

**“Gestión para el desarrollo comunitario y del medio ambiente”  
LIDERAZGO Y ORGANIZACIÓN DE LAS MUJERES MINERAS AURIFERAS  
ARTESANALES”**

## **INFORME OPERATIVO FINAL**



**Proyecto Gestión Ambiental en la minería artesanal: COSUDE PROYECTO GAMA  
Asociación de Productores Mineros Artesanales del Sur medio y centro  
AMASUC  
Ejecutado por: Instituto Redes de Desarrollo social RED SOCIAL**

**MAYO-2005**

## PRESENTACIÓN

El presente INFORME OPERATIVO FINAL tiene por objeto presentar a COSUDE – PROYECTO GAMA, las actividades, materiales, metodologías, resultados, productos, conclusiones, lecciones aprendidas y recomendaciones del Sub Proyecto: **“Liderazgo y Organización de las Mujeres Mineras auríferas artesanales”**, realizado en alianza con la ASOCIACIÓN REGIONAL DE PRODUCTORES MINEROS ARTESANALES DEL SUR MEDIO Y CENTRO DEL PERÚ, AMASUC, en un total de ocho bases mineras artesanales de las Regiones de Arequipa y Ayacucho.

Es un recuento ordenado y sistemático de los aspectos señalados, tratando de reflejar la riqueza y las múltiples reflexiones que suscitan el trabajo con las mujeres mineras de estas zonas y las amplias perspectivas y potencialidades de desarrollo que tiene este sector. Hemos hecho acopio de todas las fuentes documentales que reflejen este trabajo y además de los materiales de lecturas y sobre las metodologías empleadas, muchas de ellas afinadas en el campo mismo, por participación de las propias mujeres mineras.

El enfoque de nuestro equipo ha sido el de permanentemente recoger las reflexiones y experiencias de las mujeres mineras y con ellas sistematizarlas, estableciendo un flujo de conocimientos, experiencias y reflexiones en ambos sentidos, en una relación biunívoca, sostenible y sobretodo con el objetivo de lograr un real empoderamiento de las mujeres mineras, que avancen en su organización y desarrollo sin tutelajes ni sustituciones. Podemos parafrasear aquella reflexión de que “el desarrollo será obra de ellas mismas o no será”.

La principal conclusión como resultado de este Sub Proyecto es que el proceso real de organización se ha iniciado en unos casos y en otros se ha fortalecido, estableciéndose una dinámica sostenible y autónoma hacia su consolidación. Los procesos desatados no se detienen y van más allá de la conclusión del presente Proyecto, prueba de lo cual es la abundante agenda de AMASUC en relación con este sector, para atender sus demandas y necesidades.

### RED SOCIAL.

# INDICE

## **1- Informe Final Técnico Operativo**

1.1- Informe Operativo intermedio

1.2- Segundo Informe operativo

1.2.1- Talleres de Capacitación

A)- Diagnóstico global y módulos de capacitación

B)- Elaboración de los módulos de capacitación

I – Guía metodológica

II \_ Módulo de Capacitación

III \_ Materiales de lectura

C)- Ejecución de los módulos de capacitación

1.2.2 - Talleres de formación de Organización de mujeres mineras

1.2. 3- Identificación, capacitación de mujeres líderes de cada pueblo  
minero

1.2.4.- Resultados

1.3 - Objetivos específicos alcanzados

1.4 – Metas y productos alcanzados

## **2- Conclusiones**

## **3- Lecciones Aprendidas**

## **4- Recomendaciones**

## **5- Anexos**

## **6- Fotos**

## 1- INFORME FINAL TECNICO OPERATIVO

El subproyecto “Liderazgo y Organización de las mujeres mineras auríferas artesanales” fue aprobado por el Proyecto Gama – COSUDE para ser ejecutado del 1º de Octubre del 2004 al 31 de Marzo del 2005, habiéndose autorizado la fecha de ampliación de la presentación del informe final al 31 de Mayo del 2005.

Para el logro de los objetivos y productos propuestos en el subproyecto se planteó el desarrollo de las siguientes actividades:

1- Elaboración del Plan de Trabajo y el diseño de los módulos para los talleres.

2- Visita a cada comunidad minera para la organización y programación del Plan de Trabajo.

3- Taller de diagnóstico participativo en cada comunidad, para la identificación de problemas prioritarios en relación a la actividad minera de las mujeres mineras.

4- Diagnóstico global y reajuste de los contenidos de los módulos de capacitación.

5- Talleres de capacitación en:

- Participación, ciudadanía y desarrollo local.
- Salud y educación ambiental.
- Liderazgo, organización y gestión empresarial.

6- Taller de formación de la organización de mujeres mineras en cada centro minero y elaboración de su respectivo Plan Operativo.

7- Identificación, convocatoria y capacitación de mujeres mineras líderes de cada pueblo minero.

8- Informe final.

### **1.1- INFORME OPERATIVO INTERMEDIO**

El 21 de Diciembre del 2004, presentamos al Proyecto Gama un informe intermedio de los tres primeros meses de ejecución del subproyecto que cubrió las siguientes actividades operativas:

- Elaboración del Plan de Trabajo y el diseño de los módulos para los talleres.
- Visita a cada comunidad minera para la organización y programación del Plan de Trabajo.
- Taller de diagnóstico participativo en cada comunidad, para la identificación de problemas prioritarios en relación a la actividad minera de las mujeres mineras. (Los talleres de diagnóstico se llevaron a cabo entre el 22 de Noviembre y el 10 de Diciembre).
- Diagnóstico global de necesidades y demandas de las mujeres mineras artesanales de 8 comunidades mineras del sur medio.

Luego de algunas coordinaciones, fue aprobado el informe operativo y financiero, produciéndose el segundo desembolso el 23 de Febrero del 2005.

## 1.2 SEGUNDO INFORME OPERATIVO

Esta fase de ejecución del proyecto corresponde a las siguientes actividades:

- Talleres de capacitación en :
  - Participación, ciudadanía y desarrollo local.
  - Salud y educación ambiental.
  - Liderazgo, organización y gestión empresarial.
  
- Taller de formación de la organización de mujeres mineras en cada centro minero y elaboración de su respectivo Plan Operativo.
  
- Identificación, convocatoria y capacitación de mujeres mineras líderes de cada pueblo minero.
  
  
- Informe final.

### 1.2.1 TALLERES DE CAPACITACION

#### **A)- Diagnóstico global y reajuste de contenidos de los módulos de capacitación**

Para la elaboración de los talleres de capacitación se tuvo en cuenta los principales problemas de las mujeres pallaqueras encontrados en el Diagnóstico Global, que fueron incorporados en los contenidos de los módulos:

Así tenemos que las mujeres pallaqueras señalaban como sus principales problemas organizativos y tareas:

“

- La construcción de una visión de largo plazo, que motive y dé sentido a la necesidad de organizarse.

- Poca claridad de cómo se pueden organizar, qué pasos hay que dar, cómo es una organización democrática, eficaz, participativa, transparente, con liderazgo y no personalista.
- Necesidad de conocer cómo es una organización empresarial, para qué es útil, analizar si puede servir a las pallaqueras.
- Conocer aspectos técnicos productivos y comercialización del trabajo y sobretodo alternativas de procesamiento del mineral para obtener una mejor rentabilidad.
- Necesidad de conocer sobre temas de salud, seguridad e higiene minera
- Los ámbitos que puede abarcar una organización de pallaqueras, que faciliten y permitan otros tipos de organizaciones de mujeres, que repercutan en forma positiva en la vida individual, familiar y comunal.
- Revaloración del papel de la mujer en forma integral y fortalecer una visión de equidad género tanto en hombre como en mujeres. “<sup>1</sup>

Además que identificaron los siguientes problemas en su trabajo productivo:

“

- Las dificultades para el acceso y control al recurso del mineral valioso, y de la información en capacitación en temas mineros
- El procesamiento y la venta individual del oro
- La falta de organización en la mayoría de las bases
- Las precarias condiciones de salud, seguridad minera y del medioambiente. “<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Diagnóstico Global, **Liderazgo y organización de las mujeres mineras auríferas artesanales**”. Red Social. Pp 55, 56

<sup>2</sup> Diagnóstico Global, **Liderazgo y organización de las mujeres mineras auríferas artesanales**”. Red Social. Pp 58,59

Asimismo una conclusión del informe señalaba que: “Una necesidad estratégica identificada que objetiviza la desigualdad en las relaciones de hombres y mujeres en las comunidades mineras es el de la violencia doméstica que es la expresión de las relaciones de poder dentro de la familia. Es uno de los problemas prioritarios reclamados por las mujeres al igual que el machismo, el alcoholismo y que evidencian esta desigualdad.”<sup>3</sup>

Esta información permitió precisar los temas al interior de las líneas de capacitación propuestos en el subproyecto aprobado:

- **Participación, ciudadanía y desarrollo local** : Un tema central de entrada era trabajar en la sensibilización del cambio de actitudes, conductas de las mujeres mineras , de comportamientos pasivos a proactivos y en la explicación de porque las mujeres somos así? , de ahí que se decidió empezar con la actividad de “ diferencia entre sexo y género “ para reflexionar sobre las características y comportamientos atribuidos a las mujeres y hombres y que éstas no eran naturales y por lo tanto inmutables , sino que era construido por las prácticas, creencias, la educación desde la crianza y por lo tanto podían modificarse .

Esta entrada permitió trabajar la siguiente actividad relacionada con la diferencia entre ciudadana y pobladora y con ello en el tema de deberes y derechos que permitió una toma de conciencia de una mayor participación en el desarrollo local de sus pueblos así como en la actividad productiva minera, espacios mayoritariamente masculinos.

- **Salud y educación ambiental**

Para la sensibilización sobre salud y educación ambiental, se tuvo el enfoque de partir de las prácticas y formas que las mujeres realizan su trabajo. Para visualizar esquemáticamente la forma

---

<sup>3</sup> idem pp 59



cómo las mujeres realizan su trabajo del pallaqueo, procesamiento y venta, y analizar sus consecuencias en relación a la seguridad y a la contaminación ambiental, se utilizó dos actividades, siendo la primera en base a un infograma construido en forma participativa, que grafica las distintas fases del trabajo del pallaqueo: (pallaqueo, zaranda, procesamiento, quemado y venta) y poder identificar en ese gráfico los puntos críticos de seguridad y contaminación y sus consecuencias. En una segunda actividad se utilizó la identificación de un muñeco de papel repartido a cada una de las asistentes como si fueran su hijo; después de constatar una consecuencia de la contaminación, se le indicaba que eliminaran una parte muñeco. Estas consecuencias se extienden a todos los miembros de la familia.

- **Liderazgo, Organización y gestión empresarial**

En esta línea se consideró importante introducir estos conceptos a partir de la visión colectiva de las mujeres con respecto a ellas en el pueblo a largo plazo, arribándose a la necesidad de forjar una organización de mujeres que permitiera alcanzar sus sueños que fueron traducidos en objetivos, metas que servirían de insumo para la posterior elaboración del plan de trabajo.

Se reforzó la motivación para organizarse, buscando respuestas a la interrogante ¿para qué es importante la organización? Y en resaltar las bases y características de una organización sólida y democrática, detallando el papel de las dirigentas y de las bases para que una organización sea sostenible

Además se incidió en la formación de una organización empresarial minera sobretodo en los aspectos productivos y de comercialización así como en alternativas de negocios ligadas a la minería.

## **B)- ELABORACIÓN DE LOS MÓDULOS DE CAPACITACIÓN.**

Con los temas precisados en las líneas propuestas, se procedió a la elaboración de los módulos de capacitación que comprendió diversas actividades que fueron traducidos en los siguientes documentos:

- I -La guía metodológica
- II -El módulo de capacitación
- III -Los materiales de lectura

**I-GUIA METODOLOGICA DEL TALLER DE CAPACITACIÓN:**  
**“Participación, Ciudadanía y desarrollo local”**  
**“Salud y Educación Ambiental “**  
**“Liderazgo, organización y gestión empresarial “**

**OBJETIVO GENERAL DEL PROYECTO.-** Generar la formación de capacidades y liderazgos de las mujeres mineras en el desarrollo de sus organizaciones

**OBJETIVO DEL TALLER:**

Capacitar y sensibilizar a mujeres mineras auríferas artesanales del sur medio en los temas de participación, ciudadanía y desarrollo local con perspectiva de género, que permita la formación y el fortalecimiento de organizaciones de mujeres pallaqueras en las bases de: San Luis, Santa Filomena, Atico, Relave, Mollehuaca, Cuatro Horas, Cerro Rico

TIEMPO	TEMA	OBJETIVO	METODOLOGÍA	MATERIALES
30 M	Inscripción	Tener información para la base de datos de las participantes	Aplicación fichas de inscripción	Fichas de inscripción.
	Inauguración	Dar a conocer la importancia del evento	Palabras de Bienvenida	
	Presentación del equipo capacitador y de las participantes	Propiciar un clima de confianza y de familiaridad.	Dinámica de presentación	
5 M	Dinámica “ Sueños en el aire”	Fomentar la integración al taller y generar en las participantes visiones al futuro	Dinámica : “ Sueños en el aire “	Globos de diversos colores, papeles, lapicero, papelógrafo, maskintape

40 M	Primera Actividad Taller :” Diferencia entre sexo y género”	Capacitar y sensibilizar a las mujeres mineras en los conceptos de sexo- género, sobre las diferencias entre los géneros, y como lo viven los hombres y las mujeres que permita romper con la visión pasiva, conformista y de víctima de las mujeres a través de mayor auto consideración y respeto y de la fuerza colectiva de las mujeres.	Grupos de trabajo, lluvia de ideas, exposición- reflexión.	Materiales de Lectura Papelógrafos Plumones
45 M	Segunda Actividad “De pobladoras a ciudadanas” “ Participación y Desarrollo Local “	Lograr que las participantes tomen conciencia sobre la diferencia entre ser pobladora y ser ciudadana así como la existencia de los derechos y obligaciones en el ejercicio de la ciudadanía que contribuyan al desarrollo local de los pueblos mineros.	Grupos de trabajo, lluvia de ideas, exposición- reflexión.	Material de Lectura Papelógrafos Plumones
15 M	Refrigerio.			Gaseosa, galletas, vasos descartable
5M	Dinámica “La gallina loca”	Recrear y tener activas a las participantes para la continuación del taller ( calentamiento )		

45 M	Tercera Actividad "Salud y Educación ambiental "	Sensibilizar a las mujeres sobre el problema de la seguridad y del cuidado del medio ambiente, los puntos críticos de contaminación y sus consecuencias	<ul style="list-style-type: none"> <li>- esquema del proceso productivo de las pallaqueras: identificación de los puntos críticos</li> <li>- muñeco de papel</li> <li>- exposición de consecuencias de la contaminación por mercurio.</li> </ul>	- pápelo grafo con esquema productivo. Muñeco de papel.
5 M	Dinámica " Corre y salta "	Recrear y tener activas a las participantes para la continuación del taller ( calentamiento )		
45 M	Cuarta Actividad "Liderazgo, organización y gestión empresarial"	Promover el liderazgo y la participación de las ciudadanas mineras artesanales en organizaciones de mujeres pallaqueras que permita el desarrollo de una actividad productiva articulada y estable y contribuyan al desarrollo local de los pueblos mineros.	Grupos de trabajo, lluvia de ideas, exposición-reflexión.	Material de lectura, papelógrafos, plumones
5 M	Cierre del taller de capacitación			

## **II - MODULO DE CAPACITACIÓN**

**PARTICIPACION, CIUDADANIA y DESARROLLO LOCAL  
SALUD Y EDUCACION AMBIENTAL  
LIDERAZGO, ORGANIZACIÓN Y GESTION EMPRESARIAL**

### **OBJETIVO GENERAL**

Capacitar y sensibilizar a mujeres mineras auríferas artesanales del sur medio en los temas de participación, ciudadanía y desarrollo local con perspectiva de género, que permita la formación y el fortalecimiento de organizaciones de mujeres pallaqueras en las bases de: San Luis, Santa Filomena, Atico, Relave, Mollehuaca, Cuatro Horas, Cerro Rico: Base Central y Base Rey.

### **OBJETIVOS ESPECIFICOS**

- Sensibilizar a las mujeres mineras en los conceptos de sexo- género, sobre las diferencias entre los géneros, y como lo viven los hombres y las mujeres que permita romper con la visión pasiva, conformista y de víctima de las mujeres a través de mayor auto consideración y respeto y de la fuerza colectiva de las mujeres.
- Lograr que las participantes tomen conciencia sobre la diferencia entre ser pobladora y ser ciudadana así como la existencia de los derechos y obligaciones en el ejercicio de la ciudadanía para promover una participación ciudadana con equidad de género en el desarrollo local de los pueblos mineros

- Sensibilizar a las mujeres pallaqueras sobre el problema de la seguridad y del cuidado del medio ambiente, los puntos críticos de contaminación en el proceso productivo y sus consecuencias.
- Promover la participación de las ciudadanas mineras artesanales en organizaciones de mujeres pallaqueras que permita el desarrollo de una actividad productiva articulada y estable.

## **ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS**

La metodología a utilizar en los talleres con las mujeres mineras auríferas artesanales del sur medio es vivencial, participativa, expositiva y reflexiva. Se inicia conociendo las percepciones de los participantes sobre el tema.

- Vivencial: Partimos de situaciones que reflejen la experiencia inmediata de las mujeres mineras para luego reflexionar conjuntamente con ellas Debemos sentir las cosas para luego interiorizarlas y provocar cambios
- Participativo : Promoviendo el rol activo y protagónico de las participantes mediante trabajos de grupos
- Exposición-dialogada: interacción entre la capacitadora y el colectivo a partir de la información recibida
- Reflexiva–Analítica: Promover con las participantes la toma de conciencia y el análisis de la información en forma consensuada a través de trabajos en talleres.

## **RECURSOS HUMANOS**

Capacitadores

## **MATERIALES:**

Fichas de cartulina de colores con ideas fuerza de las distintas capacitaciones

Papelografos

Plumones gruesos

Maskintape

Globos de colores diversos

Muñecos de papel

Hojas pequeñas

Lapiceros

Material de lectura

**TIEMPO REQUERIDO:** 4 horas

## **DESARROLLO DEL TALLER**

La coordinadora presenta los objetivos, metodología y contenidos a ser desarrollados y los resultados que se esperan al finalizar el taller.

Para una mejor captación de los contenidos se elaboró en cartulinas de colores y en tamaño de fichas grandes, conceptos que a manera de ideas fuerza, se colocaban a manera de pizarra o mural, que sirviera para las exposiciones de los Capacitadores

**Dinámica de integración : “Sueños en el aire “**



La capacitadora invitará a las participantes a realizar la dinámica denominada: “Sueños en el aire”:

- Entregar un globo y un papel pequeño a cada participante.
- Solicitar a cada participante que escriba en el papel, el sueño que les gustaría alcanzar.
- Luego pedir que introduzcan el papel al globo que esta desinflado
- Luego inflar el globo, amarrarlo y tirarlo al aire.
- Hacer que las participantes jueguen con ellos por un espacio de 2 minutos. No deben dejar que los globos caigan al suelo, las participantes deben recordar que son los sueños que escribieron
- Luego solicitar a las participantes pedirles que tomen cualquier globo.
- En plenaria, la capacitadora las anima a leer y compartir los sueños que encontraron dentro del globo que les tocó, buscando que reflexionen sobre los sueños allí contenidos.
- Colocarán en un papelógrafo, tarjetas que contenga los sueños parecidos y reflexionarán sobre lo que necesitarían para alcanzar sus sueños

## **Primera Actividad**

Taller: Diferencias entre sexo y género

- Se forman grupos de trabajo de acuerdo al número de participantes, se les entrega 2 papelógrafos y plumones de colores, solicitándole que escriban por separado las características de hombres y mujeres. Seguidamente con un plumón se marca con círculos aquellas características que son físicas o biológicas y por lo tanto son universales a hombres y mujeres , que es lo que se denomina SEXO
- Con otro color de plumón señalar aquellas características sociales y culturales a las cuales reconocemos como GÉNERO y que se transmite

de generación a generación, de cultura a cultura, por el proceso de socialización. El mensaje central es que las características masculinas y femeninas son adquiridas en el proceso de socialización, de acuerdo a las formas culturales y por lo tanto susceptibles de cambio.

- La capacitadora proporcionará la información referida a las diferencias de SEXO- GENERO, generará un diálogo reflexivo a partir de los resultados obtenidos en los papelógrafos
- La capacitadora, regresando a los papelógrafos preguntará a los participantes cuáles son las características positivas y negativas (entendiendo positivas como aquellas que hay que fomentar y las negativas como las que debe evitarse) reflexionando sobre las situaciones de desigualdad de género, y sobre las condiciones que deben buscar las mujeres y los hombres para vivir en equidad de género.

## **Segunda Actividad**

Trabajo en grupos y reflexión en plenaria: “De pobladoras a ciudadanas “

“Participación y Desarrollo Local.

La capacitadora formará grupos de trabajo, al que deberá repartir un papelografo, plumones y una tarjeta de preguntas

- Indicará que tienen 10 minutos para desarrollar en sus respectivos grupos las siguientes preguntas :
  1. ¿Qué pueden hacer las mujeres mineras para mejorar su trabajo del pallaqueo y ganar más dinero?
  2. ¿ Cómo pueden participar las mujeres mineras en el desarrollo de los pueblos mineros?

- Luego se introduce una exposición reflexiva sobre la diferencia entre pobladoras y ciudadanas, incidiendo en la diferencias de poder y participación de los hombres y las mujeres en relación al ejercicio de la ciudadanía, desarrollando las ideas básicas sobre la importancia de una verdadera ciudadanía en relación a la igualdad, deberes y derechos
- Hace un balance a manera de conclusiones

Refrigerio.

Actividad: “La gallina loca “

Convocar a las participantes al centro y explicar que todas van a contar del 1 al 8 mientras agitan la mano derecha al aire, inmediatamente después pasan hacer lo mismo con el lado izquierdo. Luego pasan a la pierna derecha y finalmente a la izquierda.

El grupo repite estas 4 acciones esta vez contando hasta 4.

Repetir nuevamente contando hasta 2

Luego contar hasta 1, repitiendo esta parte del ejercicio 2 veces

### **Tercera Actividad**

Salud y educación ambiental

Se trabaja en dos momentos:

1. Sobre un papelógrafo en blanco y en base a preguntas a las asistentes se obtienen respuestas que:
  - Construyen el esquema productivo de las mujeres pallaqueras.
  - Se pasa a identificar los puntos críticos de seguridad y contaminación.
  - Análisis de las consecuencias de la contaminación por mercurio.
2. Se reparte a cada una de las presentes un muñeco de papel y se asume que representa al hijo/hija de cada una. Al repasar los momentos críticos de

contaminación, el hijo/a se afecta en alguna parte de su cuerpo y esto se grafica con la eliminación de esa parte del muñeco de papel.

Actividad de calentamiento “Corre y salta “

Pedir a las participantes caminar libremente por el espacio del taller y ocupando todos los espacios disponibles. Dar instrucciones: correr rápido, caminar despacio, saltar en una pierna.

#### **Cuarta Actividad**

Liderazgo, Organización y gestión empresarial

El capacitador invita a las participantes a la Dinámica “Vamos a construir la visión “:

- El capacitador invita a las participantes a cerrar los ojos y formula la pregunta a la plenaria ¿Como será la vida de la mujer pallaquera del pueblo (base minera...X...) En el año 2010?
- Luego recoge las diversas visiones y las escribe en un papelógrafo, ordenando las respuestas en los siguientes ámbitos : familiar, laboral, personal, con su comunidad ( en relación a sus derechos ciudadanos )
- El capacitador formula las siguientes preguntas ¿Para lograr estos sueños qué debemos proponernos? De ahí salen los Objetivos  
¿Para alcanzar estos objetivos que metas debemos alcanzar?  
¿Que actividades debemos realizar en el plazo de un año para alcanzar las metas y objetivos?
- El capacitador facilita con ejemplos como se construye un objetivo, metas y actividades, luego forma grupos que trabajan esas preguntas

- Cada grupo de trabajo expone sus objetivos, metas y actividades. Luego se hace una evaluación participativa uniformizando las respuestas en torno a la organización
- El capacitador expone de manera didáctica los siguientes conceptos: Principios de la organización: Democracia, participación, unidad de intereses, visión colectiva, liderazgo, tipos; necesidad de un plan de trabajo.

La organización empresarial: fines y objetivos, ganancia, responsabilidad social, rentabilidad, productividad. Organización empresarial minera, aspectos productivos y de comercialización, alternativas de negocios ligados a la minería.

Cierre del taller

**III- Materiales de lectura** (Ver anexo 1). Estos materiales fueron entregados a cada una de las mujeres participantes en los talleres de capacitación

**C) - EJECUCIÓN DE LOS MÓDULOS DE CAPACITACIÓN**

La aplicación de este módulo se realizó en la siguiente programación de fechas y con la siguiente asistencia (Ver anexo 2)

<b>BASE MINERA</b>	<b>FECHA</b>	<b>Nº DE PARTICIPANTES</b>
Cerro Rico- Central	25/ 03 /05	41
Cerro Rico - Rey	26/03/ 05	15
San Luis Alta	2/ 04/ 05	25
Santa Filomena	03 / 04 / 05	77
Buena vista- Atico	09/04/05	32
Relave	17/04/05	15
Mollehuaca	16/04/05	45
Cuatro Horas	18/04/05	84
<b>TOTAL</b>		<b>334</b>

### **1.2.2 Talleres de formación de Organizaciones de mujeres mineras y elaboración de su respectivo plan operativo.**

Se elaboró materiales de lectura de carácter general, que fue expuesto de acuerdo a las características y avances de cada base. La metodología ha consistido en trabajar con todas las señoras y posteriormente en forma paralela con la Directiva elegida o con el Comité promotor, según sea el caso, y se ha buscado desarrollar a través de la gestión concreta, ejemplos prácticos de ejercicio del liderazgo. En ese sentido en cada base se ha podido trabajar de acuerdo a las características de ellas y al grado de su desarrollo.

Los temas tratados en los materiales de lectura elaborados fueron (ver anexos):

- ¿Cómo nos organizamos?
- Tipos de liderazgo y cómo se ejerce.
- Funciones de cada dirigente de un Junta Directiva.

Además, se ha elaborado un Plan de Trabajo o Plan de acción según el desarrollo de cada base.

Las actividades desarrolladas y resultados logrados en aplicación de estos talleres fueron:

#### **CERRO RICO – CENTRAL.**

Fecha: 26 de mayo.

Explicación sobre organización y cómo mejorar la producción y el procesamiento.

Acuerdos:

- Comité promotor: Nelly Ramos, Haydee Quispe, Carmen Quispe, Reyna Ayala.
- Formar el Comité de mujeres mineras Base Central.
- Responsable: Nelly Ramos.
- Elaborar padrón de mujeres.
- Gestionar capacitaciones para organización y procesamiento.

## PLAN DE ACCIÓN de Cerro Rico - Central

OBJETIVOS		METAS	ACTIVIDADES
1°	Formar una organización de mujeres mineras que sea reconocida	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Formar el Comité de Mujeres</li> <li>➤ Tener un Reglamento.</li> <li>➤ Gestionar un Wawa wasi.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ elaborar el Padrón de asociadas.</li> <li>➤ Realizar asambleas para una mayor organización</li> </ul>
2°	Tener capacitaciones permanentes en organización y tratamiento del mineral.	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Estar capacitadas empresarialmente.</li> <li>➤ Capacitación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Talleres de capacitación.</li> <li>➤ Materiales.</li> </ul>



		técnica.	
3°	Lograr el reconocimiento como asentamiento humano.	➤ Fortalecer la organización de todo el pueblo.	➤ Apoyar las gestiones para el reconocimiento del pueblo.

### CERRO RICO – REY.

Fecha: 25/05/05

Exposición participativa sobre los requisitos de una organización y cómo se construyen los objetivos, sobre organización productiva y formas de procesamiento.

Acuerdos:

- Formar el Comité de Mujeres Mineras de Base Rey
- Ratificar al Comité promotor: Alicia Challa, Vicky Lipa, Alejandrina Huayhua.
- Responsable: Alejandrina Huayhua.
- Elaborar un padrón con las mujeres pallaqueras.
- Gestionar capacitación para procesamiento.

### PLAN DE ACCIÓN – CERRO RICO BASE REY

OBJETIVOS		METAS	ACTIVIDADES
1°	“Organizar a las mujeres pallaqueras de Rey”	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Formar el Comité Promotor</li> <li>➤ Tener un Reglamento.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Elaborar el padrón.</li> <li>➤ Identificar los temas de interés de las mujeres.</li> </ul>
2°	“Mejorar las condiciones de trabajo	➤ Capacitarse	➤ Gestionar apoyo

	y de procesamiento”.	➤ Organizarse.	para capacitación sobre temas productivos
3°	“Mejorar las condiciones de vida”.	➤ Erradicar el machismo y el maltrato infantil ➤ Mejorar la educación.	➤ Sensibilizar a los pobladores. ➤ Participar en actividades del pueblo.

### SAN LUIS ALTA.

Fecha: 3/05.

Fue una reunión con el Comité Promotor de la Asociación de Pallaqueras

- Lucía Ayazo.
- Celsa Guerra.
- Ilda Soca
- Poliginia Lázaro

Acuerdos:

1. Confeccionar un Padrón de las mujeres que quieren organizarse, con: Nombre, DNI.
2. Llamar a una reunión general para aprobar formalmente la formación de la Asociación de Pallaqueras, dar un nombre y comprar los 3 libros para la legalización.

Fecha 22 de Mayo del 2005.

Reunión con el Comité Promotor con la siguiente agenda:

1. Padrón de afiliadas. Se ha iniciado a confeccionar el padrón de afiliadas, con dificultades.
2. Tipo de Organización: Comité de Pallaqueras de San Luis.
3. Responsable: Sra. Celsa Guerra.
4. Plan de Acción:
  - Terminar de confeccionar el Padrón.
  - Objetivos: luz, agua, desagüe, posta, parque, materiales educativos, mejorar la calidad educativa, capacitación técnica, Wawa Wasi, teléfono, TV, internet, que estén organizadas, unidas, sin alcoholismo, sin violencia familiar, tener Alcalde honesto, capacitado, democrático, participativo.
5. ¿cómo se forma la organización?
6. funciones de las dirigentas.

### **SANTA FILOMENA.**

Fecha: 1 de Mayo de 2005

Reunión con la Junta Directiva.

Asistentes: Victoria Pacsi – Presidenta

Candelaria Palomino. Tesorera.

Ruth Vilcape - Vocal

Agenda.-

1. Wawa wasi.
2. Plan de Trabajo.
3. Funciones de la Junta Directiva.
4. Estatutos.
5. Problema con los profesores.

Nombre de la Asociación: "COMITÉ DE PALLAQUERAS DE SANTA FILOMENA "NUEVA ESPERANZA"".

1ra. Reunión.

1. Wawa wasi.-

Después de los informes se analizó la carta del Mindes, de la Directora Nacional de Wawa wasi. Se tomó nota que está en proceso de focalización y se acordó:

- Establecer una relación de mujeres beneficiarias.
- Establecer una relación de niños entre 6 meses y 3 años.
- Coordinar con Cooperación por el Proyecto presentado a C.A. para implementación del Wawa wasi.
- Posible fecha a confirma para ir a Ica: jueves 12 de mayo.
- Coordinar con la Sra. Rosario Quiroz, responsable en Ica del Wawa wasi (Dirección: Tacna 150 dpto 32. teléfono: 056 217360).

2da. Reunión con Junta Directiva: 03 de Mayo.

Asistentes:

Victoria Pacsi. Presidenta.

Ana María Muñoa. Secretaria

Magna Yauri. Sec de Disciplina.

Candelaria Palomino. Tesorera.

Ruth Vilcape. Vocal.

Rosa Purca. Vice Presidenta

Elena Torres. Vocal.

2. Plan de Trabajo.

OBJETIVOS: (1 año).

1. Lograr el reconocimiento legal de la Asociación.
2. Lograr el funcionamiento del Wawa Wasi bien implementado.
3. Tener local propio.
4. Fortalecer la organización y unión del Comité con capacitaciones técnicas y productivas.

ASAMBLEA TALLER: SABADO 21 DE MAYO a las 3 pm.

PLAN DE TRABAJO  
COMITÉ DE PALLAQUERAS DE SANTA FILOMENA  
“NUEVA ESPERANZA”

N <sup>a</sup>	OBJETIVOS	METAS	ACTIVIDADES
1 <sup>o</sup>	“Lograr el reconocimiento legal del Comité de Pallaqueras de Santa Filomena “Nueva Esperanza”	1 <sup>a</sup> Aprobar los Estatutos.	1 <sup>a</sup> Realizar actividades económicas: zaranda.
		2 <sup>a</sup> Llenar correctamente los 3 libros : de Actas de la Asamblea General, Actas de la Directiva y Padrón de Asociadas	2 <sup>a</sup> Comprar los libros.
		3 <sup>a</sup> Tener economía para la inscripción del Comité en Registros Públicos.	3 <sup>a</sup> Aprobar en Asamblea el Acta de Constitución y los Estatutos.
			4 <sup>a</sup> Llenar correctamente los Libros.
			5 <sup>a</sup> Realizar las gestiones
2 <sup>a</sup>	“Lograr el funcionamiento con buena implementación del Wawa Wasi	1 <sup>a</sup> Establecer la relación directa con el MINDES	1 <sup>a</sup> Confeccionar el listado de niños de 6 meses a 3 años.
		2 <sup>a</sup> Acondicionar el espacio para el local	2 <sup>a</sup> Coordinar con el MINDES de Ica.
		3 <sup>a</sup> Lograr la aprobación del Proyecto en C.A.	3 <sup>a</sup> Realizar faenas para acondicionar el local.
			4 <sup>a</sup> Coordinar con C. A.
3 <sup>a</sup>	“Fortalecer la organización y unión de nuestro Comité con capacitaciones constantes, especialmente con capacitaciones sobre minería, empresarial”	1 <sup>a</sup> Tener capacitaciones sobre temas mineros, productivos y empresariales	1 <sup>a</sup> Buscar apoyo para capacitación sobre minería, procesamiento, empresa.
		2 <sup>a</sup> Propiciar la mayor participación de las asociadas en las actividades del Comité.	2 <sup>a</sup> Solicitar cita al nuevo Directorio de SOTRAMI.
		3 <sup>a</sup> Dialogar con los representantes de SOTRAMI.	3 <sup>a</sup> Formar Comisiones para una mayor participación.
		4 <sup>a</sup> Tener uniformes de Presentación	4 <sup>a</sup> Publicar el Reglamento Interno de Trabajo para su mejor aplicación.

3. Funciones de la Junta Directiva.

- Taller de acuerdo a material.
4. Estatutos.
    - Propuesta de base. El acuerdo es que deben trabajar en la Directiva su adecuación.
  5. Problemas con los profesores.

Fecha: 21/05/05

Reunión con 50 pallaqueras, convocadas por la Junta Directiva.

Temas:

- Organización: Principios, formas y funcionamiento
- Liderazgos
- Organización empresarial.

### **BUENA VISTA – ATICO.**

Fecha: 5 de Mayo

Reunidas las señoras pallaqueras se tomaron los siguientes acuerdos:

1. Tipo de Organización: ASOCIACIÓN.
2. Nombre: “ASOCIACIÓN DE MINERAS ARTESANALES DEL KM 30 “VÍRGEN DE CHAPI” – ATICO.
3. Ratificar en el Comité Promotor a las siguientes personas:
  - Juliana Mamani Arapa.
  - Jéssica Contreras Almidón. – Responsable.
  - Rosa Sayco Cruz.

- Lidia Chambi.
- Yesenia Arias.

#### 4. ¿Para qué se forma la Asociación?

- Para mejorar los medios de vida.
- Para ser reconocidas como Mineras Artesanales.
- Mejorar en el trabajo.
- Protegernos de los invasores.
- Mejorar el procesamiento del mineral.
- Tener trabajo estable.
- Capacitarnos en los derechos de las mujeres.

### **RELAVE.**

Fecha Domingo 15 a las 7 am.

Se visitó a varias señoras con la sra. Matilde Yucra y se irradió por el parlante de Aurelsa.

Al día siguiente se hicieron presentes las señoras, con las que se tuvo una reunión de motivación, sobre la necesidad de organizarse y se acordó tener otra reunión el 28 de Mayo.

Fecha 28 Mayo del 2005.

Se realizó la reunión con 15 señoras y se trataron los siguientes puntos:

1. Se formó el Comité de Mujeres de Relave.
2. El Comité promotor:
  - Margarita San Miguel. - Responsable

- Matilde Yucra.
  - María Yucra.
3. Se nombró como responsable a la Sra. Margarita San Miguel.
  4. Se acordó realizar como primera actividad: una rifa para el mes de Julio del presente para lograr fondos para el Comité. Se sorteará una cocina de mesa y un juego de ollas; valor del número: S/1.00

### **MOLLEHUACA.**

Fecha: domingo 15 de mayo.

Hora: 2 pm.

Reunión con las señoras, con las cuales se desarrolló los temas de organización, su importancia y motivación, la gestión empresarial.

EQUIPO PROMOTOR: Lucía Chambi, Patricia Onque, Matilde Viscarra, Teodosia Pacco

Se acordó formar una Asociación de mujeres mineras y al equipo promotor se nombró una socia responsable: Lucía Chambi.

Gestionar capacitación para un procesamiento en común.

Adquirir un “quimbalete”.

Nombre de la Asociación:

“ASOCIACIÓN DE MUJERES MINERAS PRODUCTORAS ARTESANALES DE MOLLEHUACA”

### **CUATRO HORAS- CHÁPARRA.**

Fecha: 6 de Mayo.

Se realizó el Taller de fortalecimiento organizacional

- Principios de organización: democracia, participación, liderazgo, concertación.



- Funciones de la Junta Directiva.
- Organización empresarial.
- Nuevas técnicas de procesamiento.

Se ha renovado los cargos directivos ante el abandono de la Presidenta y varias dirigentas; en esta segunda etapa encontramos a la Asociación desorganizada por esta situación, lo que tuvimos que revertir en forma concreta, organizando la reestructuración de la Directiva, y capacitando a las nuevas dirigentas.

Los cargos quedaron:

- NIEVES VILLAVICENCIO JARA - PRESIDENTA.
- CIRILA MONTOYA ESPINOZA - VICE PRESIDENTA.
- ROSA GUERREROS QUISPE - TESORERA.
- GENARO COYURI - SECRETARIO.
- VILMA APARCO - DEPORTES.
- MARIA REYES RODRÍGUEZ - FISCAL.
- LAURA HUARSAYO HUAHUASONCCO - VOCAL.
- FLOR DE LIZ HUAMANÍ. - VOCAL.

### **1.2.3 Identificación y capacitación de mujeres líderes de cada pueblo minero.**

Con el fin de capacitar a las mujeres líderes elegidas por sus compañeras utilizamos los siguientes materiales:

- Procedimiento para obtención de personería jurídica de una asociación.
- Modelo de acta de constitución y de estatutos.
- Funciones y responsabilidades de cada dirigente.

La metodología empleada fue combinada entre reuniones expositivas en forma participativa, con reuniones formales de la Directiva, donde realizamos una asesoría directa en la solución a los problemas que tienen actualmente. Incluso como en el caso de Santa Filomena y Cuatro Horas apoyamos las gestiones de las dirigentas ante otras instituciones para resolver sus demandas, ejerciendo el liderazgo en forma práctica.

### 1.2.4 RESULTADOS

Los resultados se evidencian por el número de mujeres capacitadas (334) y por la formación de un grupo de mujeres dirigentas comprometidas en la consolidación de organizaciones de mujeres pallaqueras por cada base minera, con sus respectivos Plan de Trabajo reseñados líneas arriba.

#### CUADRO DE ORGANIZACIONES DE MUJERES MINERAS PALLAQUERAS

<b>BASE MINERA</b>	<b>ORGANIZACIÓN DE MUJERES PALLAQUERAS</b>	<b>CUADRO DIRECTIVO</b>
<b>Cerro Rico – Central.</b>	COMITÉ DE MUJERES MINERAS BASE CENTRAL	Nelly Ramos – Responsable. Haydee Quispe Carmen Quispe Reyna Ayala.
<b>Cerro Rico – Rey.</b>	COMITÉ DE MUJERES MINERAS DE BASE REY	Alejandrina Huayhua - Responsable. Alicia Challa Vicky Lipa
<b>San Luis Alta.</b>	COMITÉ PROMOTOR DEL COMITÉ DE PALLAQUERAS DE SAN LUIS	Celsa Guerra. – Responsable. Ilda Soca Poliginia Lázaro Lucía Ayazo.
<b>Santa Filomena.</b>	“COMITÉ DE PALLAQUERAS DE SANTA FILOMENA “NUEVA ESPERANZA”.	Victoria Pacsi. Presidenta. Ana María Muñoa. Secretaria Magna Yauri. Sec de Disciplina. Candelaria Palomino. Tesorera. Ruth Vilcape. Vocal. Rosa Purca. Vice Presidenta Elena Torres. Vocal.
<b>Buena Vista – Atico.</b>	“ASOCIACIÓN DE MINERAS ARTESANALES DEL KM 30 “VÍRGEN DE CHAPI” – ATICO	Juliana Mamani Arapa. Jésica Contreras A. – Responsable. Rosa Sayco Cruz. Lidia Chambi. Yesenia Arias.

<b>Relave.</b>	COMITÉ DE MUJERES MINERAS DE RELAVE	Margarita San Miguel. Responsable. Matilde Yucra. María Yucra.
<b>Mollehuaca.</b>	“ASOCIACIÓN DE MUJERES MINERAS PRODUCTORAS ARTESANALES DE MOLLEHUACA”	Lucía Chambi . Responsable. Patricia Onque Matilde Viscarra Teodosia Pacco
<b>Cuatro Horas- Cháparra.</b>	“ASOCIACIÓN DE MUJERES SELECCIONADORAS DE MINERAL DE CUATRO HORAS”	NIEVES VILLAVICENCIO JARA - PRESIDENTA. CIRILA MONTOYA ESPINOZA - VICE PRESIDENTA. ROSA GUERREROS QUISPE - TESORERA. GENARO COYURI - SECRETARIO. VILMA APARCO - DEPORTES. MARIA REYES RODRÍGUEZ - FISCAL. LAURA HUARSAYO HUAHUASONCCO - VOCAL. FLOR DE LIZ HUAMANÍ. - VOCAL.

Debemos mencionar que en la base de Santa Filomena el cuadro directivo de la Organización había sido cambiado por problemas internos con la anterior presidenta Sra. Nancy Solís. En todo caso la presencia de Red Social con el proyecto, permitió un proceso de recomposición de la Directiva y el fortalecimiento de la nueva Junta Directiva y por ende de la organización.

En el caso de la Base de Cuatro Horas la Junta Directiva no funcionaba por abandono del cargo por parte de la presidenta Sra. Sara Antaya y la organización iba a la deriva. El único cargo que funcionaba era de la fiscal Sra. María Reyes quien hacía de presidenta y de otros cargos. El taller de capacitación permitió la recomposición del

cuadro directivo a pedido de las mismas Sras. de la organización, durante el taller se organizó el proceso que permitiera esta recomposición en forma ordenada y luego de la elección de las nuevas dirigentas se pudo llevar a cabo el taller de capacitación y ordenamiento de un Plan de Trabajo inmediato.

### 1.3 Objetivos Específicos alcanzados

El trabajo realizado ha permitido alcanzar los tres objetivos específicos propuestos en el subproyecto:

“

1. Impulsar en forma participativa con las mujeres mineras de cada comunidad minera, un proceso de conocimiento, sensibilización y toma de conciencia de su problemática y sobre la necesidad de organización.
2. Generar la formación de capacidades y liderazgos de las mujeres mineras en el desarrollo de sus organizaciones.
3. Consolidar la formación de las organizaciones de mujeres mineras en cada comunidad y la formulación de su Plan operativo. “

Las actividades realizadas en cada una de las bases mineras: de coordinación así como los talleres programados: de diagnóstico participativo, de capacitación y los formación de la organización han permitido la gestación y fortalecimiento de las siguientes Organizaciones de Mujeres mineras:

<b>BASE MINERA</b>	<b>ORGANIZACIÓN DE MUJERES PALLAQUERAS</b>	<b>CUADRO DIRECTIVO</b>
<b>Cerro Rico – Central.</b>	COMITÉ DE MUJERES MINERAS BASE CENTRAL	Nelly Ramos – Responsable. Haydee Quispe Carmen Quispe Reyna Ayala.
<b>Cerro Rico – Rey.</b>	COMITÉ DE MUJERES MINERAS DE BASE REY	Alejandrina Huayhua - Responsable.

		Alicia Challa Vicky Lipa
<b>San Luis Alta.</b>	COMITÉ PROMOTOR DEL COMITÉ DE PALLAQUERAS DE SAN LUIS	Celsa Guerra. – Responsable. Ilda Soca Poliginia Lázaro Lucía Ayazo.
<b>Santa Filomena.</b>	“COMITÉ DE PALLAQUERAS DE SANTA FILOMENA “NUEVA ESPERANZA”.	Victoria Pacsi. Presidenta. Ana María Muñoa. Secretaria Magna Yauri. Sec de Disciplina. Candelaria Palomino. Tesorera. Ruth Vilcape. Vocal. Rosa Purca. Vice Presidenta Elena Torres. Vocal.
<b>Buena Vista – Atico.</b>	“ASOCIACIÓN DE MINERAS ARTESANALES DEL KM 30 “VÍRGEN DE CHAPI” – ATICO	Juliana Mamani Arapa. Jésica Contreras A. – Responsable. Rosa Sayco Cruz. Lidia Chambi. Yesenia Arias.
<b>Relave.</b>	COMITÉ DE MUJERES MINERAS DE RELAVE	Margarita San Miguel. Responsable. Matilde Yucra. María Yucra.
<b>Mollehuaca.</b>	“ASOCIACIÓN DE MUJERES MINERAS PRODUCTORAS ARTESANALES DE MOLLEHUACA”	Lucía Chambi . Responsable. Patricia Onque Matilde Viscarra Teodosia Pacco
<b>Cuatro Horas- Cháparra.</b>	“ASOCIACIÓN DE MUJERES SELECCIONADORAS DE MINERAL DE CUATRO HORAS”	NIEVES VILLAVICENCIO JARA - PRESIDENTA. CIRILA MONTOYA ESPINOZA - VICE PRESIDENTA. ROSA GUERREROS QUISPE - TESORERA. GENARO COYURI - SECRETARIO. VILMA APARCO - DEPORTES. MARIA REYES RODRÍGUEZ - FISCAL.

		LAURA HUARSAYO HUAHUASONCCO - VOCAL. FLOR DE LIZ HUAMANÍ. - VOCAL.
--	--	--

#### 1.4 Metas y Productos alcanzados

Las actividades realizadas han permitido alcanzar las tres metas propuestas para el subproyecto:

1. “Realizar un Diagnóstico participativo de los intereses, necesidades y demandas de las mujeres mineras artesanales en cada pueblo minero y la sistematización global.
2. Talleres de sensibilización y capacitación en cada pueblo minero en los siguientes temas, a ser abordados con perspectiva de género:
  - Participación, ciudadanía y desarrollo local.
  - Salud y educación ambiental.
  - Liderazgo, organización y gestión empresarial.
3. Formación y fortalecimiento de organizaciones de mujeres mineras en cada pueblo minero con su respectivo Plan Operativo. “

Lo que se concretiza con los productos que estamos presentando en este informe:

#### 1. **Un diagnóstico global de las necesidades y demandas de las mujeres mineras artesanales de 7 comunidades mineras del sur medio.**

Que fue presentado al Proyecto Gama el 31 de Enero del presente como parte del informe operativo intermedio

**2. 350 mujeres mineras artesanales sensibilizadas y capacitadas en participación y organización, ciudadanía y desarrollo local, liderazgo y gestión empresarial, salud y educación ambiental con perspectiva de género.**

Las actividades de capacitación nos han permitido facilitar conocimientos a 334 mujeres pallaqueras de 8 pueblos mineros, que representan el 95% de la meta propuesta.

**3. Formación de una organización de mujeres mineras con una plataforma de acción en cada uno de los pueblos mineros.**

Por el presente informe estamos presentando la formación y fortalecimiento de 8 organizaciones de bases de pallaqueras.

**4. Identificación de un mínimo de 3 mujeres mineras dirigentas liderando la organización de mujeres mineras en su localidad.**

Los resultados presentados muestran que hemos identificado y capacitado en el ejercicio del liderazgo de las mujeres pallaqueras un promedio de 5 mujeres por base minera.

## 2. CONCLUSIONES

La ejecución de las actividades del subproyecto concretizado en los resultados de las metas y productos presentados líneas arriba, han permitido alcanzar el Objetivo general propuesto cual es “Propiciar la formación y el fortalecimiento de organizaciones de mujeres mineras, como base para impulsar el desarrollo local de la comunidad minera con equidad de género y el cuidado del medio ambiente, para contribuir a mejorar la calidad de vida de sus pobladores “.

Consideramos que con el trabajo efectivo de 6 meses de ejecución del subproyecto en las 8 bases mineras se ha **comenzado la construcción de un proceso importante de formación de organizaciones de mujeres mineras artesanales en el Sur Medio**, que es necesario seguir impulsando y trabajando por que permite la visibilidad del papel de las mujeres en la producción minera, además del fortalecimiento de las capacidades de las mujeres para una mayor participación en el desarrollo local de sus pueblos y en la adquisición de poder decisorio en ellos .

Como todo proceso, ésta construcción inicial de formación de organizaciones de mujeres mineras tiene su propia dinámica que responde a las diferentes características sociales, económicas y culturales de cada pueblo minero y en las que están insertas las vidas de las mujeres pallaqueras , de ahí que podamos presentar los resultados logrados en una tipología que da cuenta del grado de desarrollo de este proceso de formación de organizaciones de mujeres mineras :

<b>Grado de Desarrollo</b>	<b>Base Minera</b>	<b>Organizaciones</b>
<b>Fortalecidas</b>	Santa Filomena	Comité de Pallaqueras de Santa Filomena “Nueva Esperanza”.
	Cuatro Horas	Asociación de Mujeres Seleccionadoras de



		Mineral- Cuatro Horas.
<b>Organizadas</b>	Buena vista - Atico  Mollehuaca  Cerro Rico- Central	Asociación de mineras Artesanales del Km 30 Virgen de Chapi .  Asociación de Mujeres Mineras Productoras Artesanales de Mollehuaca.  Comité de Mujeres Mineras Base Central.
<b>Formación inicial</b>	San Luis  Relave  Cerro Rico- Rey	Comité Promotor del Comité de Pallaqueras de San Luis.  Comité de Mujeres Mineras de Relave.  Comité de Mujeres Mineras – Base Rey.

El caso de las organizaciones fortalecidas como son las de Santa Filomena y Cuatro Horas son bases que ya existían antes de la intervención del proyecto, pero se encontraban con serios problemas de organización y de abandono de cargos por parte de las dirigentas. La presencia del proyecto y sus actividades, permitió revertir favorablemente esta situación y en ambas se ha logrado una recomposición y fortalecimiento de la Organización.

Otro elemento común en ambas bases es que el pallaqueo es una actividad más continua y está centralizado en un punto determinado de las labores. La organización

propiciada desde ellas, surge de la necesidad de organizar el pallaqueo por grupos de trabajo, turnos y horas, de manera que garantice la equidad en la recolección del mineral valioso, permitiendo a todas las mujeres un acceso organizado a la oportunidad de pallaquear, aunque la comercialización sea individual.

La intervención del proyecto ha propiciado una mayor racionalidad en términos organizativos con planteamientos de objetivos, metas y actividades a largo plazo, además de facilitar conocimientos sobre liderazgos y funciones de la Junta Directiva.

El caso de las organizaciones formadas como: Buenavista, Mollehuaca, Cerro Rico-Central, presentan una serie de fortalezas que garantizan su sostenibilidad como organización, como la presencia de mujeres con experiencia en otras organizaciones, grado de participación y compromiso de un importante núcleo de mujeres, claridad y afinidad en los intereses comunes y sobretodo, porque tienen una visión común, que si bien es cierto no está consolidada, está lo suficientemente clara para avanzar.

Y en el caso de las organizaciones iniciales, como Relave, San Luis y Cerro Rico-Rey, si bien es cierto existe entusiasmo por la organización, hace falta un mayor seguimiento para que pueda desarrollar sus esfuerzos por cuenta propia,

Por otro lado, sostenemos que el enfoque de género utilizado desde la concepción del proyecto mismo como en el desarrollo de actividades, sobretodo en los talleres de capacitación, ha permitido el desarrollo de un proceso de sensibilización en las mujeres con respecto a dos temas fundamentales:

**A. La Organización:** Como un espacio de empoderamiento de las mujeres que permitirá:

- Una visibilización del aporte real de las mujeres al trabajo productivo y reproductivo.
- Una visibilización de la sobre carga de trabajo a la que están expuestas

- La identificación de los derechos, las oportunidades y las situaciones de discriminación y de desigualdades de género y una canalización de sus demandas
- El fortalecimiento de sus capacidades para una mayor participación en las actividades comunitarias y políticas del desarrollo del pueblo.
- Propiciar capacitación para las mujeres en aspectos técnico productivos y de comercialización, así como alternativas de procesamiento del mineral para lograr una mayor rentabilidad y disminuir los sobrecostos individuales de manera que el pallaqueo deje de ser sólo una oportunidad de incrementar los ingresos familiares y una actividad productiva aleatoria supeditada a las labores de extracción del mineral en las minas.
- Un mayor acceso al recurso mineral y de facilitar capacitaciones empresariales no solo ligadas a las actividades del pallaqueo.

**B. Medio ambiente:** como un aspecto muy importante que pasa por la toma de conciencia de parte de las mujeres de los peligros de la contaminación y envenenamiento por la manipulación del mercurio y otras sustancias tóxicas.

Sostenemos que el contexto favorable del proceso de formalización de la minería artesanal tiene que significar una muy buena oportunidad tanto para hombres como para las mujeres. Y en el caso de las mujeres la formación de las organizaciones facilitará el acceso de información y la canalización de sus demandas y opiniones entorno a este tema, puesto que por el rol tradicional de ser madres, las mujeres son muy sensibles y responsables en el cuidado de la salud de los miembros de la familia.

De ahí que la intersección del Desarrollo, Organización y cuidado de la salud y el medio ambiente, tiene necesariamente que tomar en cuenta la participación y el liderazgo de las mujeres.

Como conclusión general podemos decir que la ejecución de este proyecto ha permitido potenciar grupos y actores sociales a través de la formación de estas organizaciones y de los liderazgos femeninos que permitirán aumentar la capacidad para decidir sobre sus propios recursos y regular sus destinos, mejorando la calidad de vida de hombres y mujeres en los pueblos mineros con equidad de género.

### **3- LECCIONES APRENDIDAS**

- Un factor limitante para el desarrollo de las actividades del proyecto fue el tiempo de las mujeres, debido a la sobrecarga del trabajo productivo y del trabajo doméstico. Para asistir a los talleres tienen que dejar de trabajar o dejar de hacer alguna tarea de la casa y eso les crea desgano y falta de interés en participar. Esta actitud caracterizó a las mujeres de Relave, San Luis, y Rey. A pesar de las numerosas convocatorias: personales, por radio, con los dirigentes, las mujeres no respondieron como hubiéramos querido.
- Otro factor que encontramos es que las mujeres tienen mucha predisposición al asistencialismo, es decir están esperando que se les ofrezcan regalos o algún beneficio inmediato que garantice su participación.
- Fue diferente la experiencia en el caso de las bases de Santa Filomena y Cuatro Horas, con la existencia de la organización, las dirigentes convocaban a las pallaqueras para el día y hora coordinada, y daban la

orden de que nadie iba a pallaquear, lo que se cumplía y de esta manera se garantizó una participación importante.

- De esta experiencia sacamos la lección de que una de las tareas inmediatas de las organizaciones formadas es la organización del trabajo del pallaqueo por grupos, días y horas, de manera que a la vez que se distribuye el trabajo se va creando la conciencia de la membresía o del sentido de pertenencia a la organización y sobre esa base se va construyendo la organización en sí.
- Un factor que hizo el trabajo muy arduo en la ejecución de todos los talleres fue la dispersión del espacio territorial de las 8 bases que incluía el proyecto (Entre Santa Filomena y Cerro Rico hay 800 Km. de distancia) . Este factor contribuyó a la alteración en las fechas programadas además de las festividades y actividades propias de la vida en los pueblos mineros y de los tiempos de las mujeres, esto determinó el regreso fuera de la programación establecida de los Capacitadores para el logro de los objetivos.
- Es necesario definir la población beneficiaria de los proyectos de acuerdo a espacios territoriales afines para potenciar el logro de los objetivos de los proyectos.
- Un elemento de apoyo muy importante para la ejecución del proyecto fue la realización del diagnóstico global con perspectiva de género .La realización de este estudio dentro del proyecto permitió conocer la situación social y económica de las mujeres mineras auríferas artesanales del sur medio que según hemos investigado es un trabajo inédito y por lo tanto pionero.

#### **4.- RECOMENDACIONES**

- Seguir apoyando e incrementando el apoyo para el desarrollo de proyectos con perspectiva de Género para el fortalecimiento, profundización y creación de organizaciones de mujeres de la minería artesanal, porque con esta perspectiva COSUDE con el Proyecto GAMA contribuirá sostenidamente a responder a las situaciones de desventaja de la población femenina en el acceso a recursos en la minería artesanal y en el cuidado del medio ambiente. Para ello se hace necesario la aprobación de proyectos integrales, modificando la tendencia de apoyo sólo a proyectos productivos de hombres mineros o a incluir a las mujeres en pequeños proyectos marginales o complementarios.
- Apoyar acciones destinadas a favorecer proyectos que tengan en cuenta el acceso de las mujeres a la tecnología tanto en las tareas productivas como reproductivas, con el propósito de incrementar su productividad, y consiguientemente el tiempo libre y los ingresos de las mujeres mineras.
- Es necesaria el apoyo a investigaciones que contribuyan a la producción de conocimientos sobre las características sociales y económicas de hombres y mujeres de la minería artesanal. Ello permitirá contar con insumos importantes para el diseño de objetivos estratégicos que ayuden a superar la exclusión y / o dificultades que enfrentan hombres y sobretodo las mujeres para alcanzar la igualdad de oportunidades.

**LIMA**

**MAYO DEL 2005**

## 5.- ANEXOS

### Anexo 1

**RED SOCIAL**

**GAMA**

**AMASUC**

## PROYECTO : “ LIDERAZGO Y ORGANIZACIÓN DE LAS MUJERES MINERAS AURIFERAS ARTESANALES”

### MATERIALES DE LECTURA

#### *MÓDULO : PARTICIPACIÓN, CIUDADANIA DESARROLLO LOCAL CON PERSPECTIVA DE GENERO*

#### CARACTERISTICAS DE LAS MUJERES Y LOS HOMBRES

MUJER	HOMBRE
<ol style="list-style-type: none"><li>1. Tiene vagina</li><li>2. Puede tener hijos en su cuerpo</li><li>3. Cuida a los niños</li><li>4. En la mayoría de los casos las mujeres cocinan para la familia.</li><li>5. Es sumisa, llorona, sensible. No controla sus emociones.</li><li>6. Es pasiva y es la que obedece</li><li>7. Debe saber llevar bien una casa</li><li>8. Su cuerpo es más frágil</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Tiene pene</li><li>2. No puede tener hijos es su cuerpo</li><li>3. Puede cuidar a los niños pero no lo hace.</li><li>4. Sólo algunos cocinan en sus casas.</li><li>5. Es rebelde, no llora y es poco sensible. Controla sus sentimientos y emociones</li><li>6. Es agresivo y es el que manda</li><li>7. Debe salir a trabajar para mantener el hogar</li><li>8. Su cuerpo es más fuerte</li></ol>

### **¿CUALES DE ESTAS CARACTERISTICAS PUEDEN MODIFICARSE Y CUALES NO?**

<b>SEXO</b>	<b>GENERO</b>
<p>Diferencias biológicas , físicas, corporales entre hombres y mujeres</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p style="text-align: center;">Reproducción Sexual</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p style="text-align: center;"><b>NATURAL-BIOLOGICO</b> ( se nace )</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p style="text-align: center;"><b>NO CAMBIA</b></p>	<p>Diferencias de comportamiento, tareas, roles, responsabilidades, costumbres, prácticas sociales entre hombres y mujeres que se aprende y transmite de generación en generación .</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p style="text-align: center;">Identidades Femeninas y Masculinas</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p style="text-align: center;"><b>SOCIOCULTURAL</b> ( Se aprende )</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p style="text-align: center;"><b>PUEDE CAMBIAR</b></p>



## ROLES DE GÉNERO

Los roles de género son los comportamientos, tareas, responsabilidades y actuaciones de los hombres y las mujeres y que va acompañado de las características sociales masculinas o femeninas.

ROLES	VARONES	MUJERES
<p><b>REPRODUCTIVO</b></p> <p>Actividades que se llevan en el hogar / trabajo domestico.</p>	<p>Padre, esposo, jefe de hogar</p> <p>Suelen no tener responsabilidades "colaboran" de modo puntual en tareas domesticas, relacionadas con las reparaciones de la casa.</p>	<p>Madre, esposa, ama de casa.</p> <p>Cocinar, lavar, planchar etc. Todas las actividades domésticas (obligación) trabajo no valorado</p> <p>Cuidan, alimentan, administra y educan a la familia.</p>
<p><b>PRODUCTIVO</b></p> <p>Actividades de generación de bienes y servicios / trabajo remunerado.</p>	<p>Trabajador : minero, socio de empresa, independiente, comerciante</p> <p>Etc.</p> <p>Percibidos como los proveedores. Trabajan para mantener la familia. Tienen mejor acceso a empleo formal y pago.</p>	<p>Trabajadora: pallaquera, comerciante, etc.</p> <p>Tiene menos posibilidades en el área laboral. Reciben bajos salarios. En las zonas rurales la labor productiva de la mujer se confunde con la subsistencia y el trabajo domestico.</p>
<p><b>COMUNITARIO</b></p> <p>Actividades que tienden al mejoramiento y desarrollo de la comunidad.</p>	<p>Dirigentes comunales</p> <p>Participan activamente en luchas.</p>	<p>Dirigentes comunales y de Organizaciones de base ( comedores populares, vaso de leche etc )</p> <p>Se involucran en la acción comunitaria debido a las carencias de bienes y servicios.</p> <p>Tienden a ser involucradas con el trabajo voluntario.</p>

<b>POLÍTICO</b> Actividades asociativas y organizativas formales.	Tendencia a ser líderes y a participar en instancias de toma de decisión importantes.	Tendencia a participar en niveles de base y ser relegadas a ramas o tareas femeninas.
--	---	---

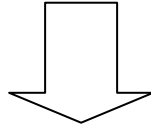
**CARACTERÍSTICAS SOCIALES CULTURALES  
FEMENINAS Y MASCULINAS CONSTRUIDAS y ATRIBUIDAS A LOS  
HOMBRES Y MUJERES**

<b>FEMENINO</b>	<b>MASCULINO</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Baja autoestima</li> <li>- Delicadas</li> <li>- Sumisas</li> <li>- Dependientes</li> <li>- Habladoras</li> <li>- Sensibles</li> <li>- Abnegadas</li> <li>- Sacrificadas</li> <li>- Responsables</li> <li>- Emotivas</li> <li>- Coquetas</li> <li>- Expresan sentimientos de pena, dolor, sufrimiento</li> <li>- Quieren que la protejan</li> <li>- Inseguridad</li> <li>- Poca audacia</li> <li>- Cálidas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Alta autoestima</li> <li>- Independencia</li> <li>- Seguridad personal</li> <li>- Quererse a sí mismo</li> <li>- Asertivos</li> <li>- Capacidad para tomar decisiones</li> <li>- No lloran</li> <li>- Reprimen individualmente sus emociones y sentimientos positivos ( ternura ) pero no reprimen la ira</li> <li>- Poca expresión de ternura</li> <li>- Poco contacto físico</li> <li>- Prácticos</li> </ul>

**¿ESTAS CARACTERÍSTICAS PUEDEN CAMBIARSE?**

**¿QUIEN ES EL O LA RESPONSABLE DEL DESARROLLO DE NUESTROS PUEBLOS?**

**¿NOS TOCA HACER ALGO A NOSOTRAS PARA QUE NUESTROS PUEBLOS PROGRESEN?**

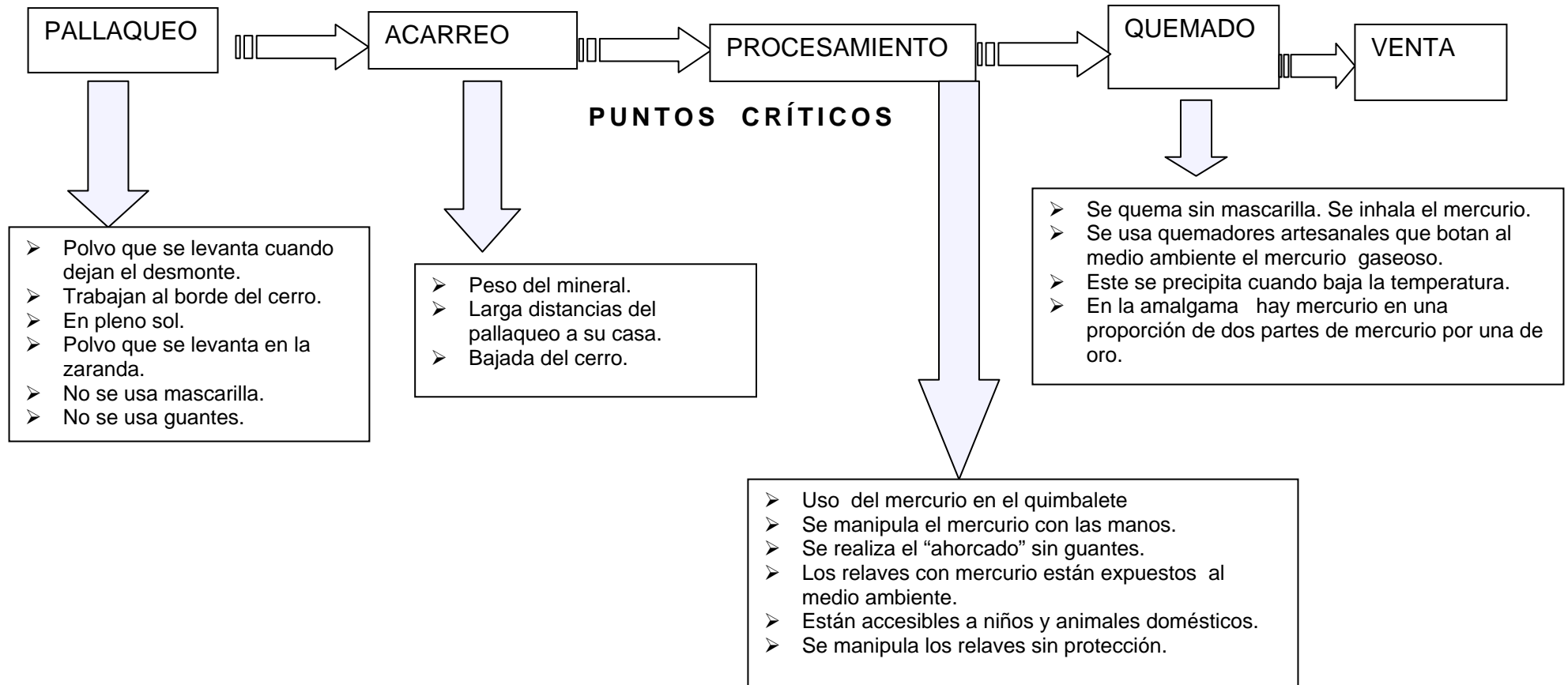


**ESTAS PREGUNTAS NO TIENEN UNA SOLA RESPUESTA, DEPENDE DE CÓMO NOS VEAMOS: COMO POBLADORAS O CIUDADANAS**

<b>POBLADORA</b>	<b>CIUDADANA</b>
<p>- La palabra poblador hace referencia a la condición de habitante de un determinado lugar .</p> <p>- Se resalta el hecho de que vive en el lugar.</p> <p>-La persona que se percibe como poblador tiene una serie de actitudes y comportamientos :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Privilegia las relaciones con su familia y con los que viven cerca de él, siendo las únicas relaciones en las que confía, desarrollando con ellos una serie de iniciativas para vivir y progresar</li><li>• Desconfía profundamente de los que no son como él ( los que viven en otros lugares, hablan otros idiomas, son de</li></ul>	<p>- La palabra ciudadano hace referencia a la pertenencia a una comunidad política, organizada en un Estado, en la que por acuerdos libres se establecen derechos y responsabilidades para todos con un criterio de igualdad.</p> <p>- Por eso el ciudadano esta relacionado con el intento de romper las barreras entre los distintos grupos de pobladores, a partir del reconocimiento que a pesar de las diferencias todos somos iguales.</p> <p>- Hablar de ciudadano o ciudadana también quiere decir <b>que es cada uno de nosotros quien tiene deberes y derechos</b>. Es decir no son derechos y deberes de un grupo sino de cada individuo. El o Ella es quien debe ejercerlos, gozarlos y cumplirlos sin diferencia de género, condición social,</p>

<p>otro color de piel o de condición económica) y en particular de las autoridades</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• No tiene interés de establecer una relación más duradera y cooperativa entre ellos.</li> <li>• La relación con el Estado y el Gobernante está basado en la desconfianza.</li> <li>• El pensar que la responsabilidad de la marcha del gobierno o de la Municipalidad es responsabilidad exclusiva del gobernante.</li> <li>• La actitud de “pedir” o “reclamar” ante el gobernante quien tiene la responsabilidad de ver la manera de resolver la demanda.</li> </ul>	<p>religiosa, cultural.</p> <p>- La persona que se reconoce como ciudadano o ciudadana desarrollo una serie de actitudes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Conoce y hace valer sus derechos y respetar a los demás</li> <li>-Se siente responsable de la buena convivencia en su localidad y se preocupa de los asuntos públicos que construyen el bienestar general.</li> <li>-Se rige por normas y se preocupa porque existan y por respetarlas.</li> <li>-Busca incrementar su presencia en la toma de decisiones en los espacios locales y nacionales, siendo necesario que se relacione con otros grupos de pobladores y con el Estado e influir en su gestión.</li> <li>-La relación que los ciudadanos ( as ) entablan con el Estado y el gobernante está basado en la representación.</li> <li>-La relación con el Estado es también de cooperación y concertación lo que supone la combinación de estrategias de presión y de negociación.</li> <li>-El gobernante no recibe “un cheque en blanco”. Los ciudadanos y (as) demandan participar en la toma de decisiones y en el control de la gestión pública.</li> <li>-El gobernante no es el único que debe preocuparse por las soluciones. Debe consultar a los ciudadanos y ciudadanas.</li> </ul>
---	---

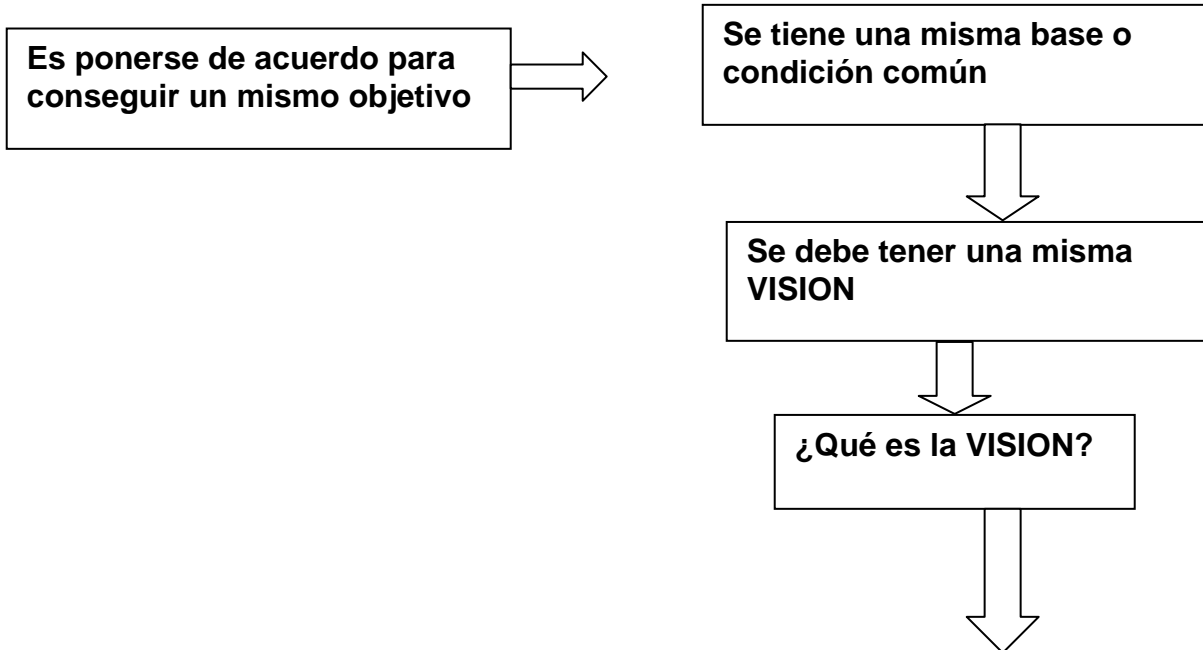
## SALUD Y EDUCACIÓN AMBIENTAL



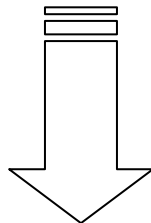
**PROYECTO: “LIDERAZGO Y ORGANIZACIÓN DE LAS MUJERES MINERAS AURÍFERAS ARTESANALES”.**

**MATERIALES DE LECTURA**  
**ORGANIZACIÓN Y LIDERAZGO**

**I. ¿Qué es una Organización?**



**La VISION es un sueño realista de lo que queremos que sea nuestra realidad en algunos años (3, 5 ó más). Es el gran objetivo al que todos los miembros quieren llegar.**



**La Organización responde a cómo disponer nuestras fortalezas, capacidades y experiencia para lograr ese sueño o Visión y nos dice qué pasos dar para alcanzar dicho Objetivo.**  
**LA ORGANIZACIÓN DEBE CONTAR CON UN PLAN DE TRABAJO.**

## II. Niveles de una Organización.

- **Organización de Base:** es el primer nivel de organización en donde se agrupan los integrantes por tener una base común, por ejemplo: Las pallaqueras, los mineros, los obreros, etc.
- **Organización de segundo nivel:** son las Organizaciones que agrupan a varias organizaciones de Base, por ejemplo: AMASUC, que agrupa a los productores mineros del Sur medio.
- **Centrales y Confederaciones:** agrupan a varias Organizaciones de segundo nivel. Son de ámbito nacional o incluso más amplio.

## III. Principios de toda Organización.

### DEMOCRACIA.

Los miembros pueden expresar sus ideas con libertad y los acuerdos se toman por consenso o por mayoría.

### PARTICIPACIÓN.

Es un deber y un derecho de todos los miembros participar en la toma de decisiones y en la ejecución de los mismos.

### VISIÓN COMÚN y PLAN DE TRABAJO

Todos miembros comparten el mismo sueño y para hacerlo realidad van elaborando su Plan de Trabajo.

### REPRESENTACIÓN Y DEFENSA.

La organización representa a cada uno de sus miembros y asume la defensa de sus intereses individuales y colectivos.

### TRANSPARENCIA.

Las cuentas económicas de la Organización deben ser conocidas por todos los miembros. Los dirigentes son administradores de fondos que le pertenecen a todos.

### CAPACITACIÓN.

Toda Organización debe tener una Capacitación permanente para garantizar una mejor participación de sus miembros y preparar futuros dirigentes.

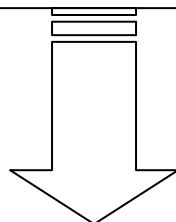
## **VIGILANCIA.**

Es el deber y el derecho de todos los miembros de la organización de establecer mecanismos de vigilancia sobre el cumplimiento de los acuerdos y sobre el manejo de las cuentas económicas

## **IV. ¿Cómo nos organizamos?**

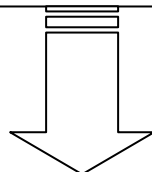
### **LA ASAMBLEA GENERAL**

Es el máximo organismo de dirección. Se compone de la reunión de por lo menos la mitad más uno de sus miembros y es autónoma para sus decisiones de acuerdo a sus Estatutos. Es un deber y un derecho de los socios de participar en este organismo. Los acuerdos se toman por consenso o por mayoría



### **LA JUNTA DIRECTIVA**

Prepara y ejecuta los acuerdos de la Asamblea General; representa a la Organización. El número depende del grado de desarrollo de la Organización.



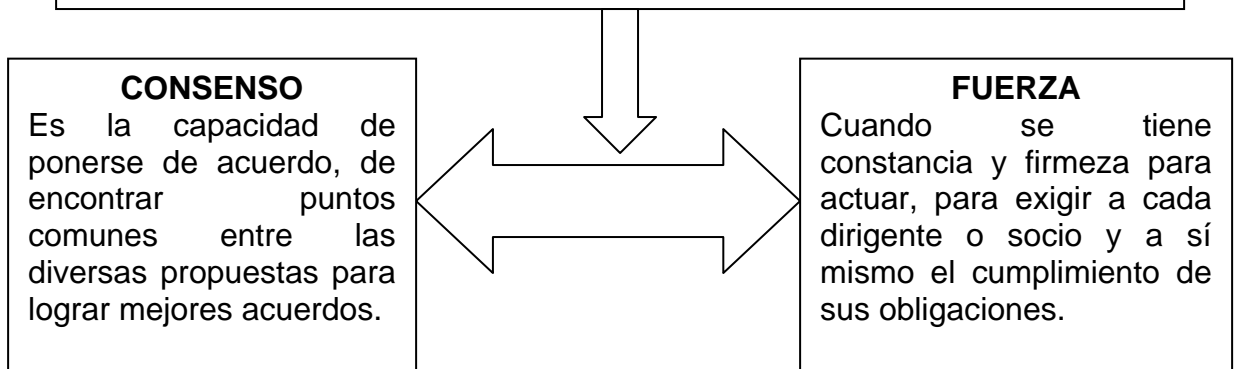
### **DELEGADOS Y SOCIOS**

Están obligados a acatar los acuerdos de la Asamblea General; apoyan y pueden participar en su ejecución. Ejercen un papel de vigilancia. Toda discrepancia o crítica debe ser expuesta y resuelta en la Asamblea General.



## V. ¿Qué es el Liderazgo?

Es la mayor responsabilidad e iniciativa con que se asume las tareas de la organización para alcanzar sus objetivos, por lo tanto **el elemento clave del Liderazgo es la Participación**. El liderazgo lo puede ejercer un dirigente o cualquier socio o miembro de la Organización, lo ideal es que todos los miembros ejerzan algún tipo de liderazgo. Todo liderazgo está compuesto de dos elementos en diversas combinaciones: el Consenso y la Fuerza.



## VI. ¿Cómo se ejerce el Liderazgo?

Hay muchas formas de ejercer el Liderazgo, así que vamos a señalar 3 formas positivas y 2 formas negativas de cómo se ejerce el Liderazgo

### POSITIVAS:

Liderazgo Colectivo: sabe formar equipos de trabajo y Sabe delegar responsabilidades y ubica a cada quién de acuerdo a sus habilidades.

Liderazgo Participativo: busca la participación de todos los miembros y no sólo de sus amigos. Alienta el desarrollo de nuevos líderes.

Liderazgo de Consenso: busca que sus propuestas recojan las distintas opiniones y sean de "sentido común". Sabe construir consensos y no polariza con las personas.

## NEGATIVAS:

Caudillismo: cuando no delega responsabilidades y él solo lo hace todo; todas las decisiones están en sus manos. Es activo pero centraliza todo y no deja que nadie le “haga sombra”. Polariza con las personas y cae en el subjetivismo, es decir, actúa por simpatías o antipatías personales.

Burocrático: cuando hace lo mínimo indispensable para mantenerse en el cargo; todo es trámite y no actúa sobre los objetivos principales de la Organización. No toma iniciativa y ante las dificultades no busca nuevas alternativas.

**RED SOCIAL.**  
**Marzo del 2005.**

## TALLER DE CAPACITACIÓN EMPRESARIAL

1. Fines y objetivos de una empresa:
  - Es una organización con fines de lucro.
  - Debe tener responsabilidad social.
2. Planificación Estratégica.
  - Fortalezas y debilidades.
  - Visión.
  - Misión.
  - Ejes de desarrollo estratégico.
  - Objetivos.
  - Plan operativo.
3. La Organización.
  - a. Principios:
    - Eficiencia.
    - Especialización.
    - Economía a escala.
    - Rentabilidad.
    - Productividad.
    - Líneas de mando: funciones técnicas.
    - Vigilancia.
  - b. Dueños y trabajadoras.
  - c. Órganos de gobierno:
    - Junta de accionistas.
    - Directorio.
    - Gerencia.
  - d. Organigrama y manual de funciones.

## PROCEDIMIENTO PARA LA OBTENCION DE LA PERSONERIA JURIDICA DE UNA ASOCIACIÓN

Para obtener personería jurídica se debe inscribir en los Registros Públicos de su jurisdicción.

### ¿CÓMO?

1º. Hay que realizar la búsqueda Registral; quiere decir que, en los Registros Públicos de la jurisdicción, se paga una tasa y se verifica que el nombre que le va a poner a su Asociación no ha sido inscrito por otra asociación anteriormente.

2º. Se compra los libros de la Asociación:

- Libro de Actas de la Asamblea General ( donde constan los acuerdo de asambleas)
- Libro de padrón de Asociados. Figura: nombre DNI., actividad, domicilio, fecha de ingreso de cada uno de los miembros de la Asociación con indicación de los que ejerzan cargos de administración o representación.
- Libro de Actas del órgano directivo (se toma nota de los acuerdos de la Directiva).

3º. Los tres libros en blanco se llevan a un notario o al juez de paz letrado de la provincia, para que los legalice.

4º. Realizar una Asamblea General que tenga los siguientes puntos de Agenda:

- Acuerdo de constituirse como asociación
- Aprobación de los Estatutos.
- Elección del cuerpo directivo.
- Acuerdo de otorgar poderes a dos (2) miembros de la Directiva (pueden ser el Presidente y secretario de Actas o cualquier otro). Para que firme la minuta y la escritura pública en representación de la Asociación.

5º. Llenar el libro de Actas de Asamblea General con todos los acuerdos tomados. Los Estatutos tienen que escribirse íntegramente en el libro de Actas. (al final hay un ejemplo de acta y modelo de estatuto que cada uno puede modificarlo y adaptarlo a su realidad). Todos los presentes tienen que firmar el libro de Actas, poniendo su nombre completo, DNI. y firma.

6º. Llenar el Libro Padrón de Asociados que debe tener por lo menos: nombre completo, DNI. edad, ocupación, dirección y firma del interesado.

7º. Elaborar una minuta de constitución firmada por un abogado y por los miembros de la directiva autorizados por la Asamblea a firmar.

8º. Presentar al notario: Minuta de constitución y el Libro de Actas de Asamblea General. El notario elabora la escritura pública.

9º. Llevar todos estos documentos a Registros Públicos para su inscripción. También puede hacerlo el mismo Notario.

¿PARA QUE SE DEBE TENER PERSONERÍA JURÍDICA?

PARA QUE ACTÚEN COMO UNA UNIDAD SUJETA A DERECHOS Y OBLIGACIONES, REALIZANDO ACTOS JURÍDICOS VÁLIDOS FRENTE A TERCEROS. ENTRE OTRAS ATRIBUCIONES SE PODRÁ: CELEBRAR CONTRATOS, CONVENIOS Y OTROS ACTOS JURÍDICOS, SER SUJETO DE CREDITO ETC.

¿QUÉ ES LA ASOCIACIÓN CIVIL?

ES UNA PERSONA JURÍDICA SIN FINES DE LUCRO, DONDE NO HAY ESPÍRITU DE GANANCIA, EL FIN NO LUCRATIVO ES SU CARACTERÍSTICA Y CUALQUIER SUPERÁVIT QUE PUDIERA TENER ES DESTINADO A SUS OBJETIVOS, NO SE REPARTEN GANANCIAS ENTRE SUS SOCIOS.

MODELOS DE ACTAS DE CONSTITUCION Y DE ESTATUTO DE UNA ASOCIACIÓN SIN FINES DE LUCRO

TODO ESTO DEBE ESCRIBIRSE EN EL LIBRO DE ACTAS DE ASAMBLEAS Y AL FINAL TODOS LOS PRESENTES DEBEN FIRMAR (NOMBRE, DNI. Y FIRMA).

## ACTA DE CONSTITUCIÓN

En la ciudad de.....(nombre del pueblo)....., distrito de ...(distrito)....., a los ..... días del mes de.....del año..(200...).....,siendo las ..... horas del día, se reunieron en.(dirección del local).....un grupo de .....(número de)..... personas

Abierta la reunión, se eligió como director de debates a .....(nombre y apellidos).....Se presentó a continuación una propuesta de constituir una Asociación sin fines de lucro, denominada ..... , la misma que utilizará las siglas ..... , la cual fue aprobada por (unanimidad o mayoría de tantos votos contra tantos)

A continuación se propuso un proyecto de estatutos, el mismo que luego de una discusión acerca de sus objetivos, duración y órganos de gobierno, fue aprobado por( unanimidad o mayoría) la misma que regirá a la Asociación que se constituye y consta de ..... títulos y .....artículos. Siendo el tenor el siguiente.

# Estatuto

## Título I

### Denominación, duración y domicilio.

Artículo 1º.- El presente Estatuto regirá para la Asociación civil denominada “Asociación de Mujeres Mineras Artesanales Seleccionadora de mineral .....”que usará las siglas :.....

Artículo 2º.- La “Asociación de Mujeres Mineras Artesanales de .....”fija como domicilio el pueblo de .....Distrito.....Provincia de..... Región de .....

Artículo 3º.- Se fundó el..... de ..... del año ..... y se fija un tiempo de duración ilimitado hasta que la mayoría de socios acuerde su disolución.

## Título II

### De los objetivos.

Artículo 4. Los objetivos de la Asociación de Mujeres Mineras Artesanales de ..... son :

*1º. Constituirnos en una organización sin fines de lucro que busque el bien común de sus asociadas y/o asociados, recoja las inquietudes de ellos y oriente la solución de sus problemas tanto de orden social, económico y laboral.*

*2º. Asumir tareas de promoción de sus asociados para lograr una vida digna para ellos y sus familias.*

*3º. Asumir la representación legal de sus asociados frente a terceros.*

*4º. Ejercer la defensa legal de sus asociados.*

*5º. Desarrollar actividades de capacitación en general para sus asociados.*

*6º. La Directiva custodia los bienes de la Asociación y con acuerdo expreso y claro previo de la Asamblea General, tiene capacidad de comprar y/o vender, abrir cuenta corriente, de ahorros, ser sujetos de crédito, realizar actividades bancarias normales y permitidas para las Asociaciones sin fines de lucro, celebrar contratos, convenios y otros actos jurídicos.*

*Título III  
De los miembros o asociada/os.*

*Artículo 5º.- Son miembros de la Asociación todas aquellas mujeres y hombres mineros artesanales, seleccionadores de mineral, mayores de edad, en la plenitud de sus facultades mentales y con dirección reconocida.*

*Artículo 6º.-Para ser miembro de la Asociación se debe cumplir con:*

- a) Ser minero artesanal.*
- b) Pagar la cuota de inscripción y la cuota mensual que se acuerde.*
- c) Cumplir con todos los deberes señalados por este Estatuto.*
- d) Tener dirección reconocida.*
- e) Expresar su voluntad de ingresar a la Asociación*

*Artículo 7º.- Los derechos de los asociados son:*

- a) Participar con voz y voto en las Asambleas generales.*
- b) Tener capacidad para elegir y ser elegido para los cargos directivos.*
- c) Participar en toda actividad que organice la Asociación.*
- d) Hacerse representar a su solicitud, por la Directiva de la Asociación, frente a terceros.*
- e) Solicitar la defensa de orden legal que necesite en su relación contractual con terceros.*
- f) Solicitar la mediación de la Asociación en eventuales conflictos contractuales frente a terceros.*
- g) Participar en las actividades de capacitación que organice la Asociación.*
- h) Solicitar la realización de Asamblea General, con por lo menos el 20% de firmas de los socios activos y señalando la Agenda de la misma. Esto obligará a la realización de la Asamblea en un plazo no mayor de 7 días después de presentado el pedido, con la Agenda señalada en la solicitud y los puntos que la Asamblea acuerde agregar.*
- i) Solicitar la fiscalización de los gastos de la Directiva. Este pedido tiene que hacerlo en Asamblea General o de no realizarse ésta, puede pedirlo por escrito y con la firma de por lo menos el 20% de los Asociados lo que obligará a que en un plazo no mayor a 7 días se convoque a la Asamblea General y se trate este pedido como punto único.*
- j) No sufrir discriminación en su relación con la Asociación, por razón de sexo, edad, religión, situación económica o cualquier otra razón que vulnere el derecho del asociado a ser tratado y atendido con igualdad y equidad por la Asociación.*
- k) Ejercer a plenitud sus derechos fundamentales contemplados en la Constitución y las leyes.*
- l) Revisar a su solicitud, las cuentas de la Directiva, siempre que haya hecho el pedido por escrito y con por lo menos 4 días de anticipación. Esta revisión tiene que realizarla en la sede de la Asociación o en donde se encuentre los libros, sin moverlos ni puede impedir el normal desenvolvimiento de la Directiva de la Asociación.*
- m) Retirarse libremente de la Asociación, siempre y cuando lo exprese por escrito.*



*Artículo 8º.- Son deberes de los Asociados:*

- a) No mentir en los datos consignados en la inscripción en la Asociación.*
- b) Pagar la cuota de inscripción, la cuota mensual ordinaria y las extraordinarias que se acuerde en Asamblea General.*
- c) Asistir a las Asambleas Generales ordinarias y extraordinarias.*
- d) No utilizar la Asociación en cualquiera de sus estamentos y/o sus bienes, para uso y beneficio personal.*
- e) No impedir el ejercicio de sus derechos a uno o varios asociados.*
- f) Ejercer los cargos Directivos con diligencia y esfuerzo, buscando soluciones colectivas a los problemas planteados, poniéndose al servicio de los demás.*
- g) Desempeñar con honestidad moral y económica los cargos directivos.*
- h) Respetar y hacer respetar el presente Estatuto*
- i) Cumplir y hacer cumplir los acuerdos de Asamblea general.*
- j) Acatar disciplinadamente las disposiciones de la Directiva de la Asociación siempre y cuando éstas se encuentren enmarcadas en lo señalado por la Asamblea General, en el Estatuto y las leyes vigentes.*
- k) Tener un comportamiento de respeto a sus compañeros asociados, ser tolerantes con sus ideas, por más discrepancia que exista.*
- l) Cumplir las sanciones disciplinarias que acuerde la Asamblea General.*

*Artículo 9º.- La calidad de Asociado no se puede transmitir, es personal e intransferible.*

#### *TITULO IV*

##### *De las sanciones y pérdida de los derechos como miembro*

*Artículo 10º.- Se aplicará sanciones a los asociados que cometan faltas y de acuerdo a la gravedad de éstas se graduarán las penalidades. Se establece como principio general el derecho de defensa y poder apelar en segunda instancia.*

*Artículo 11º.- Las faltas se calificarán como sigue con sus sanciones:*

- a) Faltas leves: el incumplimiento del Artículo 8º. En sus incisos b); c); y f).  
Sanción: llamada de atención verbal.*
- b) Faltas: el incumplimiento del Artículo 8º. En sus incisos a); e); h); i); j); k);l).  
Sanción: llamada de atención por escrito.*
- c) Faltas Graves: el incumplimiento del artículo 8º. En su inciso d) o la reiterada en por lo menos tres (3) veces las faltas señaladas en el inciso b) del presente artículo.  
Sanción: separación temporal entre seis (6) meses y un año.*
- d) Faltas muy graves: el incumplimiento del artículo 8º. En su inciso g) y la reiterada falta en por lo menos tres (3) veces la falta señalada en el inciso c) del presente artículo.  
Sanción: expulsión definitiva*

*Artículo 12º.- Dentro de la Directiva se elegirá a una Secretaria de Disciplina que presidirá la Comisión de Disciplina y en Asamblea General se elegirá a dos (2) miembros de dicha Comisión. Estos dos miembros no pueden ser miembros de la Directiva actual.*

*Artículo 13º.- La Comisión de Disciplina evaluará cada caso, uno por uno y tomará en cuenta además del presente Estatuto, las circunstancias atenuantes o agravantes presentes.*

*Artículo 14º.-Para los casos señalados en el Artículo 11º. Incisos a) y b), aplicará las sanciones la Comisión de Disciplina. En caso la asociada apele la sanción, se suspende su aplicación y se verá en la siguiente Asamblea Ordinaria, la que ratificará o modificará la sanción puesta por la Comisión.*

*Artículo 15º.- Para los casos señalados en el Artículo 11º. Incisos c) y d), la Comisión de Disciplina presenta un informe a la Asamblea General, con su recomendación de sanción. La Asamblea tomará el acuerdo más conveniente por mayoría simple. En caso el asociado apele esta sanción, se verá en la siguiente Asamblea General.*

*Artículo 16º.- Todo acuerdo tomado después de una primera apelación, es firme y definitivo. No podrá ser revisado sino cuando surjan hechos nuevos que ameriten un nuevo análisis.*

*Artículo 17º.-Cuando se pierde la calidad de asociado sea por renuncia, separación, expulsión o cualquier otra circunstancia no contemplada, en ningún caso se podrá solicitar la devolución de las cuotas aportadas a la Asociación.*

## TITULO V

### De los órganos de Gobierno

*Artículo 18º.- Los órganos de gobierno de la Asociación ..... son:*

#### **A) ASAMBLEA GENERAL ORDINARIA;**

*Es la reunión de sus asociados debidamente convocados que se reúne por lo menos una vez al mes. Es el máximo organismo de dirección de la Asociación y tiene facultades para debatir y tomar acuerdos sobre todos los temas concernientes a la organización y buena marcha de la institución Está facultada para interpretar y modificar si fuera necesario los Estatutos; en tal caso requiere que el acuerdo de modificación se tome por mayoría calificada, es decir la mitad más uno de los socios hábiles .Debe tener por lo menos los siguientes pasos:*

*1.- Pasar lista y constatar el quórum. El quórum en la primera lista es la mitad más uno de los socios hábiles. Pasada una hora se puede pasar una segunda lista y se instala la*

*Asamblea con los asociados presentes, siempre y cuando pasen del 35% de los socios hábiles.*

*2.- Cartas recibidas y enviadas*

*3.- Informes en general*

*4.- Puntos de agenda.*

*5.- Los acuerdos son tomados por mayoría simple, es decir por la mitad más uno de los presentes, salvo los temas que necesitan una mayoría calificada (la mitad más uno de los socios hábiles).*

*6.- Firma del acta . Todos los presentes deben firmar el libro de actas.*

*b) ASAMBLEA GENERAL EXTRAORDINARIA;*

*Que se reúne cuando la convoca la Junta Directiva o el 20% de socios hábiles.*

*Quórum: en la primera lista es el 50% más uno; en la segunda se inicia con los presentes siempre y cuando pasen del 35% de los socios hábiles.*

*Agenda: puntos concretos señalados en la convocatoria.*

*Acuerdos: se toman por mayoría simple (la mitad más uno de los presentes) salvo los temas que necesitan mayoría calificada (la mitad más uno de los socios hábiles).*

*c) JUNTA DIRECTIVA;*

*Que ejerce la representación de la Asociación de Mineros Artesanales de acuerdo a los Estatutos y debe aplicar los acuerdos de las Asamblea ordinarias y extraordinarias.*

*Está conformada por:*

*PRESIDENTA/E; responsable principal de la Asociación y ejerce su representación, aplicando los acuerdos de la Asamblea general y los objetivos y fines señalados en el presente Estatuto.*

*VICEPRESIDENTA/E; reemplaza al Presidente ante su ausencia. Es el responsable de la administración de los bienes de la Asociación.*

*SECRETARIA/O DE DEFENSA; asume los casos de defensa legal y orientación a sus asociadas.*

*SECRETARIA/O DE ORGANIZACIÓN; responsable de padrones y actividades de fortalecimiento.*

*SECRETARIA/O DE ECONOMIA; responsable de la economía de la Asociación.*

*SECRETARIA/O DE ACTAS, responsable del libro de actas.*

*SECRETARIA/O DE DISCIPLINA; preside la Comisión de Disciplina.*

*SECRETARIA/O DE PRENSA; responsable de propagar acuerdos y orientaciones.*

*La Junta Directiva tiene un periodo de vigencia de 2 años y es elegido en elecciones generales secretas y universales entre los socios hábiles. Se reúne por lo menos una vez a la semana.*

d) *COMISION DE DISCIPLINA*; la preside el Secretario de Disciplina y está integrada además por dos miembros más elegidos en Asamblea General., entre todos las socias presentes, menos entre los dirigentes vigentes .Su vigencia es la misma a la de la Junta Directiva.

e) *COMITÉ ELECTORAL*; se elige en Asamblea General con tres meses de anticipación de las elecciones generales entre los socios hábiles, por mayoría simple. Están impedidos de integrar este Comité los sancionados con la separación o expulsión, los dirigentes salientes y los postulantes a los cargos directivos en el nuevo proceso electoral.

El Comité dirige las elecciones en la fecha señalada por la Asamblea General, elaborando un reglamento de Elecciones que se acuerda en Asamblea General de la Asociación. Recibe y depura el Padrón Electoral y lo publica, dando un plazo para cualquier tacha u observación, las mismas que serán resueltas en acto público. Sus fallos en materia electoral son inapelables.

El Reglamento debe señalar:

- el número de socios hábiles, de acuerdo al padrón, que pueden participar en las elecciones
- señala el número de firmas que debe respaldar cada lista (que no puede ser más del 10% de socios hábiles).
- Señala las reglas para la propaganda de la listas, señalando fecha de término para estas actividades.
- Decreta la ley seca para el día de las elecciones, norma la participación de los personeros y candidatos en el acto de sufragio, conteo y resultados.
- Establece dónde se realizará el conteo y los participantes en él.
- Ganará la lista que adquiera la mayoría de votos salvo que no alcance más del 30% de los socios hábiles , en tal caso, se irá a segunda vuelta en el plazo máximo de una semana entre las dos listas más votadas. En la segunda vuelta gana la lista que tenga mayoría simple de votos.
- Es el órgano encargado de declarar el ganador de la elecciones y de proclamar a la nueva Junta Directiva.

El Comité Electoral esta conformado por tres miembros elegidos en Asamblea General:

Presidente

1er. Vocal

2do vocal.

Los acuerdos se toman por mayoría simple y cesan en sus funciones cuando juramentan a la Junta Directiva elegida en el proceso electoral.

## Título VI

### Del régimen económico

Artículo 19º.-El patrimonio de la Asociación estará conformado por:

- Cuotas de ingreso. Que se fija en S/.....
- Cuotas ordinarias. Que se fija en S/.....
- Cuotas extraordinarias. Que se acuerden en Asamblea General
- Las compras y adquisiciones que la Asamblea general acuerde.

*Artículo 20º.- Al ser una Asociación civil sin fines de lucro, hay ausencia del espíritu de ganancia y cualquier superávit que pudiera tener será destinado a sus objetivos; no hay repartición de ganancias entre sus socios.*

## *Titulo VII*

*De la afiliación a organizaciones regionales, nacionales o internacionales.*

*Artículo 21.- Por su carácter de Asociación, podrá afiliarse a organismos de fines similares, de carácter Regional, nacional o internacional, siempre y cuando sus Objetivos y Fines no están en contradicción con los Objetivos y Fines de la Asociación.*

*Artículo 22.- Para proceder a esta afiliación se debe presentar y aprobar una moción en dicho sentido y requiere se aprobado por mayoría simple en la Asamblea de Asociadas.*

*De la modificación de estatutos*

*Artículo 23º.- Los Estatutos pueden ser modificados en Asamblea general por una mayoría calificada (mitad más uno de socios hábiles).*

## *Título VIII*

*De la disolución y liquidación de la Asociación,*

*Artículo 24º.- La disolución procederá cuando por iniciativa de un socio hábil se discuta en Asamblea General y se acuerde por mayoría calificada.*

*Artículo 25º.- El quórum de dicha Asamblea donde se discuta la posible disolución, debe ser de la mitad más uno de los socios hábiles.*

## *Titulo IX*

*Disposiciones finales*

*Artículo 26º.- Cualquier aspecto no contemplado en el presente Estatuto será subsanado por la Asamblea General.*

*Titulo X*

*Disposiciones transitorias*

*Artículo 27º.- En esta primera ocasión la Junta Directiva será elegida en Asamblea General por mayoría simple.*

*FIN DE LOS ESTATUTOS*

*Una vez aprobado los Estatutos se procedió a la elección de un Comité Electoral, quedando conformado por:*

*Presidente .....  
1er. Vocal .....  
2do. Vocal .....*

*El mismo que dirigió la elección de la Junta Directiva, de acuerdo al Reglamento Electoral aprobado.*

- Se presentaron..... Listas, siendo las siguientes:
  - XXXXXXX*
  - XXXXXXX*
  - XXXXXXX.**
- después de realizada la votación, se procedió a realizar el escrutinio, siendo el resultado el siguiente:
  - Lista xxxxxx       votos*
  - Lista xxxxxx       votos.*
  - Lista xxxxxx       votos.**
- Siendo por tanto elegida la Lista xxxxxxx para la Junta Directiva, la que tendrá vigencia 2 años a partir de la fecha de elección*

*Quedando conformada de la siguiente manera:*

*Presidenta .....  
Vicepresidenta .....  
Secretaria de Defensa .....  
Secretaria de Organización .....  
Secretaria de Economía .....  
Secretaria de Actas .....  
Secretaria de Disciplina .....  
Secretaria de Prensa .....*

*Después de proclamar a los dirigentes elegidos se procedió a su juramentación e instalación.*

*Finalmente se acordó otorgar poder amplio y general a los siguientes dirigentes:*

<i>Nombres y apellidos</i>	<i>Cargos</i>	<i>DNI</i>
.....		
.....		

*Para que en representación de la Asociación..... se encarguen de realizar todos los trámites y gestiones necesarios, así como para la suscripción de la minuta y la escritura pública que ella origine, a fin de efectuar la inscripción de la Asociación en los Registros Públicos respectivos.*

*No habiendo otro asunto que tratar, se dio por finalizada la Asamblea siendo las .....horas, se levantó la sesión después de leer la presente acta, aprobarla y firmarla.*

<i>Nombres y Apellidos</i>	<i>DNI</i>	<i>Firma</i>
.....		.....
.....		
.....		.....
.....		
.....		.....
.....		

*Ciudad y fecha*

## MANUAL DE FUNCIONES.

Toda institución debe tener un PLAN DE TRABAJO que oriente su gestión, porque esto lleva a tener objetivos comunes a discutir y ponerse de acuerdo sobre metas concretas y actividades. Del mismo modo cada Secretaría debe tener un Plan de acción concreto, con las actividades que va a realizar. Las funciones de cada cargo son, a manera de orientación general:

### Presidenta.-

*Es la representante de la Asociación, y responsable del funcionamiento de la Junta Directiva y sus respectivas Secretarías. Convoca a la Asamblea de socias, tanto Ordinarias como Extraordinarias. Junto con la Secretaria de Economía puede abrir cuentas bancarias, firmar transferencias de bienes previa autorización de la Asamblea; también monitorea el cumplimiento de las funciones y planes de cada Secretaría.*

### Vicepresidenta.-

*Reemplaza a la Presidenta cuando esta se ausenta. Tiene a su cargo la custodia de los bienes de la Asociación*

### Secretaria de Defensa.-

*Asume los casos de defensa gremial de sus asociadas y las representa junto con la Presidenta ante terceros. Busca centralizar la legislación que les concierne. Organiza capacitaciones respecto a su cargo.*

### Secretaria de Organización.-

*Es responsable de la buena marcha organizativa de la Asociación. Organiza capacitaciones para sus asociadas sobre organización, trabajo en equipo, etc. Organiza las Comisiones de Trabajo que se formen. Es responsable que se cumplan los acuerdos de las Asambleas generales y de Junta Directiva.*

### Secretaria de Economía.-

*Responsable de la economía de la Asociación. Centraliza las cuotas ordinarias y extraordinarias de las asociadas. Lleva un cuaderno de contabilidad sencillo y directo, donde registre los ingresos y los egresos, con fecha, nombre de quién realizó el gasto, motivo del mismo y quién lo autorizó. Cada movimiento debe sustentarlo con la firma de los autores del mismo.*

### Secretaria de Actas.-

*Responsable del Libro de Actas, tanto de la Junta Directiva como del Libro de Actas de la Asamblea General.*

### Secretaria de Disciplina.-

*Encargada de velar por la disciplina de la Asociación, en las Asambleas y en la vida cotidiana*

### Secretaria de Prensa.-

*Responsable de comunicar a las asociadas de los acuerdos tomados en junta general y al público en general cuando fuera necesario. Debe contar con implementos (pápelos grafos)*



## **Anexo 2**

### **LISTAS DE ASISTENCIA**

## 6.- FOTOS