujeres, de gran importancia en sus procesos personales son las capacitaciones en técnicas para generar recursos económicos, como por ejemplo entrega de masajes, elaboración de productos manuales y la capacitación como facilitadora social, lo que permitió que algunas de ellas se atrevieran a trabajar fuera de sus hogares, emprendieran desafíos con más confianza en sí mismas, además de potenciar su autonomía económica.

“En Domodungu en taller de arpillera en el 94 con el grupo la casona, ahí fui feliz me podía ganar mi propia plata y aprendí a no entregarla, a ocupar mi propia plata, comprar regalos para mí.” (Ana Rosa Castro)

“...dentro de mis herramientas como facilitadora poblacional, yo quiero eso manifestarlo que me ha permitido conocer lo de este y lo del otro lado, porqué, porque hoy yo me relaciono con puros profesionales y no soy profesional, sin embargo soy tan profesional como ellos...” (Pilar Rojas Nahuelpan)

En cuanto a su interrelación con otras y otros valoran el aprender a expresarse, a defenderse, hacer valer sus derechos, a no sentir vergüenza de relacionarse con personas que para ellas representan niveles mayores de jerarquía económica, social, entre otras.

“Aprendí que yo podía que era capaz, a defenderme, a alegar, a mirar que los que están en una oficina no son más altos que yo, que la corbata no lo hacen más que yo, aprendí a valorarme.”(Ana Rosa Castro)

Así también, en este ámbito para las mujeres ha sido significativo que estos procesos hayan sido en espacios grupales, ya que esto les facilitó construir relaciones en base a afectos con las compañeras, otorgándole importancia en confiar en otras y otros, estableciendo vínculos más íntimos y de respeto por las demás, mantener las redes, a sentirse acompañadas, valoradas y valorar a otras reconociendo las habilidades propias y las de las compañeras.

...yo aprendí del Domodungu creo que fue reafirmar mi valor, yo reafirmé, mis valores, mis lealtades con mis compañeras todos los días... (Pilar Rojas Nahuelpan)

“Entonces eso de empoderarse, creerse el cuento, de tener la fe en que las cosas van a resultar, que, que yo tengo mis propias capacidades y mis compañeras tienen otras, el respeto, el aprender a escuchar, el co escucha...” (Kena Lara Sánchez)

Otras mujeres otorgan relevancia al aprendizaje de la escucha en sus relaciones, como una forma de interacción afectuosa y que permite mantener límites claros, de manera de posicionarse desde un acompañamiento, respetando la autonomía en cuanto a la toma de decisiones de las demás personas y ellas mismas.

“...gran aprendizaje ha sido eso de la escucha, o sea decir bueno tú tienes que tomar la decisión, yo te puedo mostrar caminos pero la decisión es tuya. Son cosas que hemos aprendido aquí y que las practicamos en cualquier momento...” (Coty Waman)

Como herramienta, es considerada como importante para algunas mujeres la teología feminista, debido a que los mandatos y dogmas religiosos imperantes, constituyentes de la vivencia de su espiritualidad, refuerzan los roles tradicionales de la mujer, como el ser servicial para los demás, subyugadas principalmente a sus parejas e hijos, con una concepción de Divinidad masculina, castigadora, jerárquica y lejana a ellas, siendo estas visiones obstaculizadoras y limitantes del desarrollo de sí mismas.

“...fue súper importante conocer la teología feminista porque me abrió otra, otro punto vista, de mirada... hablarle a un sacerdote a la misma altura, decirle no poh lo que tú estás diciendo a mí no me sirve, yo quiero otra cosa, yo quiero una cosa más liberadora ...una herramienta igual súper poderosa... para las mujeres, el hecho de saber que pueden tomar la biblia no con esa veneración y respeto que le teníamos, si no que tomarla, leerla buscar

los capítulos que a ti te gustan, que a ti te sirven y hacer tu propia interpretación, poner tú acento desde lo cotidiano...” (Kena Lara Sánchez)

Otro de los aprendizajes significativos mencionados por algunas mujeres y que se relaciona con su mayor conciencia de sí mismas, hacen referencia a sospechar, cuestionar y refutar lo socialmente establecido como “natural” o “normal”.

“...palabra cuestionamiento, el cuestionar las cosas me entendí, no tragarte toda la pastilla así no más porque sí, porque la dijo otro... Cuestionamiento pa mí la palabra que aprendí en el Domo es cuestionamiento y eso yo creo que me interpreta e interpreta a otras personas que yo conozco también del domo, que son capaces de decir las cosas y no quedarse con la boca cerrada...” (Carmen Valenzuela)

En base a lo antes mencionado en torno a los principales aprendizajes y herramientas que las mujeres consideran como significativas desarrollados a partir sus procesos personales vivenciados, da cuenta de la amplitud de los aspectos y ámbitos de las vidas de las participantes que se han integrado en la facilitación de dichos procesos, los cuales han contribuido principalmente en relación a mejorar su autoestima, al reconocimiento de sus potencialidades, su autonomía económica, al aprendizaje de técnicas corporales, a la construcción de vínculos significativos con otras y a la reconstrucción de una espiritualidad auténtica y cotidiana, siendo estas sentidas por ellas como herramientas concretas para su mayor empoderamiento.

Mujeres integrantes Equipo coordinador

Desde las mujeres integrantes del equipo coordinador y como participantes responsables de facilitar procesos de desarrollo personal a otras mujeres, es relevante mencionar los aprendizajes que ellas han realizado y consideran significativos para sus propias vidas. En entre estos se encuentra el valorizarse ellas como mujeres y desde ahí facilitar procesos de valoración a mujeres participantes.

...en ese tiempo también fuimos pionera de que la mujer se valorizase empezando por nosotras que tuvimos que empezar nosotras a valorizarnos y que se valorizaran ellas como personas, donde estuvieran en el lugar que estuviesen pero esta soy yo con nombre y

apellido esta soy yo, o sea no importa el lugar donde estoy esta soy yo así lo vi y así lo transmití...” (Luz María Troncoso Quinteros)

Esta valorización de quién soy, según algunos relatos de las mujeres, está relacionado con la capacidad de reconocer, aceptar y descubrir en sí mismas diversas habilidades y potencialidades, así como sus frustraciones y desaciertos, a partir de sus experiencias como facilitadoras de talleres, permitiéndoles esto ir fortaleciendo su propio desarrollo personal.

“...en alfabetización salen vivencias de repente en bien duras y hay que ser sicólogo, los talleres con muy buena acogida, hay que ser palomillenta también cuando hay que ser seria soy seria... a mí me llenó mucho y descubrí que yo podía haber sido profesora.....me digo Gina la hiciste bien felicitaciones, porque las mujeres somos dadas para no felicitarnos por las cosas buenas que hacemos, a no decirnos estuviste bien, te salió bien o pucha la cagaste acá...” (Gina Poblete).

Por otra parte, es relevante señalar lo trascendente que ha sido para las mujeres que han participado en el equipo coordinador la integración de los ejes transversales con los cuales trabaja la organización como herramientas técnicas, así como sentidos y valores que son parte fundamental en sus ámbitos laborales fuera de Domodungu.

“... yo no sería la misma profesional que soy hoy día si no hubiera pasado por aquí, porque me permite tener otros lentes desde la conciencia social, desde la educación popular y desde género...” (Dessiré Barrueto Lara)

Aprendizaje a nivel organizacional

A partir de la experiencia desarrollada por el equipo coordinador de la corporación Domodungu en relación a la práctica desarrollada, es relevante mencionar que desde su dinámica de trabajo fueron surgiendo aprendizajes significativos que influyen y nutren su quehacer. Dentro de ellos las entrevistadas comparten la valoración de cada una de las integrantes del equipo, a través del reconocimiento y realce de los aspectos positivos del trabajo realizado, así como la retroalimentación orientada a complementar y mejorar su accionar en talleres y actividades.

Por otro lado, las mujeres entrevistadas otorgan gran importancia al aprendizaje de acoger y visualizar la diversidad de las integrantes del equipo de trabajo como una fortaleza de la organización, teniendo en consideración las características de ellas, sus potencialidades, capacidades y los diversos ritmos de integración y aprendizajes de aquellos elementos conceptuales y prácticos del quehacer para facilitar los procesos personales de las mujeres participantes.

“...aprendizaje eso yo rescato del equipo en verdá y que es bueno también que los equipos valoren o que como compañeras nos valoremos por ejemplo si alguien lo escribe o estas tu facilitando un taller y estas tu participando y decirte compañera le salió la raja o si no oiga compañera le falto reforzar eso o si yo estoy de oyente decirle compañera puedo reforzar un poquito eso para no hacerla sentirla mal tampoco...” (María Guerrero Herrera)

Así también, se incorpora como aprendizaje a la dinámica del equipo de trabajo comunicarse los aciertos y desaciertos entre ellas, por ejemplo si ocurrían sucesos conflictivos o tensionantes en el que alguna de ellas se molestara o estuviese en desacuerdo, consensuaron plantearlo y desde ahí resolverlo constructivamente.

“...otro aprendizaje que siempre decíamos aquí si no nos decimos nosotras las cosas como yo me dio cuenta que yo las cago, que yo meto las patas que soy así, cómo me doy cuenta?...” (Luz María Troncoso Quinteros)

Sin embargo, en base a lo expresado por una de las entrevistadas se evidencia una contraposición en la valoración de la diversidad de las integrantes del equipo, dado por la resistencia a los aportes que ella plantea desde su ámbito profesional, por temor a romper la horizontalidad que el equipo concebía.

“...las decisiones se toman en conjunto, los análisis son súper fuertes son a veces bastante agotadores pero todas las posiciones sobre la mesa que se yo y en algún momento un primer choque yo me acuerdo de que fue casualidad me saco el reloj lo pongo en la mesa cachay y digo mira voy a hacer una apreciación como asistente social y lanzo, no sé si era una idea o reflexión... y eso fue un espanto generalizado, así como que yo estaba

poniendo encima mis jinetas de asistente social para decir lo que tenía que decir,...”
(Dessiré Barrueto Lara)

Para la mayoría de las entrevistadas la reflexividad en la toma de decisiones permitía mantener la horizontalidad, la que consistía conocer todos los puntos de vista de las integrantes y en base a ello realizar los acuerdos. Esto para algunas, además de valorarlo y considerarlo como parte del estilo de trabajo, era concebido como desgastante y poco eficiente, debido al gran tiempo que se invertía en ello y la cantidad de acciones que había que responder en el quehacer de la organización.

Otro de los aprendizajes significativos es la importancia de la vivencia de los procesos personales facilitados por la organización como requisito para ser una facilitadora de talleres y actividades, ya que de esta manera se aseguraba la incorporación de los ejes transversales de trabajo, en el desarrollo de éste.

“...me di cuenta de algunas cosas, me di cuenta que las facilitadoras para ser facilitadoras tienen que haber vivido todos los procesos, de lo contrario se nota claramente en el vocabulario, en la contención, en el atraer a las mujeres...” (Luz María Troncoso Quinteros)

Dentro de los aprendizajes más valorados por las mujeres que han participado dentro del equipo coordinador de Domodungu, es su visión del desarrollo integral de las mujeres, el cual está explícito en el nombre completo de la organización y que a su vez se manifiesta en las actividades que se desarrollan, las cuales incorporan la visión de ser humanos y humanas diversas visualizando su mente, cuerpo y espíritu.

“...siii yo creo que el concepto de la integralidad y que las personas no pueden pasar por una sola línea no más y con eso da como desde los objetivos del Domo que el desarrollo integral de las mujeres... siguen manteniendo la misma dinámica que las mujeres aprendieran lo básico eee respecto a aaa un poco la materialidad o la generar ingresos, pero que también tuvieran su espacio de desarrollo personal, de desarrollo espiritual y también artístico, en el caso que correspondiera o artesanal...yo creo que la, eee la instalación de eso, que no sé cómo vino del principio, es el mayor aprendizaje que, que el Domo ha ido sustentando en el tiempo hasta el día de hoy...” (Dessiré Barrueto Lara)

Principales transformaciones

Para efectos de la sistematización de la práctica de Domodungu, en relación a su quehacer facilitando procesos de desarrollo personal de las mujeres en base de sus vivencias, se hace necesario dar cuenta de las principales transformaciones que ellas consideran haber realizado en distintos ámbitos de sus vidas, los que si bien se visualizan actualmente, en un espacio temporal fuera del periodo histórico delimitado, surgen y se relacionan estrechamente con su participación en los espacios generados en los 90`. De esta manera, se presenta seguidamente aquellos cambios a nivel personal, familiar, comunitario de las mujeres participantes y posteriormente a aquellas transformaciones visualizadas a nivel organizacional a partir de esta experiencia.

A nivel personal

En cuanto a las principales transformaciones que las mujeres que vivenciaron procesos de desarrollo personal, mencionan lo significativo que fue el verse a sí mismas, tomar conciencia y descubrir potencialidades, habilidades y capacidades y que eso se tradujo en la realización de cambios en cómo ellas se perciben, con menos temores, con una sensación de florecimiento, con menos cargas culturales, en especial de roles tradicionales de género.

“...pero para mí fue fantástico, salir, como que florecí, como que florecí, como que siempre fui un botoncito así bien cerrado y esa vez poh hubo una explosión y florecí, y cambié me puse más habladora, más metiche, más de todo...” (Mady Guajardo)

“...en este proceso es que yo me doy cuenta de que muchas cosas, bueno todo, en cada sesión nos decían de qué nos demos cuenta?, era la frase y ahí yo hice este cambio, esto de meterme más conmigo misma, eh hice ahí un proceso, una cosa muy profunda... hay que tener el coraje de meterte y salir fortalecida, he de conocerme a mí misma y no perderme...Entonces yo siento que lo hice y que, bueno a mí se me entregaron muchas herramientas en los talleres, enseguida del desarrollo personal vino lo del área de teología que fue muy profundo y bueno allí me di cuenta de muchas cosas y el cambio vino desde mí, yo ahora pienso cuando miro hacia atrás, digo que mi pareja... él no ha cambiado...” (Maggi Muñoz)

Además, dichos cambios personales se concretan en la medida que las mujeres despiertan a ser protagonistas de sus vidas, lo cual se manifiesta al tomar decisiones importantes para sus propias vidas. Algunos ejemplos de lo anterior, es que algunas de ellas deciden terminar estudios formales, separarse de sus parejas y comenzar a trabajar fuera de sus hogares.

Así también, a nivel de las relaciones interpersonales comienzan a ser vivenciadas desde la autonomía y no desde la dependencia, lo que trasciende inclusive en visiones más trascendentales y filosóficas como la muerte, al ser ésta re-significada como un proceso de transformación natural, finalización de un ciclo, desde la posibilidad de dejar espacio para lo nuevo, sin experimentarla como un dolor y pérdida irreparable.

“...pero no creo esos lazos de dependencia, creo que eso también, un poco lo aprendí de aquí pero creo... ni siquiera con la muerte de personas que yo he amado porque felizmente también me ayudó a hacer ese proceso...” (Maggi Muñoz)

A nivel familiar

En relación a los cambios que las mujeres perciben que ocurrieron en sus familias, a partir de su participación en Domodungu, se menciona la valoración que sus parejas hacen de este espacio el cual inicialmente era concebido de diversión y pérdida de tiempo, pasando a considerarlo como de aprendizajes, tanto para ellas como para los y las integrantes de la familia. Pudiéndose esto visualizar en el apoyo que algunas de las mujeres tuvieron de parte de sus hijas e hijos para continuar participando de las actividades.

“Cuando recién comencé yo tenía muchos problemas con mi marido, muchas peleas porque me resistía, eh porque él me decía “tú vay a puro wevear”... quisiera que me dijeras así a grandes rasgos ¿cómo fue tu proceso conmigo?... “bueno, yo creo que tu cuando comenzaste a ir al Domo ibai a puro weviar” (ríen), porque creía que ibas a puro encuentro de mujeres no más poh, no le veía más, pero yo puedo decir que me sirvió hartito a mí, yo aprendí muchas cosas contigo, creo nos sirvió para estar hasta ahora juntos...” (Pilar Rojas Nahuelpan)

“...yo con mis hijas y mi hijo hicimos un proceso mutuo importante porque ellos me apoyaban en esto que yo saliera quedándose la más grande con las más chicas... siempre

apoyando que vaya, que vaya que lo pase bien y traspasando también lo que yo había aprendido, había un apoyo súper grande de ellos, no de mi marido.” (Maggi Muñoz)

Por otro lado, es relevante mencionar lo significativo que han sido sus procesos de desarrollo personal para facilitar a sus hijas e hijos mayores grados de autonomía, ya que las mujeres han motivado a que ellas y ellos realicen sus propias vidas con más libertad, independencia y valorando lo que son como personas, por sobre los roles y normas socialmente predominantes.

“...el otro día le dije a mi hijo ahora como tú ya terminas y tení educación y tu papá que ya le voy a traer el cartón, entonces yo voy a dejar de trabajar y él me dice, yo me emocioné mucho porque una ve como una va transmitiendo, me dice: el cartón que yo voy a recibir es una mierda, si yo no tengo contacto con el cosmos, con la tierra, con los seres vivos, con los humanos esta wuea no vale nada...” (Pilar Rojas Nahuelpan).

“...Mis hijas tuvieron más libertad, antes no las dejaba salir, las enseñaba prisioneras y las solté” (Margarita Toloza)

Así también, estos cambios que se incorporan a nivel familiar dan cuenta del cuestionamiento del posicionamiento tradicional cultural de las mujeres y los hombres, lo que se traduce en las dinámicas relacionales, como por ejemplo en la mayor participación de todos los integrantes de la familia en el quehacer del hogar, que antes eran naturalizados como responsabilidad sólo de las mujeres, así también se manifiesta en hechos como la ubicación en la mesa de los y las integrantes de la familia, siendo la cabecera exclusiva del “jefe de hogar”.

“...aprendí que el hombre también puede hacer el almuerzo, que podía salir y no dejar el almuerzo hecho. En desarrollo personal aprendí a que todos tenemos el mismo estómago, aprendí a servir a todos por igual, antes le daba la mejor presa a mi marido y ahora él cocina y lo hace así también. Él siempre de cabecera de mesa y ahora en cualquier parte, porque todos somos iguales... mis hijas también aprendieron, así que los maridos y los hijos les ayudan a hacer aseo...” (Ana Rosa Castro)

“...lentes de género. El marido de mi hija hace todo en la casa y mi hija me dijo que gonzalito hace su cama. Eso que tú aprendiste en el Domo y que tú me enseñaste. Igual a mi hija menor le digo que lo que ella decida está bien, yo la voy a apoyar. Veo que siempre el Domo enseña a una la proporción que una va más allá de lo que va aprendiendo...”
(Margarita Toloza)

“Va cambiando su mentalidad, llegaba más alegre, yo conversaba con mis hijos a mí me va sirviendo para darle un consejo a otras personas. Una va cambiando y va cambiando el machismo.” (Irma Díaz)

En base a lo mencionado por las mujeres participantes, cobra una relevancia significativa en cuanto a cómo trascienden sus procesos personales en el ámbito de sus relaciones familiares con sus parejas, hijas e hijos y como desde ahí influyen en las relaciones que ellas/os construyen en sus relaciones y vidas.

A nivel comunitario

Las mujeres participantes de la sistematización señalan cambios significativos en relación con su entorno inmediato, lo cual queda evidenciado en su trabajo de motivación a vecinas que participaran en espacios de aprendizaje y de desarrollo personal. Así también, en la integración de algunas de ellas a cargos directivos de juntas de vecinos, comités de mejoramiento de viviendas, grupos de consultorios de salud pública.

“Me ayudó mucho estar frente de un grupo, dirigente grupos de mejoramiento viviendas, me siento capaz” (Ana Rosa)

Además en la motivación de crear grupos y facilitar talleres de trabajo corporal y de distensión en sus sectores residenciales.

“Mi herramienta involucrado en lo que entrego en los talleres, entregar humor, alegría y sigue siendo importante, eso es importante, me hace reunir gente y que se quede...” (Doris Moran)

Por otra parte, algunas de las mujeres se incorporan a la realización de actividades para generar recursos económicos, tales como en grupos de manualidades y posterior

exposiciones y venta de sus trabajos, así como creación de sus propios negocios independientes en sus casas.

“...mi esposo tampoco quería que pusiera negocio y ahora él me ayuda, él participa, no me decía, no vas a poner el negocio y yo le decía y por qué no?, porque yo no quiero, ah sí pero yo quiero, el querer es poder le dije yo y empecé con dos cajones de tomates que mi hermano me los trajo y cuando llega al almuerzo, llegó y me quedo mirando y me dijo saliste con la tuya... pero ahora gracias a Dios tengo mi negocio” (Cecilia Cisterna)

De la organización

A partir de la experiencia del trabajo en desarrollo personal, los aprendizajes han trascendido a nivel organizacional facilitando cambios en ésta. De esta manera, la valoración de las mujeres integrantes del equipo coordinador respecto de sí mismas, a su forma y dinámica de trabajo se torna relevante, ya que permite la toma de conciencia del gran valor y contribución que el trabajo desarrollado tiene a nivel social, siendo además considerados por ellas como parte de sus propios procesos de desarrollo personal. Esto se manifiesta en la transformación de la concepción de voluntariado a trabajo social del trabajo que realiza la organización, lo que se hace en base a situaciones significativas que fueron emergiendo mientras se desarrollaban las actividades.

“nosotras partimos así no más, porque antes trabajábamos así no más a lo voluntario...toda una conciencia, también era como un propio valorarse ah porque bueno el hecho de acostumbrada a servir a servir a servir, a hacer todo un trabajo un voluntariado tan grande... ... cuando nos legalizamos o formamos este cuento de tener una previsión fue a partir de un accidente que yo tuve súper hevi me fracture tuve esguince en las rodillas en los tobillos” (Luz María Troncoso Quinteros)

Por otra parte, la vinculación y la vivencia de experiencias, en base a las integrantes del equipo coordinador que venían del extranjero y la diferencia de los contextos sociales de sus países versus Chile, aportó elementos sustanciales para el nuevo entendimiento del trabajo de la organización.

“...lo que ayudaba harto a como darse cuenta las condiciones de como nosotras trabajábamos, nuestro trabajo y también la diferencia que había con el trabajo que hacían las compañeras que venían de afuera poh, cierto, por ejemplo la Anita desde su organización ella traía todos sus seguros, cierto, su platita, la Daniela también...ayudaba a valorarnos y darnos cuenta de que pucha maquina nosotras haciendo un trabajo tan fuerte tan grande y que no teníamos ni uno, no teníamos nada de seguro y de ahí salió todo este cuento que ya no podía ser y vino el tema de hacer contratos... después cuando yo fui allá Bélgica, cierto, cuando yo después voy a hacer un trabajo allá como voluntaria y el voluntariado yo voy a tener platita en mi bolsillo para vivir dignamente para recrearme para comer bien saludablemente y todo eso me lo pagaba el gobierno belga y así claro a mí se me caigan tantas chauchas encima...” (Luz María Troncoso Quinteros).

Otra transformación importante que ocurre a partir del desarrollo de la práctica es que emerge una nueva conformación equipo de trabajo, en donde se construye un equipo de facilitadoras integrado por mujeres participantes, luego de vivenciar un proceso de desarrollo personal dado por su participación en diversas actividades de las áreas temáticas de Domodungu. Además se apoyó este nuevo equipo mediante la generación espacios de capacitación, para apoyar su fortalecimiento como facilitadoras. Esto permitió una delimitación entre equipo de facilitadoras y el equipo coordinador, siendo este el principal responsable de realizar un trabajo más focalizado en labores de planificación, gestión y administrativas, manteniendo igualmente la responsabilidad de facilitación de talleres y actividades de los programas de trabajo.

Debido a algunos cambios desde el contexto dado por la disminución de los recursos económico desde agencias extranjeras, se hace prioritaria la incorporación de profesionales con título universitarios para búsqueda de fondos nacionales, lo que genera tensiones, resistencias y la necesidad de la construcción de nuevas formas de trabajo.

“... lo pude pensar después eee no había esa aceptación en realidad que viniera una profesional a decir oye mira hay otra metodología para hacer esto...” (Dessiré Barrueto Lara)

En este proceso de la incorporación de nuevas miradas se va evidenciando el interés de encontrar un equilibrio entre hacer más efectivo el trabajo sin perder las relaciones horizontales, lo que se manifiesta mediante mantener las reflexiones previas a tomar alguna decisión y en general la dinámica de trabajo que hasta el momento habían construido.

Por otra parte, la incorporación de nuevas integrantes al equipo coordinador generó algunos cuestionamientos, ya que al priorizarse mujeres con título profesional académico, fue percibido por algunas facilitadoras como contradictorio con lo que la organización transmitía en cuanto a la valoración de los procesos vivenciados en la organización y sabiduría a partir de la experiencia.

“...mira cuando estaba en esa plenitud, con toda esa creatividad,... yo sentí que era el momento en que el equipo abriera el círculo,...y permitiera dejar entrar, integrar alguna de nosotras que ya estaba viviendo el proceso, porque estábamos muy llenas de energías... en ese tiempo se decía que quien ingresara tenía que ser profesional, por lo tanto yo lo entendí, si una no era profesional entonces tenía que ingresar una persona profesional y así fueron entrando otras compañeras y amigas al equipo, sin embargo en ese tiempo ninguna de las integrantes era profesional, entonces el discurso era muy contradictorio, te fijas.”(Pilar Rojas Nahuelpan)

Así también, luego de algunos años de la integración al equipo coordinador de la primera mujer con título profesional y con la participación de nuevas integrantes profesionales, se genera nuevamente un cuestionamiento en cuanto a las relaciones de poder y las dinámicas en Domodungu, que van a facilitar algunos cambios.

“... cuando entró la Yafza que era titulada, con todos los conocimientos, tampoco se le permitió y tenía cartón y le dijo todo lo que debía que decir lo mismo que una decía, pero acá con base, con estudios. Se le dijo en su cara que no poh, a ver, a ver, hasta aquí no más y eso. Yo rompí con todo eso y como dijo la Maggi yo no dependí de eso y demostré en otros lugares, donde estoy, que se puede ser tan profesional sin tener título. Me di cuenta de cosas que hay que poner un poco más de ojo, que hay que hacer más calidad que cantidad, porque las vi apuradas, que hay que hacer esto, preparando esto con poco

tiempo, usar los tiempo mejor, y que todas iban con los discursos muy bonito pero se repiten las mismas acciones...” (Pilar Rojas Nahuelpan)

A partir de este momento de inflexión, el equipo coordinador lo acoge de manera que promueve un cambio a nivel organizativo, con el objetivo de democratizar más las relaciones y buscar una nueva construcción en las dinámicas que enriquecieran a su vez el programa de trabajo.

“...hicimos la reestructuración 2007 creo, no sé si fue el 2007 o el 2006 y ahí pensábamos que sobre los conflictos que teníamos de más democratizar el Domodungu ahí se pensaron el formar equipo o un consejo de las mujeres para poner una cosa más horizontal y siempre con ese cuidado de hacer algo más horizontal, pero llego en esa época una rebelión... no me acuerdo, yo creo que en el 2005 por ahí porque hicimos un paralé después de eso para ver y reestructurarnos y ver cómo seguir y bueno ahí surgió la idea del consejo se hacer grupos por áreas, con la idea ésta de abrir más la cosa, que no sintieran que el equipo era el que andaba dando las ordenes o las directrices de las cosas y desde ahí como de esa reestructuración se empezó a involucrar más la gente como a darles más compromiso, de que no todo sea decidido desde aquí para allá...” (María Guerrero Herrera)

Estas transformaciones organizacionales son importantes en la medida que son consideradas también como parte de lo que se facilita a partir de los procesos de desarrollo personal de las mujeres participantes de las entrevistas que se fueron comprometiendo más con la organización y que alcanzaron un mayor grado de incidencia en ésta.

Elementos facilitadores de procesos de desarrollo personal

En el proceso de sistematización de experiencia es importante incorporar lo que las mismas entrevistadas, que vivenciaron la práctica como participantes, relatan en relación a algunos elementos que caracterizan el trabajo realizado por la organización y que han facilitado significativamente a sus procesos de desarrollo personal. Entre ellos se señalan el énfasis en el trabajo orientado hacia las mujeres y desde la valoración de éstas.

“La preocupación que han tenido por las mujeres, el calor humano, cambio de gente pero es igual el calor humano, toda las que han cambiado, las distingue, no hacen diferencia de clase.” (Miriam)

“Para mí es todo, me hizo persona, las monitoras llegan a una con la confianza, es muy importante para mí, todo para mí es un círculo, por el cariño, porque la valoriza tanto como persona a una.” (Cecilia Cisterna)

Por otra parte, las mujeres participantes entrevistadas se refieren a las características de la entrega de los talleres, lo que da cuenta de las características de las mujeres facilitadoras de los procesos y la relación de cercanía que se establecía entre ellas.

“Todo lo que se entrega es con amor, no hay egoísmo, una sonrisa, un abrazo, el abrir la puerta es con cariño, la monitora y las participantes era relación de cariño profundo. Eso la acogida.” (Doris Morán)

“...sus monitoras, a una la reciben como si fuera un familiar, hay confianza, intimidad, gracias a las monitoras. Por eso una aprende con facilidad, entra en confianza con la gente, o cada cosa que una dice tiene importancia, cada una tiene vivencias y una manera distinta pero aquí a todo se da importancia, eso no se encuentra en otros lados...” (Irma).

Así también, algunas refieren a la integración en el trabajo de aspectos distintivos relacionada a una mirada más holística.

“En otros centros no entregan esto, con la energía del agua, del aire, de la naturaleza, para mí es importante, nunca lo he escuchado en otros lugares”. (Margarita Toloza)

Otras mujeres mencionan que Domodungu se caracteriza ser una organización que enfatiza su trabajo en el desarrollo personal de las mujeres desde una visión integral, siendo los elementos particulares sintetizados al hablar del Espíritu del Domodungu.

“La piedra angular es el desarrollo personal”. (Carmen Valenzuela)

“espíritu del Domodungu, hablamos de hablamos de acogida, de afecto, de cariño, de respeto, de los principios básicos que nosotras encontramos aquí, llámese lenguaje de género, espiritualidad... (Kena Lara Sánchez)

“el desarrollo integral de la mujer eso yo creo que es el espíritu del domo, la autoestima, la valoración, ver a las mujeres como joyas, como valiosas, yo me sentía valiosa, no como persona si no que como mujer sentía que me valoraban... (Coty Waman)

De una manera más corporal, mediante la utilización de los cinco sentidos se menciona que los elementos que constituirían el Espíritu del Domodungu se expresa en el siguiente relato:

“... yo lo quiero representar usando los cinco sentidos: visual- el lila, tacto- abrazo, olores- incienso, plátano con naranja, sabores – churrascas...” (Maggi Muñoz).

6.- Profundizando el Análisis

En base a la reconstrucción histórica de la práctica que Domodungu realiza en torno al desarrollo personal de las mujeres, que conlleva un primer nivel de análisis de la experiencia, surgen elementos significativos que, en la medida que son profundizados por las integrantes del equipo motor, facilita una mejor comprensión de cómo ésta se concretó, aportando un meta análisis del proceso de reconstrucción de las prácticas realizadas en los noventas.

De esta manera, para desmenuzar estos aspectos se lleva a cabo en dos sesiones del equipo de sistematización la identificación de los aspectos que llaman la atención en la medida que permiten conocer el desarrollo de la práctica comenzando por los contextos que influyen en ella. Posteriormente, en dos instancias de reflexión y construcción grupal de equipo se decide abordar los elementos de la reconstrucción de la experiencia que la caracterizan, así como los puntos de conflicto y contradicción visualizados en ésta.

A continuación se presenta el desarrollo de estos puntos construidos por el equipo motor del proceso de sistematización.

6.1 Contextos

6.1.1 Contexto Sociopolítico

El Contexto sociopolítico en el cual se desarrolla la experiencia sistematizada está caracterizado por los primeros años de vuelta a la democracia, luego de la vivencia por 17 años en un régimen militar. Sin embargo, en base a la importancia que tiene para entender el trabajo realizado por la organización en torno al desarrollo personal de las mujeres, se consideran algunos elementos históricos previos a este período, sobretodo en relación a las significativas consecuencias que tiene la dictadura en las vidas de las mujeres. Estas se manifiestan en el gran retroceso que ocurre en relación a aquellas temáticas de las mujeres que se incorporaron en el gobierno de la unidad popular, como por ejemplo la planificación familiar, el aborto terapéutico, las condiciones de igualdad en el ámbito laboral. Algunos hechos relevantes que se pueden mencionar es que la mayoría de las mujeres talquinas que trabajaban fuera de sus hogares vuelven a ellos a desempeñar sólo trabajos domésticos no

remunerados, por otro lado en los centro de salud pública se extraían los dispositivos de anticoncepción sin información ni consentimiento de las mujeres, además de la vivencia de parte de ellas de graves torturas, violencias y violaciones a sus derechos humanos, ya sea de manera directa o de algún familiar cercano. Desde allí surge la motivación de muchas y muchos por crear conciencia en sectores populares, de esta manera se convierte en relevante para concretar esta acción dentro de las primeras motivaciones de las pioneras del trabajo de Domodungu haber conocido la experiencia en la ciudad de Santiago de un grupo de religiosas que trabajaba en salud mental, en base a que existían evidencias de la enfermedad que padecían mujeres y hombres por la represión y la discriminación también en Talca, así como la necesidad de realizar acciones para recuperarse y sanarse.

Otro elemento importante del contexto sociopolítico fue la participación en el movimiento de mujeres para hacer resistencia a la dictadura, en donde las iniciadoras de Domodungu se vinculan con otras organizaciones, previamente al plebiscito del sí y el no. Por una parte, se trabaja en torno a soñar el Chile que querían las mujeres, siendo las principales temáticas priorizadas el tema de los derechos sexuales y reproductivos, la paternidad responsable, promoviendo en este ámbito fuertemente el derecho a días de descanso para los hombres posterior a los partos de sus parejas y la exigencia de guarderías, el tema de violencia sexual en dictadura, la recuperación de espacios de esparcimiento y participación, como parques y sedes vecinales. Así también, fue importante esta participación en instancias como la Coordinadora 8 de marzo, ya que permite el intercambio de herramientas de crecimiento entre las mujeres y para realizar procesos de sanación personal, por el cansancio de la resistencia a la dictadura y la necesidad de armarse como mujeres a partir de los quiebres personales relevantes. Todas estas vivencias van a ser significativas en el trabajo que posteriormente realiza Domodungu, en torno a la facilitación de procesos de desarrollo personal para las mujeres de Talca.

Sin embargo, en el período histórico contemporáneo a la experiencia sistematizada, ya en democracia, se desarticuló este movimiento de mujeres principalmente debido a que algunas de las líderes fueron integradas a servicios públicos y otras se focalizaron en el trabajo de las organizaciones de base, cambiando así la vinculación entre ellas y facilitando progresivamente la separación de formas y visiones de trabajo en torno a las temáticas de

las mujeres. Ello también generó que algunas mujeres sin educación formal, integrantes de Domodungu, tuviesen trabajo en servicios públicos, como por ejemplo SERNAM, como facilitadoras de talleres de desarrollo personal a nivel regional dentro de otros talleres técnicos, así también en instituciones privadas como la Fundación PRODEMU. Esto se visualiza como un elemento que potencia el trabajo que hace Domodungu, ya que esas mujeres que ocupan cargos con incidencias en estas entidades y que a su vez vivenciaron procesos de desarrollo personal, otorgaban un gran valor a encontrarse consigo misma, sanar miedos, rabias por la dictadura, todo ello en procesos grupales con otras mujeres. De esta manera, se puede constatar la valoración y el reconocimiento de la experiencia de Domodungu en esta temática en base a sus acciones y trayectoria.

Desde otra óptica el grupo motor de la sistematización de experiencias, considera un potenciador el contexto sociopolítico, en la medida que visibilizaba de manera más patente la necesidad de trabajar el desarrollo personal debido a las graves consecuencias a nivel de la salud física, mental y emocional durante del régimen militar. Actualmente esto se transforma en un desafío, en un escenario donde hay muchas más oportunidades a nivel público y privado, lo que se traduce en que aparentemente no hay una necesidad tan evidente de este tipo de espacios de desarrollo para las mujeres

Es relevante, dentro del contexto de participación sociopolítica para la experiencia sistematizada, la integración a REMOS (Red de Mujeres de Organizaciones Sociales) de parte de Domodungu, que fue un espacio de articulación constituida por representantes de 80 organizaciones de mujeres, aproximadamente, de todo el país y que funcionaba a mediados de los 90. La idea principal era hacer fuerza para las demandas de las mujeres como por ejemplo que volviera el aborto terapéutico, la creación de planes de salud sexual y reproductiva, eliminar esta estigmatización de niñas y niños “huachos” referido a la connotación legal de “hijos naturales”, la creación de una ley de violencia y una ley de divorcio, entre otras. Los grandes petitorios que se hacían era en base a los descubrimientos realizados por las organizaciones integrantes de las temáticas que surgían de las experiencias de las mujeres que participaban en instancias de desarrollo personal, lo cual acentúa la importancia de abordar este tema, ya que de esta manera se evidencia esta relación entre lo privado que también es público y al mismo tiempo político.

El valor del aporte que adquiere para Domodungu haber integrado esta instancia es la concreción del aumento significativo del nivel de incidencia política a nivel nacional y local, ya que junto con otras mujeres que lideraban las organizaciones de mujeres en la ciudad de Talca tenían una vinculación bastante cercana con algunos parlamentarios de la región, a través de la entrega de insumos de temáticas y demandas que hacen las mujeres para aportar en la construcción de leyes atinentes a las mujeres, mencionadas anteriormente.

Sin embargo, en el transcurso de algunos años REMOS se debilita, debido a que se terminaron los recursos financieros con los que contaba para realizar sus acciones, los que provenían principalmente del extranjero. Se buscaron alternativas a esta dificultad, para lo cual se creó una figura legal con personalidad jurídica y se priorizó por la búsqueda de proyectos, para cubrir costos en pasajes y dar continuidad a facilitar la participación de carácter a nivel nacional. Esta priorización influye en que la organización fuese perdiendo progresivamente su objetivo, contribuyendo a su desaparición el hecho de que las mismas personas que lideraban esta nueva figura organizativa conformaban a su vez organizaciones con temáticas específicas, lo que aportó a aumentar el énfasis en búsqueda de fondos financieros para abordar éstas y destinarlos principalmente a pagos de honorarios.

A partir de lo ocurrido, surgen aprendizajes importantes para el trabajo que Domodungu continúa realizando en la facilitación de procesos de mujeres, como el no entrar en conflictos y enemistades, a través de descalificaciones por la disputa de los recursos financieros, como lo ocurrido en REMOS, ya que su gestión y administración generaban desigualdades en las remuneraciones. Esto aporta mediante la concreción de la acción de igualdad en términos de remuneración en Domodungu para el equipo de trabajo, además del acuerdo y práctica de hablar las cosas en la mesa entre las integrantes, poniendo el énfasis en el principio de confidencialidad y solidaridad con las compañeras, así como en la ocupación constante de tener las cuentas ordenadas y transparentes.

Finalmente, otro elemento significativo de la participación del movimiento de mujeres es la invitación a que miremos y re miremos en nuestras prácticas posibles relaciones jerárquicas que se estén construyendo, ya que las dificultades y el debilitamiento de las organizaciones y su articulación, antes mencionadas, dan cuenta de ello. De esta manera, el equipo motor

de sistematización considera que si esto es percibido y analizado puede llegar a ser una gran oportunidad de seguir fortaleciendo las construcciones de relaciones horizontales y alternativas al sistema patriarcal, que es la principal motivación que tienen las organizaciones como Domodungu que promueven la perspectiva de género.

6.1.2 Contexto Religioso

A inicios de la democracia existía un trabajo de apoyo entre la iglesia católica y la organización, que se concretaba en que algunas instituciones religiosas ponían a disposición los espacios físicos para la realización de las actividades de Domodungu. Sin embargo, sus valores y principios institucionales, más bien conservadores, no eran coherentes con lo que promovía la organización, ya que había muchas creencias y prácticas que discriminaban y reforzaban la concepción tradicional las de mujeres desde rol de madres. Además, desde los tiempos de dictadura se replegó a la Iglesia a que volviera al ámbito sacramental y no a ocuparse de lo social, lo que generó y agudizó prácticas discriminatorias a madres solteras, de esta manera no le daban la comunión y bautizo a ellas y sus hijos porque no estaban casadas. Frente a esto muchas mujeres talquinas se decepcionaron de la iglesia, lo que facilitó cierta apertura y el interés de búsqueda de otras creencias, transformándose en un elemento que potencia el trabajo de Domodungu, ya que de manera certera da acogida a estas experiencias en el ámbito de su vida espiritual, incorporado como elemento significativo la teología para el proceso de desarrollo personal de las mujeres, primero con un enfoque desde las mujeres y luego con “lentes de género”.

6.1.3 Contexto económico

Este ámbito, entre el 93 y 2000, está caracterizado por altas cifras de cesantía en Talca, siendo más bien una ciudad dormitorio. Existía una gran migración desde el campo a la ciudad, los empleos que estaban disponibles en la zona eran precarios y de temporada. Progresivamente desaparecían las pocas industrias existentes y la principal fuente laboral de los hombres eran en faenas fuera de la región, lo que potenciaba a que las mujeres asumieran con mayores responsabilidades ser jefas de hogar. Así también, estas características dan a conocer algunos elementos que dan cuenta de las causas de la situación de pobreza en la cual vivían muchas mujeres.

En este escenario fue importante integrar en el trabajo de Domodungu como parte de la facilitación de procesos de desarrollo personal de las mujeres apoyar a su autonomía económica, mediante la capacitación en diversos oficios para que lograran generar ingresos económicos y/o ahorraran.

6.2 Identidad propia

En la experiencia realizada por la Corporación Domodungu en relación a la facilitación de procesos de desarrollo personal de mujeres de Talca, surge como elemento significativo la descripción que se realiza de las mujeres a partir de la percepción que el equipo de trabajo de la organización construye y la autopercepción de las participantes de la experiencia, siendo estas similares lo cual da cuenta de la profundidad y cercanía de los vínculos que se establecieron en las distintas acciones realizadas. El tipo de relaciones construidas se convierten en un aspecto fundamental sobre el que se construye la práctica.

A partir de esta percepción que se construye de las mujeres cobra sentido la gran relevancia del trabajo orientado a la promoción y el fortalecimiento de la identidad propia de las participantes, desde el posicionarse y vincularse desde el ser mujeres, es decir, el verse como mujeres ante todo. De esta manera, se iban eliminando los lenguajes excluyentes, como por ejemplo tratarse de señoras, ya que en algunas primeras instancias de trabajo con las mujeres surgieron elementos y opiniones que dejaban en claro que se identificaban con esta denominación sólo las de condición civil casadas y muchas se sentían excluidas por tener relaciones de convivencia, otras sin pareja y madres solteras, entre otras. Sin embargo, también llamaba mucho la atención que las primeras reacciones de algunas participantes al decirles mujeres lo consideraban peyorativo, lo cual se transformó progresivamente en la apropiación y el reconocimiento como mujeres, así como la toma de conciencia de que aquí somos iguales.

Este proceso se puede analizar metafóricamente al visualizar al ser mujer como una cebolla, es decir que mediante la vivencia de las participantes en sus procesos de desarrollo personal, progresivamente se van sacando las capas que aluden a los roles tradicionales que desempeñan y en la medida que vas llegando al centro, al ser mujer, se van encontrando consigo misma, es decir no como deben ser mujer sino como en esencia es mujer.

Este posicionamiento permite otorgarle un elemento de interpretación a que las mujeres participantes de la experiencia que fueron entrevistadas no se refirieran específicamente a las vivencias de las secuelas de la dictadura como algo de mayor relevancia en sus procesos. De esta manera, es considerado como un acierto de parte de la organización, ya que el impacto que logra Domodungu en el trabajo del desarrollo personal abarca todo lo que está relacionado con las mujeres, siendo un punto de encuentro y común a todas el conjunto de problemáticas del ser mujer y que trasciende el contexto sociopolítico en donde se manifestaran éstos. Así, también fue un aprendizaje del equipo de trabajo abrirse a todas las mujeres, debido a que para algunas integrantes en una primera instancia era chocante que las participantes no fuesen sólo de sectores populares, ya que generaba resistencia por ejemplo aquellas mujeres que si podían pagar un psicólogo. Sin embargo, hace sentido ampliar el trabajo a todas las mujeres, ya que al profundizar un poco más muchas de ellas era más bien una apariencia ser de un sector más acomodado económicamente y debido al darse cuenta de que eran problemáticas transversales las que se abordaban en la organización, afectando éstas a todas las mujeres en alguna medida, independiente de su situación económica.

Esta forma promovía la equidad y la igualdad, al mismo tiempo que era una herramienta para generar confianza entre las participantes y con las facilitadoras, lo que tiene su base en los aportes de la educación popular, la teología con la contribución de Ivone Gebara², con el reconocimiento y desmitificación del sistema patriarcal. Todo lo cual es base para la valoración del grupo, en la medida que facilita el reconocer que a todas les pasa lo mismo, que son iguales, crear el efecto solidario, no de dar, sino de sororidad³, siendo estas características de la organización, la cual es concebida como una casa abierta a todas las mujeres sin distinción.

Por otra parte, el énfasis en el fortalecimiento del autoestima de las participantes en sus procesos desde la facilitación del descubrimiento y potenciación de sus capacidades, habilidades y talentos fue acertado, lo cual queda de manifiesto en los aprendizajes, herramientas y en las principales transformaciones en las vidas de las diversas entrevistadas

² Mujer Religiosa Católica, Teóloga Ecofeminista de nacionalidad Brasileña

³ Sororidad: Relación de hermandad entre mujeres.

y de sus entornos cercanos. Así también, mediante el posicionarse desde la mirada de las mujeres como sujetas de derecho, se genera una visión hacia un cambio radical a nivel político. Es así, que fue relevante ir incorporando esta temática en los procesos de desarrollo personal, ya que otorga mayores herramientas a las participantes para desenvolverse en sus vidas. Por ejemplo, en torno al tema de la sexualidad, que era un tabú en aquellos tiempos y hacía sonrojar a las mujeres, fue significativo desmitificar la concepción del cuerpo, verlo no como pecaminoso sino que valorarlo, reconectarse y re significar el placer y desde ahí promover el derecho a decidir sobre ellos. Tolo lo cual es considerado como un gran aporte a mayores niveles de empoderamiento de las mujeres participantes.

En cuanto a las herramientas que se potenciaban en los procesos de desarrollo personal llama la atención que las mujeres no se refieren a la temática del ejercicio de sus derechos a nivel público. Queda la sensación de que queda pendiente fortalecer esa relación íntima entre lo público y lo privado, en la medida que da cuenta de los niveles de autonomía, los que pasan por la toma de conciencia y luego qué acciones realizo para transformar situaciones que ya no me parecen o que pueden estar generando un daño o vulneración en algún aspecto de la vida propia.

6.3 Desarrollo personal con visión de Integralidad

La mirada integral del desarrollo personal de las mujeres tiene sus orígenes, sin llamarla de esa forma, en los aprendizajes realizados en CIDE⁴, ya que en las capacitaciones de educación popular que ofrecían se realizaba educación cívica mediante dinámicas lúdicas, como por ejemplo juegos de roles, entre los cuales estaba el ministerio que hacían las mujeres. A través de éstos en Domodungu se facilitaba la reflexión en torno a los comentarios frecuentes que mencionaban las mujeres en relación a que eran “dueña de casa no más”, “no soy buena para nada”, quedando demostrado lo contrario con estas dinámicas y cuando aprendían nuevas herramientas y técnicas, como la elaboración de las arpilleras. A partir de estos elementos, fue significativo que las mujeres comenzaran a visualizar que sus problemáticas tenían relación directa con elementos de la organización social.

⁴ Centro de Investigación y Desarrollo de la Educación

Así también, en el taller desarrollo personal, propiamente tal, fue un gran potenciador y súper liberador para las mujeres cuestionar esa imagen de Dios castigador que traían. Esto se potencia con los aportes de Ivone Gebara, en su visita a la organización en el 92 y 93, en torno a la visión holística desde donde critica al patriarcado evidenciando su dominación y explotación tanto a las mujeres como a la naturaleza, promoviendo el ecofeminismo, que hace referencia a concebir relaciones de equidad en la humanidad y con la tierra, como parte y no sobre ella. También hay elementos relevantes que se incorporan desde el ámbito teológico vinculado a la educación popular, Teología de la liberación y lo que se desarrolla en la organización, primero teología desde la mujer y luego desde la teología con perspectiva de género.

En esta visión de integralidad también tiene gran importancia en los procesos de desarrollo personal lo corporal, que se incorpora a través de la práctica de tai chi y otras técnicas, a partir de la vivencia de capacitaciones en el Centro de Reflexión Popular que comparte la experiencia de Honduras, en relación a la facilitación de procesos de sanación del pueblo hondureño muy afectado por miedos y la represión, mediante éstas técnicas corporales orientales, las cuales no hacen la separación entre cuerpo, mente y espíritu.

De esta manera, la visión holística que comprende el ser como parte del cosmos, que a través de la práctica de tai- chi terapéutico que basa sus movimientos en la observación de la naturaleza, permite ir cambiando en el lenguaje el verse como parte de la naturaleza, no como dueñas de ésta. Junto con esto se contribuye a la valorización del cuerpo y de la sexualidad, mediante el trabajo que se realizaba en espacios del taller de desarrollo personal, en cuanto al describir el cuerpo y a hacer visibles mediante éste las partes asociada la sexualidad. Así también, este espacio integra el trabajo de las emociones del miedo y la rabia, en relación a su reconocimiento, validación y transformación a través de ejercicios corporales.

Es parte de la visión de integralidad en Domodungu los talleres de manualidades que en ese tiempo había un gran interés de parte de las mujeres, ya que para ellas eran importantes porque aprendían y muchas de ellas justifican su participación en la organización en sus casas. Desde la organización la realización de éstos era por una parte como respuesta a los intereses de las participantes y por otra era concebido como un enganche para facilitar en

ellos procesos de desarrollo personal y que desde ahí se motivaran a seguir profundizando en éstos.

Los distintos tipos de la alfabetización formaron también parte de esta visión integral del desarrollo personal, ya que mediante esta se facilitó que mujeres aprendieran a leer y escribir, a que crearan poesías, algunas se motivaron a terminar sus estudios formales y otras a continuar con diversas profesionalizaciones, entre otras experiencias que se transformaron en herramientas concretas y significativas que aportaron a la autonomía y empoderamiento de muchas participantes.

La facilitación de procesos integrales también se evidencia en que luego de 6 años un grupo de mujeres, participantes de una de las entrevistas grupales, se transformaron en facilitadoras de diversos talleres, permitiendo la conformación por primera vez de un equipo de facilitadoras de la organización que no integraban al mismo tiempo el equipo coordinador. En tanto el otro grupo entrevistado también habla de integralidad, pero de una forma distinta, desde la óptica de que la vivencia de los talleres contribuye a mejorar su autoestima, también a lograr mayores niveles de autonomía y la mayor horizontalidad en sus relaciones con sus parejas, hijas, hijos y entre ellas. Por otro lado, si bien se percibe una diferencia en cómo se manifiestan los procesos de desarrollo personal de ambos grupos, se considera que ésta no pasa por las capacidades de facilitación, ya que éstas se potenciaron en ambos grupos, más bien puede ser debido a algunas diferencias en las instancias de participación y por la cercanía, ya que uno de los grupos funcionaba en la sede de la organización y el otro en el sector donde habitaban las mujeres, en sedes proporcionadas por otras organizaciones, además de las diversas características de las mujeres, sus realidades e intereses.

Por todo lo anterior, es que se reforzó esta mirada de integralidad, además debido a que fue un elemento que fue destacado en la retroalimentación positiva de parte de integrantes de agencias extranjeras que financiaban parte del accionar de Domodungu. Así, se ha transformado progresivamente en una fortaleza también en la medida que otorga flexibilidad, por la diversidad de ámbitos y temáticas, al momento de elaborar proyectos. A pesar de ello se genera una contradicción, ya que desde el equipo de trabajo ha costado que el desarrollo personal se visualice como patente en todas las acciones de la organización,

debido a que en reiteradas ocasiones se hace referencia al miedo de perder la transversalidad de éste y la integralidad, siendo muchas veces esto enfocado como la necesidad de que se concrete de un taller en específico para tales efectos.

6.4 Reconocimiento del trabajo versus financiamiento

El trabajo realizado por Domodungu en torno al desarrollo personal de las mujeres ha sido reconocido a lo largo de su trayectoria por diversos actores del ámbito privado y público. Es así, que muchas y muchos profesionales universitarios, entre ella/os médicos y psicólogos, han enviado una gran cantidad de mujeres a vivenciar procesos grupales como parte de su recuperación y sanación de alguna afección física, psíquica y/o emocional, así como para potenciar su vinculación con otras mujeres.

Por su parte los gobiernos a nivel nacional, regional y local en tiempos de campañas hacen un gran reconocimiento al aporte de organizaciones de mujeres, entre ellas Domodungu, sin embargo no hay acciones de real apoyo para el sustento de éstas a través del reconocimiento en cuanto a financiamiento. Domodungu ha evidenciado fuertemente este tema a nivel local desde antaño, siendo la respuesta de la municipalidad negativa fundamentando que existen otras prioridades no las mujeres, por lo que promueven el apretarse el cinturón a ellas. Esto se concibe como una contradicción y al mismo tiempo como una debilidad, lo cual ha traído como consecuencia estar siempre detrás de financiamiento y demostrando que es una organización que aporta, esto se ha vivenciado como un desgaste, más con el referente de que otras organizaciones dejaron de existir y lo siguen haciendo. A partir de esta situación, surgen reflexiones en relación a la invisibilización del trabajo social el cual es relegado también a nivel de lo domestico, lo cual da cuenta de organización patriarcal de la sociedad, siendo además concebido como un tipo de violencia.

Otro de los elementos que se utiliza como argumento para la dificultad de acceder a fuentes de financiamiento público, ha sido no tener más profesionales universitarios integrando el equipo de trabajo y por el financiamiento extranjero que la organización recibe, el cual es más escaso pero que la vez ha permitido respetar y mantener la autonomía en el trabajo de Domodungu. Esto ha generado, sentimiento de rabia e impotencia en las integrantes de la

organización por no ser acogidas y apoyadas de parte de las autoridades de la propia ciudad y sí de parte de personas e instituciones que no las conocían personalmente, que además demuestran la confianza en el trabajo que se ha realizado. Estos sentimientos cobran potencia al reflexionar y visualizar todo el aporte que se ha realizado con el trabajo con las mujeres y la situación precaria e indigna en cuanto a acceso a derechos como la salud y de las jubilaciones a las que podrán acceder las mujeres integrantes del equipo coordinador de la organización.

Por otra parte, es considerado como posible elemento que permite comprender esta falta de apoyo la poca sensibilidad e importancia a nivel social en relación a las acciones orientadas al empoderamiento de las mujeres, ya que puede ser una amenaza al sistema imperante, debido a que estas proponen la construcción de formas distintas de organización social basadas la distribución equitativa del poder, no solo con las mujeres sino que también con otros grupos que actualmente siguen exigiendo y planteando nuevas formas de relacionarse socialmente.

Así también, asociado a lo anterior se considera la priorización del tema de violencia como una forma de dar cuenta a nivel público el incluir las problemáticas de las mujeres, siendo esta una temática que se ha tratado de un modo más bien sensacionalista, que abordándola más sistémicamente, es decir, visibilizar y trabajar de los elementos que están a la base de ésta y concebirla como un síntoma de algo más profundo. Esto se puede observar en que han sido mayormente las organizaciones que trabajan específicamente la violencia hacia las mujeres las que se visibilizaron y se han adjudicado la autoría de muchas de las acciones que se han desarrollado articuladamente con otras organizaciones, vínculos que inicialmente han tenido objetivos más amplios que sólo la denuncia y protesta por la violencia que vivencian las mujeres. Esto también ha trascendido en la generación de rivalidades y desarticulación de las organizaciones de mujeres a nivel regional, lo que da cuenta de cómo se replican relaciones patriarcales entre mujeres.

En tanto en los tiempos de la experiencia sistematizada y en menor grado en la actualidad, los procesos de desarrollo personal no es una noticia impactante como tal, si sus consecuencias pero desde una óptica del juicio a nivel social, ya que muchas de las decisiones que las mujeres toman luego de hacer consciente sus potencialidades y derechos

se separan, ocupan más espacios público a nivel laboral en “desmedro” de la crianza de los y las hijas, todo lo cual va en contra de todos los principios culturales, eclesiales, social e inclusive de parte de las mismas mujeres que reforzaban en que hay que cumplir el rol a toda costa.

Frente a este gran tema de la valoración del trabajo realizado por Domodungu y las dificultades de financiamiento para hacer efectivo y sustentable éste, ya desde los tiempos de la experiencia sistematizada se han buscado y construidos diversas alternativas para abordar esta debilidad. De esta manera, se puede mencionar la participación activa en instancias para la construcción de la ley de participación ciudadana, en la que se priorizaba por incorporar en ésta la demanda de facilitar la sustentabilidad de las organizaciones mediante la inclusión como parte en la distribución de recursos económicos el financiamiento de éstas. Así también, se intentaron otras formas como por ejemplo postular a licitaciones de organismos públicos como SERNAM, SENAME, CONACE y otras figuras como un organismo técnico de capacitación (OTEC), lo cual al ser analizado era entrar en el sistema gubernamental aceptando sus lineamientos y era concebido como dejarse llevar hacia donde se orientaban estos organismos. Por otro lado como requisito era necesario constituir un equipo de profesionales con título universitario, lo que se visualizó como armar un cuento aparte con ellos y se significaba como recargar de responsabilidades y una multiplicidad de funciones del equipo de trabajo vigente en la organización, sin aportar financiamiento para continuar con el desarrollo del trabajo con los objetivos y las formas que se estaban realizando.

Estas opciones también implicaban la inversión de fondos que la organización tenía destinada para la concreción del trabajo hasta ese momento y un porcentaje para tiempos futuros. Además, en base a lo ocurrido a la experiencia de otra organización similar en la comuna, la que acepto la ejecución de una entidad gubernamental, concluyó en la división de está con grandes conflictos y disputas por cargos y dineros, la cual fue percibida por el equipo de trabajo de Domodungu como algo horrible no deseable de vivir en la organización.

Todos estos aspectos se constituyeron como riegos muy altos para la existencia de la organización y ya se había consensuado la postura de defender la integralidad, siendo esas

alternativas contrarias al fomento de ésta línea de trabajo que se tenía. Es por esto que baja el interés de buscar financiamiento por esos lados y se prioriza por el financiamiento en conjunto con las participantes, lo cual se concreta en la solicitud de aportes monetarios o insumos para el mantenimiento de los espacios y el desarrollo del trabajo, sin que este criterio fuese un elemento de exclusión a la participación de las mujeres que no tuviesen la posibilidad de aportar con ese tipo de elementos. De esta manera, también se comienza a potenciar construcción de relaciones más horizontales en este sentido con las participantes, a través del intercambio equilibrado y cada vez más consciente entre el dar y recibir, de manera de no perpetuar relaciones asistencialistas con y entre ellas.

Así, también ya en ese tiempo se comenzaron a hacer reflexiones de ver alternativas de cómo seguir sin financiamiento en donde la casa este abierta y las integrantes del equipo coordinador trabajasen en algunos tiempos no con jornadas laborales de $\frac{3}{4}$, procurando generar financiamiento para una secretaria y una sola coordinadora. Estas búsquedas de construcciones diferentes de seguir continúan hasta el día de hoy, siendo uno de los últimos logros contar con el Albergue La Leona, un espacio en la precordillera de la región destinada para el desarrollo de actividades en este entorno natural y por otra parte el arriendo a terceros para generar financiamiento para el programa de Domodungu .

Finalmente también se considera relevante en cuanto a las relaciones con los organismos públicos y privados desde los primeros años de democracia, en torno a la obtención de financiamiento, seguir priorizando la valoración del trabajo realizado y no transar sus principios y objetivos, como ha sido el caso de otras organizaciones sociales y no gubernamentales que se han transformado en meras ejecutoras de políticas públicas y que han contribuido a perpetuar el sistema patriarcal y neoliberal, que hoy sustentan las brechas en la distribución de los recursos, las desigualdades, las discriminaciones, las exclusiones, la vulneración de los derechos humanos a tantas mujeres y hombres de nuestro país, entre otras.

6.5 Valoración y relaciones horizontales

Entre las fortalezas que se visualizan de la organización es la valoración de las integrantes del equipo coordinador, la cual se concreta a través del reconocimiento del aporte

significativo de cada una de ellas en la construcción del quehacer de Domodungu. Dicha fortaleza se concibe como un aprendizaje que las mismas mujeres han realizado desde los propios procesos de desarrollo personal y han trascendido a la dinámica organizacional manifestándose en la construcción de relaciones horizontales, la cual se basa principalmente por la toma de decisiones en conjunto.

Sin embargo, este proceso de aprendizaje se ha ido desarrollando también en base a contradicciones en algunos hechos en relación a la consecución de logros en el trabajo realizado, en donde se ha sobrevalorado el aporte de unas integrantes e invisibilizado el de otras. A partir de estos momentos, que fueron vivenciados como dolorosos, se aborda en el equipo de trabajo, a través de la conversación y reflexión en torno a lo sucedido, lo cual permite la reafirmación de visibilizar y valorar el aporte de cada integrante, de manera de fortalecer la coherencia de lo que se transmite desde los principios de la educación popular, unos de los ejes transversales del accionar de Domodungu.

Así también, estos sucesos generan reflexiones y aprendizajes personales de algunas de las mujeres integrantes del equipo coordinador, en torno a las relaciones construidas entre las compañeras de trabajo, en donde visualizan su posición desde la desvaloración propia y sentimiento de inferioridad frente a otras compañeras en base a sus liderazgos y/o estudios formales profesionales. Esto deja de manifiesta la invitación a integrar como un elemento fundamental, no solo la valoración de parte de las compañeras, sino también de la propia responsabilidad desde la autovaloración y de esta manera consolidar esta fortaleza de la organización explicitada en las relaciones horizontales. Así también, ésta toma de conciencia se hace más relevantes debido a estar inmersas en un contexto donde las construcciones son predominantemente piramidales, dadas por sobrevaloración y superioridad por ejemplo de las mujeres extranjeras, profesionales, del conocimiento externo, todas las que atetan en la construcción de la horizontalidad.

Otra acción desarrollada acertadamente para contrarrestar la influencia jerárquica, ha sido la capacitación de las integrantes del equipo en todas las temáticas que se trabajan como organización, si bien en distintos niveles ha permitido potenciar la realización de talleres y actividades en duplas, evidenciando así el trabajo en equipo y facilitado la constante renovación de conocimientos y aprendizajes desde la experiencia personal para compartirlo

luego con otras, así como compartir el poder y generar equidad de conocimientos y condiciones.

Por otro lado, ha sido significativa la revisión constante, de parte de las integrantes del equipo de trabajo de Domodungu, de las acciones desarrolladas tendiendo en consideración la identificación de elementos que puedan estar contribuyendo a mantener estas imágenes y relaciones piramidales.

Otra contradicción visualizada en estas formas relaciones en base a la valoración de las mujeres integrantes del equipo coordinador que se vuelca en una debilidad, es el tema del voluntariado entiendo desde la mirada de la gratuidad. En este sentido también ha sido un proceso de aprendizaje que la misma organización ha realizado en torno a la propia valoración del trabajo, desde concebirlo como tal y el darse cuenta de lo relevante que es para otorgarle sustentabilidad. Fue un hecho significativo el tomar conciencia a partir de un accidente que evidenció que el no tener contrato laboral implicaba no tener derecho a la salud, lo cual era contradictorio con lo que se promovía en los procesos de desarrollo personal en torno a que las mujeres ejercieran sus derechos. Esto se hacía más patente en la diferencia que había del tema del voluntariado en otros países, cuyo conocimiento fue facilitado por la experiencia como voluntaria de una de las fundadoras de la organización en Bélgica, en donde el gobierno garantizaba todos sus derechos y también por las integrantes del equipo de trabajo de la organización que provenían del extranjero, siendo sus condiciones distintas a las chilenas, ya que ellas tenían cobertura de salud, previsión social y aporte para gastos cotidianos. Como una forma de accionar frente a estas disyuntivas se realizaron acciones concretas como contratos y remuneraciones a las integrantes del equipo de trabajo que no contaban con ello, procurando condiciones laborales de igualdad para todas ellas.

Finalmente, en esta constante construcción de relaciones en base a la valoración del aporte de todas las mujeres integrantes de Domodungu y el fortalecimiento de la horizontalidad ha sido de gran importancia el acoger los momentos de tensiones generados a partir del mayor nivel de involucramiento de parte de aquellas mujeres participantes que aceptaron la invitación de ser parte de la comunidad Domodungana, lo que implicó que ellas comenzaron a tener mayor participación y autonomía, por ejemplo en la utilización de los

espacios y materiales con los que contaba la organización, así como siendo parte de la conformación del primer equipo de facilitadoras de actividades que no integraban el equipo coordinador. Las tensiones eran principalmente en base a tener diferentes formas de concebir como construir esta comunidad, por lo que fue necesario desde el equipo coordinador crear criterios, para facilitar la coordinación de los espacios y utilización de materiales, los cuales en primera instancia fueron recibidos con algunas fricciones, ya que éstos eran percibidos por las mujeres participantes y facilitadoras como decisiones personales de las integrantes que los comunicaban, lo cual se convirtió en un aprendizaje para el equipo coordinador de comunicarse y posicionarse ante este tipo de situaciones como equipo propiamente tal, mediante la utilización de cartas firmadas por éste. De esta manera, es relevante mencionar que la dinámica organizacional se va transformando mediante la creación de acuerdos para facilitar el funcionamiento, en la medida que se fue desarrollando la organización a partir de la mayor participación e incidencia de más mujeres participantes, lo que además se concibe como parte de los resultados de los procesos de desarrollo personal vivenciados por ellas en la organización.

6.6 Profesionalidad: formación universitaria versus educación popular

En el transcurso de la experiencia sistematizada uno de los hechos relevantes fue la incorporación de nuevas integrantes al equipo coordinador, priorizando porque fuesen mujeres con profesión universitaria debido a la necesidad urgente de búsqueda de fondos, mediante la elaboración de proyectos para generar financiamiento y sustentar el accionar de la organización. Esto a su vez conlleva a la generación de un choque entre educación popular y educación formal, ya que hasta ese minuto se valoraba en gran medida el conocimiento propio, siendo éste desde el cual se posicionan las integrantes del equipo coordinador para aprender y trabajar con otras mujeres. Por otro lado, la llegada de mujeres con profesión formal que comienzan a incorporar metodologías, marco teórico, planteamiento de objetivos, evaluaciones, marco lógico y guión metodológico, se siente como una imposición, ya que era percibido como lo que era válidamente técnico y obligaba a cambiar la forma en como hasta entonces se habían organizado para desarrollar el trabajo.

Es desde esta tensión, que construye un aprendizaje de gran importancia en cuanto al reconocimiento de las profesionales sin título, lo que se considera como parte del proceso

de desarrollo personal de las mujeres integrantes del equipo coordinador, en especial de aquellas que basan sus conocimientos y sabiduría en la experiencia. La relevancia de darse cuenta y apropiarse del profesionalismo del trabajo que se ha realizado en base a la calidad, a la responsabilidad, compromiso y a la seriedad con el que se lleva a cabo, facilita el encuentro entre estas dos formas de hacer significadas ahora no como contrapuestas sino como complementarias. Así, se construyen instancias de integración de éstas visiones, posterior a los años de la experiencia sistematizada, en donde prevalece la construcción conjunta de metodologías, un ejemplo de esto fue la concreción en de la capacitación ofrecida por la organización a para facilitadoras sociales.

Otro punto que surge como tensión en la dinámica de trabajo es la contraposición de la visión del profesionalismo de éste basado en la eficiencia, siendo ésta una postura que releva el accionar considerando muchas veces la reflexión como pérdida de tiempo y la otra posición contrapuesta que le otorga a ésta la importancia, en la medida que facilita la integración de todas las opiniones en la toma de decisiones y la construcción de sentidos que orientan el quehacer. Ante este punto, se opta por construir instancias en las que se acerquen ambos posicionamientos, mediante las reuniones de equipo coordinador semanales para ir desarrollando el trabajo cotidiano de la organización y las instancias de planificación y evaluación del programa de trabajo semestral, las que facilitan procurar espacios orientadas a la ejecución de tareas así como de consideración de los objetivos y sentidos a los que apunta la organización.

Ambos aprendizajes contruidos basados en el desarrollo de la experiencia son significados como importante de reforzar, ya que el modelo que impera avala y sobrevalora el conocimiento académico profesional y la efectividad en cuanto resultados comprobables en números y cantidades más que en los procesos, lo que se ha convertido en una ocupación importante en el desarrollo del trabajo en tanto este elemento es considerado como parte del sistema patriarcal al que la organización ha optado por contraponerse.

6.7 Transformaciones: logros del trabajo de la organización.

El trabajo de Domodungu en torno al desarrollo personal de las mujeres de Talca durante la década del 90` basa sus principales logros en lo significativo que ha sido la vivencia de las

participantes de las acciones realizadas, los que se manifiestan en las transformaciones que ellas han realizado a nivel personal, familiar y comunitario. A partir de este darse cuenta se consolida esta idea de lo fundamental que es construir desde tu ser para construir a nivel cultural, así como desde la propia transformación apporto a la transformación cultural, siendo relevante en todo este proceso de desarrollo personal, el cuestionamiento al rol tradicional de la mujer, ya que en base a éste facilita y potencia construcciones de ser y estar en el mundo más autónomas. Esto contribuye a generar un cambio cultural, en donde se visualiza que las primeras motivaciones de las mujeres son en base a las luchas por los hijos, de esta manera ellas al quedarse como jefa de hogar le dan posibilidad a que las hijas estudien en el ámbito formal, para tener mayor acceso al campo laboral fuera de los hogares. En tanto, las participantes de la experiencia en los 90` dan cuenta de que sus enseñanzas eran en base al fomento de proyectos de vida en relación a casarse y que el hombre se haría cargo de mantenerlas, así se evidencia a nivel general y local que no es menor la integración a de la mujer al trabajo remunerado. Sin embargo, a través de este cambio se sigue manteniendo el tema de la postergación de las mujeres, en cuanto a pararse y realizar su vida procurando decidir hacer lo que quiere para sí, sino más bien desde el sacrificio de los intereses y deseos personales centradas en el bienestar de otras/os. De esta manera, los procesos facilitados por Domodungu en torno al desarrollo personal es lo básico, en la medida que se concibe como un movilizador e impulsor a nivel micro y que si bien tuvo un efecto más macro no se había previsto cómo éste se iba a materializar. Dando cuenta de ello, por ejemplo, algunas mujeres toman la decisión de liderar y organizan grupos, de realizar trabajos remunerados fueras de sus hogares de manera dependiente e independiente, entre otras.

Desde el impacto que ha tenido el trabajo en los distintos niveles es relevante considerar la diversidad de los procesos de las mujeres, ya que estos al ser tan personales tienen ritmos, tiempos y niveles de empoderamiento particulares en cada mujer. Es por esto que la constatación de ellos tuvieron algún grado de dificultad en cuanto a evidenciarlos, debido a que la forma más conocida tiene el énfasis en las mediciones cuantitativas, siendo estas sentidas como poco efectiva y pertinente para dar cuenta de los procesos, que son lo más significativos para Domodungu. De esta manera, luego de seis años se visualizaron cambios significativos con los primeros grupos de mujeres que comenzaron a participar en las

diversas actividades, que en su conjunto daban cuenta de la facilitación de procesos con la mirada integral de la organización, es decir, desde talleres de autoconocimiento en los que se trabaja en torno a visualización y re significación de sus historia de vida personal, pasando por aquellos que abordaban el ámbito de la espiritualidad y la influencias de las creencias religiosas en las propias vidas, talleres de capacitación técnicas manuales y oficios para apoyar la generación de ingresos económicos, hasta actividades en torno al conocimiento de los derechos y cómo ejercerlos. Así también, se considera como un elemento que fortalece a estos procesos es su vivencia en un grupo de apoyo, en donde sea una instancia de ir soltando y sacando todos aquellos aspectos, como concepciones, creencias, conductas y relaciones, que obstaculizan e inhiben el propio desarrollo y bienestar de las mujeres.

Otro elemento considerado como significativo y facilitador de estas transformaciones es el aprendizaje construido, a partir de la experiencia, de que las herramientas que propician estos espacios de desarrollo personal les hacen sentido a las mujeres del equipo de trabajo de la organización, a lo que han llamado pasarlas por el propio cuerpo. Debido a que esto ha permitido darle mayor cercanía a lo que se está facilitando al hablarlo desde la propia vivencia, no sólo desde el discurso, contribuyendo además a la valorización al conocimiento, la sabiduría propia y la educación no formal, considerándose un potenciador en el empoderamiento de las mujeres.

Por otra parte, en el proceso de la reconstrucción histórica de la experiencia llama mucho la atención el discurso de algunas de las mujeres que participaron en ella que hace referencia a lo significativo del proceso, identificando herramientas, aprendizajes y cambios en sus vidas, sin embargo es contradictorio con su estado actual en cuanto a su salud y problemáticas actuales, siendo similares a las de hace 20 años atrás cuando recién se integran a las actividades de la organización. En base a esta percepción surgen algunas reflexiones orientadas a valorar las transformaciones hechas, las cuales si bien son reales y contundentes, son un desafío actual, en base a que se considera el desarrollo personal un proceso de todo los días, en la medida que siempre es posible darse cuenta de ataduras, obstaculizadores y elementos perjudiciales al bienestar y a una buena calidad de vida, más en el sistema social en el que se estamos insertas/os. De esta manera, hace sentido la

convicción que siempre está la posibilidad de seguir desarrollándose y que lo que puede aportar Domodungu es seguir facilitando herramientas para potenciar que éste sea cada vez más considerado y valorado por las mujeres para que también sea más autónomo. Con el objetivo de contribuir a lo antes expuesto, puede ser de gran importancia conciliar un tipo de seguimiento procurando no establecer relaciones de dependencia entre las mujeres y la organización, así como también fortalecer la asertividad de identificar posibles estancamientos en los procesos de desarrollo, además de considerar la posibilidad de facilitar nuevos.

Finalmente, es importante destacar que, en los relatos de las mujeres participantes de los espacios de desarrollo personal facilitados por la organización, no han sido mencionado como aspectos significativos para sus vidas, la participación en marchas o acciones públicas de denuncia y protesta por la situación de las mujeres en la ciudad, región y país, así como en las instancias de construcción de leyes atinentes a las mujeres. Es por ello que queda la interrogante en cuanto a qué elementos influyen para que no sean considerados los niveles de incidencia político y social como parte del desarrollo personal de las mujeres, ya que se contrapone con esta visión de que lo privado es también público. Sin embargo, también esto se concibe como un desafío en cuanto a que evidencia niveles de empoderamiento, pudiendo ser un ámbito que se puede potenciar desde el trabajo de concientizar la relación entre ambos ámbitos.

7.- Síntesis de resultados de la sistematización de experiencia

El proceso construido en Domodungu mediante la realización de la sistematización de experiencia de la organización, en torno a su trabajo en la facilitación de procesos de desarrollo personal de mujeres de Talca en la década del 90`, ha sido orientado para reconocer y valorar los elementos significativos de esta práctica y desde ahí aportar al fortalecimiento del quehacer de la organización y a la contribución del empoderamiento de las mujeres, debido a ser ésta concebida como un pilar central de la organización. Por lo que es relevante mencionar, que estos aspectos emergidos en el proceso son visualizados y significados hoy por el equipo motor como fortalezas y debilidades, los cuales otorgan información significativa como base de posibles proyecciones. De esta manera, se conciben las fortalezas como aquellos elementos positivos internos de la organización que constituyen recursos importantes para llevar a cabo el trabajo y lograr sus objetivos propuestos. En tanto las debilidades, hacen referencia a los elementos internos considerados como negativos en la medida que obstaculizan el quehacer coherente de Domodungu en relación a sus objetivos, principios, valores, entre otros y que pueden ser visualizados como oportunidades para mejorar, desarrollar y potenciar a la organización.

Por otra parte, en dentro de los resultados también se incluyen aspectos y elementos reflexivos, de sentidos, concepciones y prácticos del quehacer actual de la organización y que han surgido a partir del proceso de sistematización. En los apartados siguientes se presentan dichos aspectos, los cuales están agrupados por eje de sistematización.

7.1 Desarrollo personal

7.1.1- Fortalezas

La visión de integralidad del trabajo en desarrollo personal que le da mayor amplitud de niveles de acciones, por ejemplo corporal, mental, emocional, espiritual, laboral y derechos de las humanas, lo que ha permitido tener una mayor flexibilidad, desde diversos ámbitos, para acoger y abordar el desarrollo de las mujeres y su empoderamiento.

Es considerado un acierto trabajar el objetivo de generar procesos de desarrollo personal

desde el fortalecimiento del autoestima en base a la concepción de facilitar la propia valoración y de las otras mujeres, la apropiación de sus capacidades, habilidades y potencialidades, acogiendo la historia de las participantes y sus intereses, para desde ahí aportar al empoderamiento de ellas y a la transformación social, considerando los elementos del contexto (social, económico y religioso), que potencian este trabajo realizado.

Se concibe como fortaleza en los procesos de desarrollo personal de las mujeres, incorporar la entrega de herramientas concretas que potencien su autonomía, ya sea emocional o económica.

La integración en la facilitación de los procesos de desarrollo personal de las mujeres del ámbito de las relaciones, mediante la promoción de la valoración de la vivencia de ellos en grupos, junto a otras en espacios de confianza e intimidad. Es relevante en la medida que se considera como un elemento que aporta a la trascendencia de los procesos, en relación a que puede ser la base de cambios en la construcción de estas con otras mujeres, en sus entornos familiares y comunitarios.

Concepción de parte del equipo de trabajo de Domodungu, el aprendizaje de las herramientas para trabajar con las mujeres pero desde la propia experiencia, poniéndose en la posición de trabajar en sus propios desarrollos personales, en cuanto a la valoración de sus habilidades y capacidades, así como trabajar los miedos, culpas, rabias, su historia personal sin culpabilizar a otros.

7.1.2.- Debilidades

Dificultad de visualizar la facilitación de procesos de desarrollo personal de las mujeres de manera transversal en todas las acciones de Domodungu, en base a que, si bien hay una percepción de que se da en todos los espacios, persiste el temor de no estar realizándolo existiendo además una tendencia a reducirlo a un taller que lleve su nombre.

La no incorporación y creación de acciones concretas dentro de los planes de trabajo para acompañar y dar continuidad a los procesos de desarrollo personal de las mujeres, lo que queda evidenciado por las tensiones que fueron surgiendo con la mayor participación e incidencia de algunas de las mujeres en el quehacer de la organización, no encontrando espacios para seguir sus procesos. Así también, esto se evidencia en la manifestación de las mismas problemáticas en la actualidad por parte de algunas de las que participaron en la experiencia sistematizada en los primeros años de esta.

7.1.3.- Resultados del devenir de la iniciativa

La mirada a la historia de una práctica que ha sido uno de los ejes del quehacer de la corporación Domodungu y el análisis de lo que se está realizando actualmente en relación a las mujeres de Talca, ha permitido fortalecer la constatación de que el trabajo en torno al desarrollo personal de las mujeres sigue siendo hoy un tema vigente para su empoderamiento, en base a las características de la sociedad actual en la que todavía se evidencian altos grados de inequidades, discriminaciones y vulneraciones de los derechos en las vidas de las mujeres.

El proceso de sistematización de la experiencia facilita la constatación de que el desarrollo personal trasciende a todas las acciones de la organización en la medida que todas están orientadas a trabajar y potenciar las fortalezas, capacidades y habilidades de las mujeres, así como la toma de conciencia de ellas, siendo éste un aporte directo a su empoderamiento.

Gracias a la sistematización de experiencia se reafirma que los procesos de desarrollo personal son relevante a nivel del trabajo realizado por equipo coordinador, concibiendo prioritario seguir incorporándolo en su dinámica de manera que facilite potenciar las propias habilidades, capacidades y destrezas de mujeres integrantes y las que integran el equipo de facilitadoras, debido a que potencia el trabajo que se realiza con las mujeres participantes.

La visualización de la importancia de incorporar en los procesos de desarrollo personal con más fuerza el autocuidado y los espacios de reposo en la medida que no sólo se potencien las habilidades y capacidades, de manera de no promover la generación y asumir más responsabilidades, materializada en la figura de la “Súper Mujer”, en desmedro del propio bienestar.

7.2.- Perspectiva de Género

7.2.1.- Fortalezas

Es concebida como una fortaleza que las transformaciones y cambios realizados por las mujeres, a partir de la vivencia de la experiencia sistematizada, trascienda en los distintos niveles de sus vidas. Esto se manifiesta, por ejemplo, en el nuevo posicionamiento de ellas en cuanto a si misma en relación a su autopercepción como mujeres valiosas y sujetas de derechos. Así también, los cambios en las relaciones a nivel familiar, en base a que se desnaturalizan y cuestionan los roles establecidos tradicionalmente, permitiendo una reconstrucción de éstas.

A nivel comunitario aumentan su participación en el ámbito público, concretándose en que algunas de las mujeres comienzan a trabajar fuera de sus hogares y otras ocupando diversos cargos dirigenciales y desempeñándose como lideresas de grupos.

Mediante la facilitación de procesos de desarrollo personal las mujeres logran mayores grados de autonomía en tanto comienzan a tomar más decisiones para sus vidas en base a lo que sienten, piensan y proyectan, lo que es considerado como una fortaleza de la práctica realizada.

Las mujeres participantes destacan la importancia de la incorporación en sus vidas de la perspectiva de género en cuanto a ser valorada como una herramienta de cuestionamiento y comprensión de sus vivencias como mujeres en nuestra sociedad, mediante el conocimiento

de las características del sistema patriarcal y la teología desde la mujer, lo que apoya y potencia sus procesos personales de empoderamiento.

Se considera como un elemento significativo y que potencia la experiencia sistematizada, la incorporación a los programas de talleres y acciones para las mujeres participantes de capacitaciones en técnicas y oficios no estereotipadas, como por ejemplo mueblería, gasfitería, electricidad entre otras, cuyos espacios fortalecieron de manera concreta el cuestionamiento de los roles de género tradicionales y el desarrollo de capacidades en las mujeres.

La acogida de parte de las facilitadoras a las mujeres participantes de talleres, la cual se caracteriza por el afecto con que se construyen las relaciones desde la valoración de ellas como mujeres y sus experiencias, sin emitir juicios a éstas, lo que permite potenciar la construcción de relaciones de sororidad, solidaridad e igualdad entre las mujeres, siendo esto alternativo a las relaciones de competencia y rivalidad que promueve el sistema patriarcal.

Gran compromiso de parte de las integrantes del equipo de trabajo en luchas sociales en temáticas de mujeres y coyunturales, con la visión y motivación de aportar activamente en la transformación social en base a la igualdad de oportunidades desde una perspectiva de género.

Las instancias de capacitación del equipo de trabajo, ya sea a nivel interno de la organización como en interrelación con otras entidades, ha facilitado la actualización e incorporación de temáticas atinentes a las mujeres en el trabajo realizado por Domodungu, consolidando así la perspectiva de género como un eje transversal de la organización. Dando cuenta de ello la creación, posterior a la experiencia sistematizada, del área de participación ciudadana y derechos, con un programa específico de trabajo en este ámbito.

Se considera una fortaleza la participación de Domodungu en el movimiento nacional de

mujeres, en la medida que facilita el intercambio de quehaceres y sabidurías con otras organizaciones y entidades, así como la mayor incidencia en la construcción de leyes y políticas públicas relacionadas con temáticas de género.

7.2.2.- Debilidades

La situación de vida de las mujeres participantes al inicio del trabajo realizado por Domodungu, da cuenta de que las relaciones entre ellas, sus parejas e hijas/os se caracterizan por subyugación, dependencia y violencia, así como su visión de desvalorización de sí mismas, lo que influye significativamente y se concibe como elementos obstaculizadores para el ritmo y características de los procesos de desarrollo personal que se facilitan en Domodungu.

Debilidad en la concepción del aporte de las integrantes del equipo de trabajo como recurso valioso de la organización, lo cual se manifiesta en la falta de acciones prioritarias para la incorporación de nuevas personas al equipo coordinador. Esto genera la percepción de que se ve el pago de persona como un gasto más que una inversión para la organización, lo que puede estar dando cuenta de una visión desvalorizada del trabajo, contradiciendo la importancia de la valoración del trabajo de las mujeres que promueve Domodungu.

7.2.3.- Resultados del devenir de la iniciativa

A partir del sentido que otorgan las integrantes del equipo motor y que participan en el equipo coordinador a la valoración del trabajo que realizan y a ejercer sus derechos laborales de manera de acceder a los derechos de salud y previsionales, basándose además en que actualmente no todas las mujeres integrantes del equipo coordinador tenían condiciones laborales igualitarias, se realiza contrato laboral a plazo fijo a todas ellas. El tipo y características del contrato realizado se construyó en conjunto con las integrantes del directorio y teniendo en consideración la situación financiera actual y proyectada de la

organización.

En base al proceso de sistematización se incorpora la reflexión crítica en cuanto a las características de cómo se ha concretado la mayor participación de las mujeres participantes y de los equipo de trabajo de Domodungu en espacios públicos. De esta manera, se visualiza que si bien hay un aumento significativo en su participación y forma de posicionarse en las relaciones en sus entornos inmediatos, trasgrediendo los roles tradicionales de género, permanecen elementos que dan cuenta de estos pero con características diferentes. Por ejemplo, a nivel de las mujeres participantes se evidencia la postergación de sus propias vidas en pos del cuidado de otras y otros (hijas/os y nietas/os). Así como, algunas mujeres que están desarrollando trabajos comunitarios y dirigenciales en comités, organizaciones sociales y en Domodungu, dicha labor es con un fuerte énfasis en el servicio orientado para otras/os que conlleva una sobrecarga de trabajo en perjuicio del propio autocuidado, lo que además reafirma el rol de cuidadoras de las mujeres no sólo en los espacios privados, ahora también en espacios públicos.

El equipo motor otorga gran importancia de incorporar en los espacios de creación conjunta del quehacer organizacional la reflexión crítica desde la perspectiva de género de éste, de manera de visualizar aquellos elementos que contribuyen y obstaculizan la construcción de relaciones equitativas de género y así potenciar el aporte de Domodungu a la transformación social con esta orientación tanto a nivel privado como público.

7.3.- Horizontalidad

7.3.1.- Fortalezas

Es concebida como fortaleza los aprendizajes realizados por las integrantes del equipo coordinador en torno a la gestión de la organización manifestado en aspectos como la facilitación de reuniones de planificación, toma de decisiones, evaluación del programa de trabajo, búsqueda y gestión de fondos, entre otras. Siendo una particularidad que todas fuesen rotando responsabilidades y funciones, permitiendo el desarrollo de capacidades en

<p>todas las mujeres integrantes y potenciar las relaciones horizontales en la organización.</p>
<p>Mediante espacios de reflexión en donde participan todas las integrantes del equipo de trabajo, se ha facilitado la construcción conjunta de saberes y acciones, a partir de las capacitaciones, desde la propia experiencia personal y la práctica de trabajo, transformándose en una instancia de fortalecimiento del equipo de trabajo. Esto da cuenta, de las relaciones horizontales en éste y la integración de elementos de cambios a nivel social, lo que ha permitido ir nutriendo el trabajo realizado.</p>
<p>Horizontalidad de las relaciones al interior de la organización, ha sido una fortaleza en la medida en que la construcción distinta de este espacio es una manifestación concreta de la existencia de alternativas en las formas de relacionarse más democráticas, la cual se basa en la participación, en alguna medida, de todas las mujeres que integran la comunidad Domodungana, por ejemplo en la consolidación del primer equipo de facilitadoras desde las mujeres participantes, asambleas, evaluaciones de parte de las participantes y la metodología participativa con la cual se desarrollan los talleres y jornadas.</p>
<p>La relación de acogida y afectividad entre las facilitadoras y las participantes de talleres, en base a la valoración del aporte que cada una de las integrantes de los grupos a éste, potencia la construcción de relaciones de igual a igual, siendo concebido éstos espacios como creados conjuntamente.</p>
<p>Las relaciones de amistad y compañerismo construidas entre las mujeres participantes se basan en la visualización, acogida y valoración de la diversidad de cada una, en cuanto a sus potencialidades, capacidades, debilidades, virtudes y talentos, posicionándolas todas a un mismo nivel de importancia, lo que potencia la construcción de relaciones horizontales entre ellas.</p>
<p>Igualdad de remuneraciones y condiciones laborales de las integrantes del equipo coordinador, que son acordadas considerando los objetivos de la organización y el estado financiero, lo que otorga un elemento de coherencia en la dinámica horizontal al interior de</p>

la organización

7.3.2.- Debilidades

En base a las características de la organización en relación a la concentración de responsabilidades del equipo coordinador, se crea una dinámica de poder el cual se centra éste, facilitando el surgimiento de relaciones de tipo jerárquicas incoherentes con los principios de la organización. Estas se evidencian con el desarrollo de la organización, cuando se integran nuevas mujeres con algún grado de compromiso e incidencia, por ejemplo cuando emerge el nuevo grupo de mujeres facilitadoras desde las participantes de procesos de desarrollo personal y se vivencian tensiones en relación a la toma de decisiones, por no construirse espacios de mayor participación en éstas.

Dificultad de visualizar la complementariedad entre la reflexividad y la eficiencia, lo que puede estar dando cuenta de visiones contrapuestas en la comprensión de ambos conceptos. De esta manera, la reflexividad sería percibida como gran ocupación de tiempo en tomar decisiones en base a la exposición de todas las visiones en estas, siendo concebida como poco eficiente por algunas integrantes y por otras como la que facilita mantener la horizontalidad en el equipo coordinador, ya que permite consensuar los objetivos y sentidos de las acciones de la organización. En relación a eficiencia sería comprendida por algunas mujeres como la realización de las actividades de la organización con el énfasis en la cantidad de éstas y que va en desmedro de los sentidos del hacer y énfasis en los procesos que son facilitados en las mujeres.

Contradicción en la construcción de relaciones horizontales, en base a la percepción de algunas mujeres del bajo nivel de acogida a las visiones y propuestas de las mujeres profesionales con título universitario, para el desarrollo del trabajo de la organización, lo que da cuenta cierto grado de discriminación hacia ellas.

Resistencia a utilizar instrumentos de gestión, planificación y metodológicos que ayuden a fortalecer el trabajo de Domodungu, por ser percibidas por las integrantes antiguas de la

organización como metodologías estructuradas formales, que tienen una orientación a validar conocimiento académico y ser contradictorias y opuestas a la educación popular. Así como, de parte de las mujeres profesionales formales su posicionamiento de sobrevaloración de éstas. Esto manifiesta una concepción jerarquizante de los instrumentos de parte de las integrantes del equipo, lo cual da cuenta de la dificultad de visualizar que la horizontalidad y la verticalidad son creadas en las relaciones entre las personas, no por los instrumentos por sí solos, ya que ellos pueden significarse como complementarios a las metodologías ya utilizadas por la organización y a ponerlas a disposición de lo que propone la educación popular.

Sobrevaloración de algunas de las integrantes del equipo coordinador en base a sus liderazgos, lo que generó la invisibilización del trabajo de otras mujeres integrantes de éste, lo que fue vivenciado con fuertes sentimientos de inferioridad de parte de ellas.

7.3.3.- Resultados del devenir de la iniciativa

Visualización de parte del equipo motor de algunos grados de relaciones verticales al interior de Domodungu, entre las diversas entidades participantes en la toma de decisiones de éste, el nuevo directorio, equipo coordinador, equipo de facilitadoras, comités de socias y participantes colaboradoras. Estas evidencias de cierta jerarquización se basan en la sobrevaloración de los procesos y años de participación de algunas mujeres integrantes de la organización y de algunas en los espacios de decisión, lo que queda manifiesto en el proceso de toma de decisiones y distribución del trabajo. Por otra parte, este tipo de relación también puede estar sustentada en la poca claridad y la insuficiente construcción de nuevos de acuerdos de funcionamiento y dinámicas de decisiones en la nueva configuración organizativa. Así también, puede estar influyendo en esta situación el nivel de compromiso y responsabilidades que asumen las integrantes de los diversos niveles de participación, siendo el equipo coordinador quienes siguen asumiendo gran parte de las responsabilidades, lo cual puede estar facilitado por el mayor tiempo semanalmente que ellas disponen en la organización y la remuneración que reciben por su trabajo, el que es

mayor que el aporte monetario que reciben por ejemplo las facilitadoras. Este punto es importante de considerar en la nueva configuración de la organización actual y su interés de mantener la característica de ser horizontal.

Otro elemento significativo es la vivencia del proceso de sistematización de parte de las integrantes del equipo motor que no participaron en la experiencia sistematizada, debido a su incorporación cronológicamente más reciente. La reconstrucción histórica de un periodo de trascendencia en la existencia de Domodungu, ha facilitado una mayor comprensión por parte de ellas de la dinámica, sentidos, valores y objetivos de la organización, así como una mayor integración de las visiones de todas las integrantes del equipo motor sobre el quehacer de ésta considerando su devenir histórico. De esta manera, el equipo motor se convirtió en un espacio que potencia la construcción de relaciones horizontales y el funcionamiento democrático de la organización, en base al proceso participativo vivenciado, en especial en relación a los análisis y aprendizajes construidos en éste.

A partir del proceso de sistematización de experiencias se construyen conjuntamente, de parte del equipo coordinador, propuestas de acción de la organización que fortalezcan la generación de relaciones horizontales basadas en la valoración del aporte que cada integrante entrega a Domodungu, lo que queda evidenciado en la consolidación de los espacios de planificación y creación del programa de trabajo, así como en las acciones orientadas a la concreción de condiciones laborales igualitarias para las mujeres del equipo coordinador.

La emergencia de la visión de Domodungu como una organización viva en donde cada integrante y elemento es igualmente significativo para ser como es, considerándola como un sistema en donde el todo es más que la suma de sus partes. De esta manera, se destaca la visualización y valoración de su historicidad y constante construcción en base a las interrelaciones que se dan en ésta. Siendo considerado el protagonismo de sus integrantes esencial en su devenir a partir de su participación activa en la toma de decisiones, de manera que es una ocupación constate el funcionamiento democrático en ella.

8.- Comunicación de resultados y evaluación del proceso de Sistematización

La socialización y comunicación de los resultados del proceso de sistematización se incorpora dentro del mismo como una de las fases relevantes de ésta iniciativa que tiene como base la IAP, en la medida que permite potenciar el accionar de la organización para abordar la situación que la motiva y que es sentida como problemática, e incorporar de esta manera mayor participación de mujeres integrantes de Domodungu en el proceso. Este momento se realizó mediante la presentación del trabajo liderado por el equipo motor de sistematización y la facilitación de un espacio de retroalimentación a éste, para lo cual se llevaron a cabo dos instancias con este objetivo.

En un primer momento, se realizó una reunión de socialización de avances del proceso de sistematización orientada a las 9 integrantes de los principales grupos de decisión de la organización, el equipo coordinador y directorio. A ésta instancia asistieron 7 mujeres, y fue informada con anterioridad la ausencia de 2 integrantes, una de cada grupo. El encuentro se inició con la presentación de las diversas etapas realizadas en el proceso, desde su punto de partida hasta el análisis construido, a partir de la reconstrucción histórica de la práctica sistematizada. Posteriormente, se facilitó un espacio de reflexión y retroalimentación del proceso en donde las principales opiniones y conclusiones fueron:

- A nivel personal de las participantes de la reunión, genera una gran identificación de los propios procesos vivenciados en Domodungu con los de las participantes de las entrevistas, principalmente en cuanto a los cambios personales a nivel de pensamientos y maneras de actuar. Relevando y reafirmado la concepción de Domodungu como un espacio de aprendizaje para la vida, como una universidad y como una familia, en base a los vínculos íntimos, afectivos y cercanos
- El proceso, materializado en el documento, también se percibe como una forma de dar a conocer a otras personas, organizaciones e instituciones la experiencia que la organización ha realizado en relación al desarrollo personal de las mujeres de Talca.
- Es significativo, que a partir de los relatos, surgen ideas de cuáles son la esencia de la organización que sirve para considerarlas y preservarlas. Ejemplo la fuerte

concepción de Domodungu, de parte de las participantes, como familia, como una comunidad alternativa. El sentido de pertenencia es algo que se destaca, lo cual se ha sustentado en ser una organización en donde ha habido participación, siendo esta una dinámica que ha permitido a las mujeres sentirse partícipes. Sin embargo, es importante tener en consideración que si bien las vivencias de las mujeres que participaron en las entrevistas otorgan elementos que dan cuenta de la esencia de la organización los contextos están transformándose.

- El Desarrollo personal es un eje muy pertinente, que necesita una transformación para llegar a los mismos valores en el futuro, incorporar elementos para transformar y apuntar más a la autoestima desde el aspecto de recuperar la confianza en sí misma y en las demás personas. Temas en relación al autoestima, sigue siendo vigente hoy, los temas siguen siendo los mismos, pero manifestado de una forma diferente, las mujeres seguimos cargando muchas cosas, por ejemplo tener que demostrar que soy capaz, hoy a través de una profesión, antes como dueña de casa. Por eso es importante en los talleres actualmente captar las inquietudes que tengan las mujeres y desde ahí profundizar en la reflexión acerca de sí misma, su entorno, deseos, sentimientos, emociones, sueños, intereses y acciones.
- Aportar como Domodungu en la toma de conciencia del sistema patriarcal en relación a cómo nos perjudica como organización social, siendo sustento de éste el individualismo, la competitividad, la sobrevaloración de ideales estereotipados de ser y hacer en el mundo, que genera discriminación, exclusión a lo que se aleja de éstos ideales, las relaciones verticales de poder, entre otros aspectos que sostienen y promueven la sociedad actual. En contraposición a ésta sigue siendo significativo entonces el darse cuenta de la importancia de los lazos de confianza, del fortalecimiento de la comunicación, la participación, el sentido de pertenencia, la construcción de comunidad.
- Por otra parte el desarrollo personal en la actualidad también es importante que acoja que muchas mujeres contemporáneas no “tienen permiso” de tener una

autoestima baja. En el tiempo posterior a la dictadura era muy potente este tema, hoy muchas veces invisibilizado por reforzar esta idea de que ya las mujeres no tienen problemas o se manifiestan de otra manera como por ejemplo el estar estresadas, lo que permite comprender la mayor apertura e interés de las mujeres por técnicas corporales. Así, en los distintos contextos sociales van emergiendo espontáneamente motivos por los cuales las mujeres nos movilizamos hacia el encuentro con otras, por lo que siempre es importante estar atentas. En base a ello, el desarrollo integral es un paraguas que permite que Domodungu acoger y flexibilizar las formas de facilitar el encuentro, teniendo el desarrollo personal de las mujeres transversal a todas las actividades que se desarrollan.

- Sigue siendo relevante que en los procesos de desarrollo personal se incorpore el ámbito más público, ir más allá del nivel personal, teniendo en consideración la dinámica que se da en la actualidad en relación a la participación y vinculación con los políticos y los movimientos sociales, ya que existe la sensación de que también ahí se evidencia una pérdida de las confianzas con autoridades, lo que puede estar dando cuenta también de lo significativo de trabajar el propio poder personal y transformar la concepción de entregar la responsabilidad de lo social sólo a las autoridades y personas que han optado por una mayor participación pública.
- En base a la relevancia de la información se sugiere resumirlo más para tenerlo como una base para ver cómo seguir.

En base a lo surgido en la primera reunión de socialización y comunicación se incorporan algunos elementos relevantes para la materialización de la síntesis de los resultados del proceso de sistematización, en cuanto a visualización de las fortalezas, debilidades y algunas acciones emergidas ya del devenir del proceso desde sus tres ejes. Este trabajo estuvo a cargo de la facilitadora del proceso y fueron validados a nivel de equipo motor.

Finalmente, los resultados fueron compartidos en una última reunión de devolución y evaluación del proceso, con las integrantes del equipo coordinador, según acuerdos del equipo motor basados en la dinámica, ritmo y característica de la organización. En esta

instancia se presentaron los resultados por ejes temáticos y posteriormente se facilitó un espacio de reflexión, siendo las principales conclusiones las presentadas a continuación.

- A partir de proceso de sistematización construido en la organización es importante dar cuenta que es primera iniciativa de investigación acción con participación activa, en todas sus etapas, de integrantes con incidencia de ésta, siendo significado como relevante en la medida que facilitó procesos a nivel personal, en especial de las mujeres integrantes del equipo motor, concretamente al revivir a través de los relatos el trabajo realizado por Domodungu, en torno al desarrollo personal de las mujeres de Talca durante la década de los 90`. Éste trabajo permite tener la posibilidad de comprender desde los ejes de sistematización algunas características y elementos relevantes de práctica, así como de la identidad de la organización, que se conforman en certezas significativas para la vida de Domodungu.
- Así también, es sentido como un privilegio el proceso del trabajo realizado, ya que ha permitido formarnos en la conversa y escucha, vivenciando los procesos democráticos en que se ha sustentado este trabajo, a través de ir haciendo consensos, en base a las reflexiones y análisis de hechos importantes de la historia organizacional. Ello deja de manifiesto que tenemos la posibilidad de hacer transformaciones de las relaciones que hay hoy y tomar decisiones con un sustento histórico, lo cual tiene gran relevancia, ya que esta construcción se centra en la formación a partir de los relatos de muchas mujeres desde sus diversas vivencias y niveles de participación en Domodungu. Todo esto ha facilitado el ir nutriéndose de coherencia e influye en la actualidad de la organización, en la medida que nos invita a mirar y poner atención en las formas de hablarnos, así como en relación a visualizar los derechos para las mujeres incluidas nosotras. Lo generado en la sistematización es un espejo para cada una y que a la vez da cuenta de la manifestación concreta de lo que significa la integración entre lo privado y lo público, lo que se construye en la organización hoy es una oportunidad de que dicha integración se haga carne. Ya con todo esto, éste proceso ha generado cambios potenciadores de la vida de la organización y de quienes la integran.

- Este trabajo es también un buen elemento que sirve para darse cuenta y entender que se quiere para la organización de aquí para futuro, es necesario presentarlo y tomar decisiones, hay que darle vuelta al tema de las debilidades, para seguir aprendiendo y creciendo. Por lo cual, la primera sugerencia es que sea presentado en reunión ampliada y ver qué les parece a las demás mujeres, facilitar las reflexiones para ver como seguimos, de manera de crear más conjuntamente, teniendo esto como un punto de partida para conversar más ampliamente en este tiempo de cambios. Con la disposición de valorar y sin querer evaluar lo que fue, ya que era lo que se necesitaba en el tiempo y hoy tal vez hay que incorporar nuevas cosas. Es importante consensuar entre quienes quieren seguir en la organización, en especial para quienes no han vivido el tiempo de la experiencia y también para las que sí, porque aporta significativamente a los aprendizajes y decisiones que se seguirán construyendo.
- Toma fuerza la convicción de que esta organización se mueve con personas que disponen sus vidas y experiencias, es una planta abierta para ver por donde seguir. Es un todo que hay que estar siempre revisando, para que sea mucho más democrático, haciendo patente los principios ligados a la educación popular, con los que nace esta organización y que en este sistema patriarcal predominante no son promovidos, siendo necesario estar constantemente, observando frecuentemente, ya que a veces lo repetimos. Por lo tanto, la invitación es tener conciencia real de éste en nuestros cuerpos y relaciones, para ser coherente en eso y no caer en ser rivales, sino más bien cómplices y aceptar que somos diferentes. Domodungu se construye en base a procesos e interrelaciones en donde se pone la vida de todas las integrantes de esta gran comunidad y con todo lo que eso conlleva.
- Se concluye que es un proceso no acabado que continua y que es importante tenerlo en consideración para la planificación e integrarlo como un quehacer y una buena alternativa en vista. Si bien el equipo motor tiene mayor conciencia, no todas las integrantes de la organización, es algo que puede funcionar para muchas cosas en

relación al fortalecimiento del trabajo que se desarrolla hoy, ya que a la vez es un proceso integral y potencia la participación.

9.- Conclusiones y sugerencias

El proceso de sistematización de experiencias ha sido una acción realizada en Domodungu con el objetivo de abordar su situación de incertidumbre, generada principalmente por el momento caracterizado por los diversos cambios que está vivenciando la organización. Esta situación sentida como problemática, en la medida que genera inquietud y temor en relación al futuro accionar social organizacional, motiva esta iniciativa que pretendió, a través de la reconstrucción histórica, recuperar el conocimiento de una de las prácticas de la organización que ha sido fundamental en la existencia de ésta y que aporta con certezas a partir del camino ya recorrido.

De esta manera, este proceso se centró en el trabajo realizado en relación a la facilitación de procesos de desarrollo personal de las mujeres de Talca durante la década del 90, éste ha permitido visualizar elementos históricos y aprendizajes significativos construidos en dicha práctica, en periodos cronológicamente cercano a ésta, así como también en torno a las vivencias actuales de la organización. Todo ello ha contribuido a consensuar algunas constataciones, conclusiones y alternativas de acción, que han ido surgiendo en el proceso y apoyan la visión de futuro del quehacer de Domodungu, las cuales se sintetizan en este apartado.

En primera instancia, es relevante señalar lo significativo que es para todas las mujeres partícipes de esta iniciativa la importancia que ha tenido y tiene el accionar en torno al desarrollo personal de las mujeres, ya que es sentido un eje primordial en sus procesos de empoderamiento y el de otras mujeres. Esto se manifiesta en los diversos espacios en donde se da cuenta de las transformaciones personales de las mujeres que vivenciaron la práctica sistematizada, desde sus distintos niveles de participación en ésta, así como en la amplitud de dichos cambios en los ámbitos familiares, comunitarios y la permanencia en el tiempo de éstos, siendo para algunas mujeres la base o el primer impulso de otros procesos de desarrollo de ellas mismas, de otras y otros.

En relación a esta temática, a partir de las miradas sustentadas en la historia y los análisis actuales, es significativa la conclusión compartida por las entrevistadas, integrantes de los equipos de decisión de la organización, y por ende el equipo motor de sistematización, la

constatación de lo vigente que sigue siendo el trabajo en cuanto al desarrollo personal de las mujeres. Si bien, es relevante visualizar los aprendizajes y avances que se manifiestan en los relatos de las mujeres entrevistadas, así como de manera general manifestados en la mayor participación de las mujeres en nuestra sociedad actual, aún persisten elementos, dinámicas y situaciones que dan cuenta de la inequidad basada en las relaciones de género, teñidas por las características del sistema patriarcal. Ejemplo de ello, se visualiza esta nueva imagen que se refuerza como ideal de mujer “la Súper Mujer”, que además de hacerse cargo de labores domésticas también, lo hace a nivel social, comunitario y en el ámbito laboral remunerado, lo que muchas veces se traduce en una recarga de acciones, responsabilidades de cuidado de otras y otros, con consecuencias a nivel del bienestar personal. Da cuenta de ello, también los diversos tipos de violencia que las mujeres aún vivencian.

De esta manera, a partir de la experiencia de muchas mujeres, dedicadas al desarrollo de estas temáticas, y lo surgido en esta iniciativa, toma fuerza la idea de continuar con acciones orientadas a que las mujeres nos desarrollemos centradas en fortalecer nuestra autoestima con perspectiva de género, lo que se basa en la visión que desde las transformaciones a nivel interno subjetivas se movilizan aquellas a nivel social. Así, potenciando la incidencia en la propia vida, es decir, ir siendo en el aquí y ahora las mujeres que queremos ser, aportamos coherentemente a la construcción de la sociedad en la que queremos vivir, desde la propuesta de incorporar la inclusión y la equidad como principios centrales.

En ese mismo sentido, surge como relevante la integración del autocuidado de todas las integrantes que desarrollan y participan en las prácticas sociales desarrolladas por Domodungu. Siento éste orientado a la promoción y acción hacia el bienestar personal, al ser concebido como constituyente del bienestar comunitario y social.

En este proceso de sistematización de experiencias, también emergen elementos que son relevantes de considerar para continuar en esta construcción, siendo significativo los aportes que aporta la visión integral con la cual se ha trabajado el desarrollo personal en Domodungu, focalizado desde el fortalecimiento de la autoestima de las mujeres, mediante la visualización de la propia historia personal, la de otras y otros, así como de las

capacidades, habilidades y potenciales de cada una. En este sentido, es considerado un aporte que estos procesos se desarrollen en espacios grupales, concebidos como instancias de aprendizaje conjunto, valorando la experiencia y la sabiduría de cada una de las integrantes del grupo y de la comunidad en general. Si bien, el desafío sigue siendo potenciar este trabajo, ya es una certeza, junto con la relevancia de ir incorporando elementos de la contingencia actual, lo que concretamente se nutre al estar constantemente atentas en los intereses, motivaciones y expectativas de las mujeres que hoy participan de las acciones de Domodungu, en todos los niveles.

En base a lo anterior, se evidencia la importancia de potenciar las relaciones horizontales y el funcionamiento democrático en la organización, ya que se visualizan como uno de los sustentos para llevar a cabo este accionar señalado, a nivel micro y macro, en la medida en que históricamente ha sido una dinámica central en la consecución de lo logrado hasta hoy. Ésta se siente como una característica organizacional clara, ya que los mayores niveles de participación aportan a la facilitación de espacios concretos de desarrollo personal y colectivo, en donde se hacen cuerpo la construcción conjunta, sentida del ser y el quehacer de la organización. Así como, también potencia el sentido de pertenencia a la comunidad domodungana, con ello mayores grados de compromiso, responsabilidad y autonomía, tanto de las mujeres integrantes como a nivel organizativo.

Así, también otra de las características que son valoradas como aspecto significativo en las relaciones que se construye y sustentan la comunidad construida en Domodungu, es la afectividad, confianza y la cercanía de los vínculos, siendo elementos destacados como aprendizajes valiosos por las participantes del proceso de sistematización, ya que facilitó los propios procesos personales, en tanto refuerzan el fortalecimiento del autoestima y formas de relación más inclusivas e integradoras, basadas en la valoración, respeto y reconocimiento de una misma, de las y los otros como igualmente legítimos.

Todos estos elementos mencionados que están alrededor de los ejes de sistematización, se visualizan como esenciales de la práctica realizada por Domodungu y que son sentidas, también hoy, como aquellos aspectos que es importante potenciar, considerando además las fortalezas y debilidades identificadas, así como las primeras acciones concretadas del devenir del proceso orientadas a fortalecer la organización, con miras a su proyección.

Por otra parte, es relevante señalar lo valioso del proceso de sistematización en sí mismo, en la medida que se constituyó en un espacio en donde se concretó la construcción grupal de la reconstrucción histórica de un periodo significativo en el andar organizacional y que tiene una trascendencia en éste actualmente. Así, uno de los elementos que contribuyeron a esto, fue que dicho proceso se sustentó en el gran nivel de participación y protagonismo de las participantes tanto de la experiencia, así como de integrantes con incidencia de la organización, las que formaron parte del equipo motor que lideró la iniciativa.

Otro aspecto sentido como un aporte real a la vivencia actual de la organización, es que la instancia facilitó el encuentro de las distintas miradas de las integrantes del equipo motor, hayan o no participado en el práctica sistematizada, lo que permitió a su vez la posibilidad de que fuese un espacio de aprendizaje significativo. Por una parte, en cuanto a la mayor interiorización y comprensión del quehacer histórico, en especial de las nuevas integrantes de la organización, así como en la integración de sus aportes y el de las mujeres que han aportado por más tiempo en Domodungu, plasmado en los consensos que se materializan como texto en todas las fases de esta iniciativa.

Por otro lado, esta comunidad de aprendizaje también se potenció en la medida en que vivenció las visiones, concepciones y aspectos metodológicos con las cuales se desarrolló la sistematización, permitiendo valorarla como una alternativa metodológica permitente y coherente con los principios y valores de la organización, en cuanto a relevar el protagonismo de las integrantes de la comunidad domodungana, el reconocimiento e incorporación de las experiencias, recursos, saberes y de su devenir histórico organizacional, para la construcción de nuevos aprendizajes y posibilidades de proyecciones sustentadas en las certezas visualizadas y construidas hoy.

Así también, en base al proceso desarrollado se visualizan propuestas de líneas de acción complementarias a lo mencionado, con el objetivo de potenciar el trabajo que ya se está concretando, de manera de facilitar elementos que aporten como posibles alternativas de proyección y nutrición de la organización, orientadas a su labor en la contribución al empoderamiento de las mujeres en base a su desarrollo. De esta manera, se presentan dichas propuestas agrupadas en base a diversos ámbitos de acción.

- **Fortalecimiento organizativo de la Corporación Domodungu:** la propuesta en este ámbito refieren a realización de acciones que favorezcan potenciar elementos y ámbitos centrales que son sentidas como fortalezas de la organización, así como en relación a la transformación de las debilidades en oportunidades de desarrollo de ésta. Pudiendo ser un punto de partida la priorización a nivel de la organización de las mencionadas y que han surgido a partir del proceso de sistematización, de manera de incorporarlas en la planificación del programa de trabajo anual.
- **Estrategias de educación y formación:** se refiere a potenciar la construcción de espacios en donde se facilite la interiorización y el aprendizaje de conceptos centrales de la misión, visión, ejes transversales y metodologías de la organización, orientado a las mujeres que integran el equipo directivo, equipo coordinador, equipo de facilitadoras, a las y los colaboradores y posibles participantes interesadas/os, toda/os quienes tienen y quieren asumir algún grado de participación y compromiso en Domodungu. Al mismo tiempo, que sean acciones que permitan enriquecer estos elementos con sus aportes en relación a las nociones, experiencias y vivencias de las y los posibles participantes que se van incorporando. Esta línea de acción también tiene relación directa al fortalecimiento de la organización, ya que potencia la sinergia y cohesión entre las y los integrantes para concretar los objetivos de ésta y el desarrollo organizacional en base a sentidos compartidos.
- **Fortalecimiento de Liderazgo:** crear espacios de formación de temáticas relacionadas con potenciar habilidades y capacidades de liderazgo de mujeres integrantes de la organización y de otras, así como personas individuales que pudiesen estar interesadas, enfatizando en temáticas abordadas por la organización, de manera de ampliar y fortalecer las transformaciones a nivel personal, comunitario y social para la construcción de relaciones entre géneros y dentro de ellos más inclusivas, integradoras y de equidad.
- **Investigación:** incorporación en la planificación anual o bianual del programa de trabajo, de espacios en los cuales se desarrollen acciones de investigación de

temáticas que sean consideradas significativas para potenciar el trabajo que se está llevando a cabo en torno al desarrollo y empoderamiento de las mujeres, mediante metodologías consideradas pertinentes. Dentro de esta línea propuesta se visualiza como prioritario incorporar el conocimiento de los intereses y motivaciones de las mujeres participantes, de manera de tener información actualizada para la construcción de planes de trabajos coherente con ellas.

- **Sistematización de experiencias:** considerar cada cierto periodo, cercano en tiempo, el desarrollo de procesos de sistematización de experiencias del quehacer de Domodungu con el objetivo de recuperar las prácticas relevantes de la organización, generar aprendizajes de ellas y permitan otorgar elementos significativos de mejora y proyección del accionar.
- **Estrategias de comunicación:** fortalecer acciones que permitan dar a conocer y comunicar el trabajo que desarrolla Domodungu a nivel comunal, regional y nacional. Así como, considerar constantemente potenciar la comunicación dentro de la organización.
- **Política de alianzas:** en base a los objetivos y temáticas de trabajo que se vayan priorizando anualmente, identificar a los actores públicos, privados y de la sociedad civil que trabajen éstas y establecer alianzas estratégicas para el mejor desarrollo de las acciones de Domodungu.
- **Acceso a recursos:** en base a los aprendizajes realizados a partir del proceso de sistematización de experiencia y las posibles acciones de fortalecimiento de la organización, en cuanto a la visualización y priorización de objetivos y temáticas de trabajos, realizar búsqueda de fondos en donde puedan tener cabida éstas. Por otra parte, potenciar acciones de generación de recursos económicos de mayor autonomía en base a las propias capacidades y recursos internos de la organización como infraestructura, capacitaciones, servicios a otras organizaciones y/o instituciones en temáticas que Domodungu ha desarrollado históricamente desde el

área de cultura y recreación, salud integral, espiritualidad, participación ciudadana y derechos, integrando en éstas transversalmente el desarrollo personal de las mujeres y su empoderamiento.

Finalmente como ya fue mencionado en la reunión de devolución y evaluación de los resultados del proceso de sistematización realizado, este proceso, si bien da cuenta de muchas más certezas de la organización que a su inicio y variadas alternativas de proyección, contiene una base sólida por donde continuar, en la medida que es concebido como no acabado. De esta manera, es prioritario accionar en consecución con la mayor socialización de lo construido, con el objetivo de manera de integrar protagónicamente a más integrantes de la organización.

En el mismo sentido de lo expuesto anteriormente, es una certeza significativa que, en la medida que se fortalezcan los elementos constituyentes de la identidad de Domodungu, muchos de los cuales están desarrollados en este documento, se contribuye concretamente en el quehacer de la organización. Debido a que éstos son sus recursos y potencialidades internas, las cuales constituyen herramientas concretas para abordar las situaciones conflictivas y dificultosas que puedan ser vivenciadas, como la incertidumbre. A su vez, ésta puede ser disminuida y transformada, al visualizarla como oportunidad y motor que potencie la creatividad organizacional, en base a desplegar su potencial contenido en los recursos con los que cuenta, y así no llegue al grado de ser sentida como peligro de desaparición. Esto al mismo tiempo, facilitaría la movilización de elementos para la construcción de una proyección y desarrollo sustentable de Domodungu, ya que permitiría integrar con flexibilidad los cambios internos y externos, sin perder su esencia o identidad propia.

10.- Bibliografía

- Ander – Egg, E (2004). *Repensando la Investigación Acción Participativa* (4 Ed). Grupo editorial Lumen Humanitas.
- Consejo Nacional de Población (2000). *La perspectiva de género*. Guía para diseñar, poner en marcha, dar seguimiento y evaluar proyectos de investigación y acciones públicas y civiles. Daniel Cazés (coordinador). Marcela Lagarde (asesora). Bernardo Lagarde (colaborador). Conapo, México.
- Corporación Domodungu, 2007. *Proyecto “Como gotas de aceite en el agua”*. Estrategia para la continuidad de nuestra organización. Años 2008-2009-2010. Manuscrito no publicado. Talca, Chile.
- González, R (1992). *Organismos No Gubernamentales, Políticas Sociales y Mujer*. En D Raczyński y C Serrano, (Eds), *Políticas Sociales, Mujeres y Gobierno Local* (pp 217- 247). Cieplan, Santiago, Chile.
- Grüninger, S (2004). *Las ONG’s durante la Transición Chilena: Un análisis de su respuesta ideológica frente a su incorporación en políticas sociales de índole neoliberal*, Tesis presentada para optar a grado de Magister en Antropología y Desarrollo. Departamento de antropología, Universidad de Chile, Santiago, Chile.
- Grupo Iniciativa Mujeres (2002). *El Nuevo Contrato Social: Balance de una década de democracia en Chile*. Andros Ltda. Santiago, Chile.
- Guardiola, C (2008). *Sistematización del Sentido de las Prácticas Profesionales que realizan los Delegados que trabajan en el Programa de Intervención Ambulatoria SIDTEL Maipú – Cerrillos, de la Región Metropolitana*, Tesis para optar al grado académico de Magíster en Psicología Social. Mención en Intervenciones Psicosociales/ Mención en Psicología Jurídica. Universidad de Valparaíso, Valparaíso, Chile.

- Guerrero, M y Kok, A (2001). *Mujeres en el movimiento de Jesús: Taller de Relectura Bíblica desde la mujer*. Corporación Domodungu. Talca, Chile.
- Lagarde, M (2001). *Claves feministas para la autoestima de las mujeres* (2 Ed). Ed. horas y Horas. Madrid, España.
- Lagarde, Marcela (1996). “*El género*”, fragmento literal: ‘La perspectiva de género’, en *Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia*, Ed. horas y HORAS, España, pp. 13-38.
- Ibáñez, T. (1992). *¿Cómo se puede no ser construccionista hoy en día?*. En Ibáñez, T. *Psicología Social Construccionista*. Guadalajara: Dirección de Publicaciones, Universidad de Guadalajara, 1994. México.
- Iñiguez, L (2004 a). *El Método Cualitativos. Curso de Investigación Cualitativa: Fundamentos Técnicas y Métodos*. Manuscrito no publicado. Universidad Católica de Valparaíso. Valparaíso, Chile.
- Iñiguez, L (2004 b). *El Debate sobre Metodología Cualitativa versus Cuantitativa. Curso de Investigación Cualitativa: Fundamentos Técnicas y Métodos*. Manuscrito no publicado. Universidad Católica de Valparaíso. Valparaíso, Chile.
- Iñiguez, L & Vitores, A (2004). *El Análisis de la Información. Curso de Investigación Cualitativa: Fundamentos Técnicas y Métodos*. Manuscrito no publicado. Universidad Católica de Valparaíso. Valparaíso, Chile.
- Montero, M (1984). *La Psicología Comunitaria: Orígenes, Principios y Fundamentos Teóricos*. *Revista Latinoamericana de Psicología*, Volumen 16, No 3, pp 387- 400.

- Obando-Salazar, O (2006). *La Investigación Acción Participativa (IAP) en los estudios de psicología política y de género*. FORUM: QUALITATIVE SOCIAL RES EARCH SOZIALFORS CHUNG, Volúmen N° 7, No. 4, Art. 3.
- Reyes, Y (2011). *Violencias Urbanas hacia las Mujeres post terremoto/tsunami: Los desafíos de la Agrupación de Organizaciones de Mujeres del Maule para la equidad en la Reconstrucción*. Tesis para optar al grado de Magíster en Estudios de Género y Cultura, Mención Ciencias Sociales. Departamento de Antropología, Universidad de Chile. Santiago. Chile.
- Rodríguez, D (2002). *Diagnóstico Organizacional* (5 Ed). Santiago: Ediciones Universidad Católica de Chile
- Torres, A, (2003). *Sistematizando experiencias de mujeres para el empoderamiento: Una propuesta desde la práctica*. Programa de Género y Democracia. Centro de Estudios y Publicaciones Alforja, Costa Rica.
- Valdés, Teresa (1987). *Las Mujeres y la Dictadura Militar en Chile*. Material de Discusión Programa FLACSO- Santiago de Chile. Número 94. Ed FLACSO CHILE Biblioteca.
- Vásquez, F (1994). *Análisis de contenido categorial: el análisis temático*. Barcelona: Unidad de Psicología Social. Universidad Autónoma de Barcelona.

Fuentes secundarias

- Jara, O (2011). *La Sistematización de Experiencias: aspectos teóricos y metodológicos*. Disponible en: http://tumbi.crefal.edu.mx/decisio/images/pdf/decisio_28/decisio28_testimonios1.pdf

ANEXOS

Anexo 1

Pauta guía Entrevistas Individuales

- ¿Cómo llegaste a Domodungu?, ¿Cómo estabas en ese momento?
- ¿Qué elementos te hicieron sentido para integrarte al equipo de trabajo de Domodungu?
- Momentos significativos del trabajo en la facilitación de procesos de desarrollo personal de las mujeres, que sientes que han marcado tu historia en Domodungu y el de la organización.
- Cuáles han sido los principales aprendizajes en torno al trabajo en desarrollo personal a nivel personal y organizacional.
- Aciertos y desaciertos de trabajo realizado
- Desafíos para Domodungu

Anexo 2

Pauta entrevista grupal grupo desarrollo integral

María facilita imagería “el río de la vida”, con el objetivo de que las participantes recuerden el momento en que llegaron a Domodungu y que puedan visualizar los momentos significativos para ellas., se les solicita que lo plasmen en un dibujo el cual posteriormente lo compartirán en el grupo. Se motiva a que libremente compartan su proceso.

Luego de que cada participante presenta y comparte su proceso mediante su dibujo se profundiza, si es necesario, a través de las siguientes preguntas:

- ¿Qué cosas fueron descubriendo?
- ¿Qué herramientas desarrollaron en sus procesos en Domodungu?
- ¿Qué obstáculos o dificultades vivenciaron?
- ¿Cómo están hoy en sus vidas, cómo se ven?
- ¿Estas herramientas o cambio en sus vidas han traspasado a su familia u otros ámbitos?
- ¿Qué otros elementos importantes, ya sea positivos o negativos, han influido en sus procesos en Domodungu?
- ¿Según sus percepciones como sería el espíritu del Domodungu?
- Desafíos para Domodungu

Anexo 3

Pauta entrevista grupal grupo sector Carlos Trupp

Se las invita a sentarse en el círculo para comenzar con el espacio de compartir experiencias en torno al proceso de desarrollo personal que vivenciaron en la corporación Domodungu. Para propiciar una mirada hacia la propia historia en Domodungu de cada una de las participantes de manera personal se facilita una imagería.

Se explica la dinámica propuesta para facilitar la conversación grupal. En el centro del círculo hay tarjetas que contienen preguntas y se las invita a que una de ellas elija una de las tarjetas las lea, la responda y luego que las demás compartan su respuesta.

Preguntas:

- Teniendo en consideración el proceso vivenciado en desarrollo personal en Domodungu ¿qué cambios a nivel personal?
- ¿A qué taller llegaron a Domodungu?
- ¿Qué cambios has notado en tu familia con tu participación en Domodungu?
- ¿Cómo llegaste al Domodungu?
- ¿Qué cambios has notado en lo comunitario con tu participación en Domodungu?
- ¿Qué momentos vividos consideras como importante para tu crecimiento personal?
- ¿Qué distingue a Domodungu de otras organizaciones?
- ¿Qué le dirían a otras mujeres para motivarlas a participar en Domodungu?