

**FACTORES PERSONALES Y SOCIALES OBSTACULIZANTES Y
FACILITADORES DE PROCESOS GRUPALES EN MUJERES DEL
CORREGIMIENTO LA GALLERA – SINCELEJO (SUCRE)**



EUGENIA MARIA MARRIAGA PESTANA

GLORIA CECILIA SAEZ SÁNCHEZ

OLIVIA VERTEL MONTIEL

**UNIVERSIDAD NACIONAL Y A DISTANCIA – UNAD
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, HUMANAS Y EDUCATIVAS
PSICOLOGÍA SOCIAL COMUNITARIA
CREAD – COROZAL**

2003

**FACTORES PERSONALES Y SOCIALES OBSTACULIZANTES Y
FACILITADORES DE PROCESOS GRUPALES EN MUJERES DEL
CORREGIMIENTO LA GALLERA – SINCELEJO (SUCRE)**

EUGENIA MARIA MARRIAGA PESTANA

GLORIA CECILIA SAEZ SÁNCHEZ

OLIVIA VERTEL MONTIEL

**Trabajo de grado presentado como requisito para optar
el título de Psicología Social Comunitaria**

ASESORA

Dra. BLANCA FLOR PEREZ CONTRERAS

**Magíster en Educación: Sociología de la Educación
Universidad de Antioquía**

**UNIVERSIDAD NACIONAL Y A DISTANCIA – UNAD
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, HUMANAS Y EDUCATIVAS
PSICOLOGÍA SOCIAL COMUNITARIA
CREAD – COROZAL**

2003

Nota de Aceptación:

Firma del Presidente

Firma del Jurado

Firma del Jurado

Corozal, Septiembre de 2003

*Gracias oh Dios por que
Elegí progresar . . . en lugar de desistir*

Eugenia

A Dios todo poderoso, por ser el maestro que guió cada paso y me dio fuerzas para superar las diferentes dificultades durante el transcurso de mi formación profesional.

A Fabio, mi esposo, quien apostó a la realización de mi carrera incondicionalmente con su amor y apoyo, dándome estímulos para lograr este objetivo en mi vida.

A Nata, mi hija porque supo esperar pacientemente éste momento y por ser tolerante con el tiempo que me cedió, para que hoy se lo retribuya con una nueva meta lograda, siendo ejemplo ante ella y lo capitalice en crecimiento personal.

A mis padres, por haberme concebido en el amor de un hombre y una mujer; ofreciéndome todos los medios necesarios para estabilizarme como ser, hoy gracias a ellos he crecido para servirle al tejido social y a la humanidad.

A todos mis amigos, que pacientes esperaron y en especial a los que a la distancia siempre me acompañan.

Gloria

Agradezco

A mi madre por su sacrificio y dedicación,

A mis hermanos por su inmenso afecto,

A mi novio por ser mi apoyo,

A Dios por todos ellos

Olivia

AGRADECIMIENTOS

Las autoras expresan sus agradecimientos:

A la UNAD por brindarnos la oportunidad de obtener una formación idónea.

A la Doctora BLANCA PEREZ CONTRERAS por sus sugerencias y aportes para el desarrollo de este estudio.

A las mujeres del corregimiento La Gallera por brindarnos espacios y por mantenerse dinámicas durante el proceso.

A Plan Internacional por su colaboración y apoyo logístico en el desarrollo de las actividades.

Al Sargento JAIME HERAZO MUÑOZ de la Policía Comunitaria-Sucre, por su gran espíritu de colaboración en el desarrollo de las capacitaciones impartidas.

Al Cabildo Menor de La Gallera por habernos permitido trabajar en su comunidad respetando sus leyes y condiciones.

A la señora MARIA DE LA CONCEPCIÓN Vda. DE PATERNINA por su decidido apoyo y permanente colaboración.

A todas las personas que aportaron su granito de arena para la realización de este estudio.

CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN	21
1. REALIDAD DE LA COMUNIDAD DE MUJERES DEL CORREGIMIENTO LA GALLERA - SINCELEJO	28
2. MARCO REFERENCIAL	33
2.1 ANTECEDENTES	33
2.1.1 Conferencia mundial sobre la mujer	34
2.1.2 De la Dirección Nacional para las mujeres - Presidencia de la República "El Salto Social"	37
2.1.3 Política de equidad y participación de la mujer "EPAM"	39
2.2 MARCO TEÓRICO	42
2.3 MARCO CONCEPTUAL	50
2.4 FUNDAMENTOS LEGALES	54
2.5 MARCO CONTEXTUAL	57
3. FUNDAMENTOS METODOLÓGICOS	61
3.1 TABULACIÓN Y ANALISIS DE RESULTADOS	65
3.1.1 Resultado de la encuesta	65
3.2 ANALISIS CONSOLIDADO DE LA INFORMACIÓN	76

4. LA CAPACITACIÓN Y PARTICIPACIÓN - ELEMENTOS FUNDAMENTALES PARA EL TRABAJO EN GRUPO O COLECTIVO DE LAS MUJERES DEL CORREGIMIENTO LA GALLERA - SINCELEJO	80
4.1 IMPORTANCIA DE LA PARTICIPACIÓN Y LA ORGANIZACIÓN DE LA MUJER EN EL CONTEXTO LOCAL DEL CORREGIMIENTO LA GALLERA - SINCELEJO	80
4.2 OBJETIVOS	82
4.2.1 General	82
4.2.2 Específicos	83
4.3 FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	83
4.4 PRIMERA ESTRATEGIA	86
4.5 SEGUNDA ESTRATEGIA	93
5. CONCLUSIONES	130
6. RECOMENDACIONES	133
7. CRONOGRAMA	135
7.1 PLAN DE ACCIÓN	136
BIBLIOGRAFÍA	137
ANEXOS	139

LISTA DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Estado Civil y Escolaridad	65
Tabla 2. Composición Familiar	66
Tabla 3. Aspectos Económicos - Ingresos Familiares	67
Tabla 4. Vivienda y Servicios Públicos	68
Tabla 5. Participación Comunitaria	69
Tabla 6. Satisfacción y aceptación del trabajo en equipo	70
Tabla 7. Comunicación y Resolución de Conflictos	72
Tabla 8. Actitud Frente a la Capacitación para Trabajo en Grupo / equipo	75

LISTA DE ANEXOS

	Pág.
Anexo A. Encuesta para recolección de información	140
Anexo B. Árbol problema	147
Anexo C. Formato de observación no participante	148
Anexo D. Dinámica "Armando un corazón"	149
Anexo E. Niveles de participación	150
Anexo F. Círculos de calidad	151
Anexo G. Artículos de la constitución	163
Anexo H. Mecanismos de participación	168
Anexo I. Retroalimentación arrojada por la investigación	173
Anexo J. socialización contenidos de la propuesta	174
Anexo K. Difusión de la propuesta	175
Anexo L. Descubriendo nuestro sentido de vida	176
Anexo M. Capacitación manejo de conflicto	177
Anexo N. Capacitación formación de líderes	178
Anexo Ñ. Estudiando nuestra constitución	179
Anexo O. Aprendamos a trabajar en grupo	180
Anexo P. que agradable es trabajar en equipo	181
Anexo Q. La participación interés de todos	182

Anexo R. Implementación círculos de calidad	183
Anexo S. Encuesta para recolección de información	184
Anexo T. Presupuesto	185

RAE

COLOMBIA

I TITLE: PERSONAL AND SOCIAL FACTORS
OBSTACULIZANTES AND FACILITATORS OF
PROCESSES GRUPALES IN WOMEN OF THE
CORREGIMIENTO THE GALLERA - SINCELEJO
(SUCRE).

AUTHORS: MARRIAGA, Eugenia, SAEZ, Gloria, VERTEL, Olivia.

KEY WORDS: Quality of life, congestion, group cohesion, community,
development, social development, group, social
interaction, organisation, group organisation, community
organisation, I work in group, social representation,
gender list, gender, self-esteem, I circulate of quality.

SOURCES: Constituted by 30m women of the community of the
Corregimiento The Gallera in the Municipality of
Sincelejo - Sucre.

CONTENT:

At the moment in Colombia one comes liderando the woman's topic, (Justness of Gender) with great welcome in different contexts. Standing out the politicians of justness and the woman's participation (EPAM) directed by the presidency of the Republic that objective creed and strategies looking for to promote the organisation, the participation and the woman's training to play a better part in the taking of decisions in the administration processes and self-management for the development.

The previously exposed viability the development of this degree work, supported in the theories of the Social Psychology, through different authors that have referred of them. To be applied to the context Partner - Cultural of the women residents in the corregimiento The Gallera, jurisdiction of the Municipality of Sincelejo in the Department of Sucre. In which the lack of an organisational culture is evidenced, where it appears the collective work energised by a great sense of ownership that allows to overcome the marked debilitate caused by the lack of the women's commitment towards the productive projects partner.

To be reasonable this study in their investigation stage, a general objective was traced that looks for to determine the factors that originate the behaviour of the women in its personal and social aspect, becoming an obstacle for the ideal ends,

likewise it was tried to determine that aspects are facilitators of the process grapple with the purpose of fort to determine the dinamisation of the common thing for collective interests framed in the action like generating of other actions individual and collective facilitators.

METHODOLOGY

The nature of this study allowed the application of the type of Investigation - Action IA, of qualitative focus, with a population shows of 30 women already affected by the problem commented, with which the following ones were used: gathering of information like; the survey, history of life, observation doesn't participate, elaboration of tree problem. Gathered all the information you proceeded to tabulate through percentage charts, that which threw momentous results of personal and social type; the lack of an organisational culture, evidenced by the work absence in group or collective, poor concentration mechanisms, faulty interpersonal relationships caused mainly by a wrong handling of the discussion talkative marked levels of low self-esteem, being left aside the projects of life.

V TITLES

THE TRAINING AND PARTICIPATION: FUNDAMENTAL ELEMENTS FOR THE WORK IN GROUP OR COLLECTIVE OF THE WOMEN OF THE CORREGIMIENTO THE GALLERA - SINCELEJO.

V GENERAL OBJECTIVE

To foment the participation in the women of the corregimiento The Gallera - Sincelejo to optimise the work of groups or collective, as for the promotion of the active participation of these in local matters.

Carried out this second intervention phase, to qualify and to foment the participation in the women of the corregimiento The Gallera - Sincelejo with the fundamental elements for the work in group or collective, guaranteeing complete use of the projects Partner - productive of which are a benefit in pro of their community and of their social and family well-being; the previous pretences although it is almost impossible to measure them in so short lapse of lapsed time, if it was possible to enunciate and to perceive, a new and oxygenated disposition of the group of participant women in the study, being ended up leaving in each one of them the firm intention of feeding well-being, through the conformation of groups of accompanied work inwardly for to the creation of circles of quality. RAI

COLOMBIA

TITULO: FACTORES PERSONALES Y SOCIALES OBSTACULIZANTES Y FACILITADORES DE PROCESOS GRUPALES EN MUJERES DEL CORREGIMIENTO LA GALLERA - SINCELEJO (SUCRE).

AUTORES: MARRIAGA, Eugenia, SAEZ, Gloria, VERTEL, Olivia.

PALABRAS CLAVES: Calidad de vida, cogestión, cohesión de grupo, comunidad, desarrollo, desarrollo social, grupo, interacción social, organización, organización de grupo, organización comunitaria, trabajo en grupo, representación social, rol de género, género, autoestima, circulo de calidad.

FUENTES: Constituida por 30m mujeres de la comunidad del Corregimiento La Gallera en el Municipio de Sincelejo – Sucre.

CONTENIDO:

Actualmente en Colombia se viene liderando el tema de la mujer, (Equidad de Género) con gran acogida en diferentes contextos. Destacándose las políticas de equidad y participación de la mujer (EPAM) dirigido por la presidencia de la República que creó objetivos y estrategias buscando promover la organización, la participación y capacitación de la mujer para desempeñar un mejor papel en la toma de decisiones en los procesos de gestión y autogestión para el desarrollo.

Lo anteriormente expuesto viabiliza el desarrollo de este trabajo de grado, apoyado en las teorías de la Psicología Social, a través de diferentes autores que de ellas se han referido. Para ser aplicado al contexto Socio - Cultural de las mujeres residentes en el corregimiento La Gallera, jurisdicción del Municipio de Sincelejo en el Departamento de Sucre. En las cuales se evidencia la falta de una cultura organizacional, donde aflore el trabajo colectivo dinamizado por un gran sentido de pertenencia, que permita superar el marcado debilitamiento ocasionado por la falta de compromiso de las mujeres para con los proyectos socio productivos.

Para ser procedente este estudio en su etapa de investigación, se trazó un objetivo general que busca determinar los factores que originan el comportamiento de las mujeres en su aspecto personal y social, convirtiéndose en

un obstáculo para los fines ideales, así mismo se intentó determinar que aspectos son facilitadores del proceso grupal con el fin de fortalecerseles, para determinar la dinamización de lo común para intereses colectivos enmarcada en la acción como generadora de otras acciones facilitadoras individuales y colectivas.

❖ **METEDOLOGÍA**

La naturaleza de este estudio permitió la aplicación del tipo de Investigación – Acción IA, de enfoque cualitativo, con una población muestra de 30 mujeres afectadas por la problemática ya comentada, con las cuales se utilizaron los siguientes: recolección de información como; la encuesta, historia de vida, observación no participe, elaboración de árbol problema. Recolectada toda la información se procedió a tabular a través de tablas porcentuales, lo cual arrojó resultados trascendentales de tipo personal y social; la falta de una cultura organizacional, evidenciada por la ausencia de trabajo en grupo o colectivo, pobres mecanismos de concentración, deficientes relaciones interpersonales ocasionadas principalmente por un mal manejo de la discusión comunicativa niveles marcados de baja autoestima, dejándose de lado los proyectos de vida.

❖ TITULO

LA CAPACITACION Y PARTICIPACION: ELEMENTOS FUNDAMENTALES PARA EL TRABAJO EN GRUPO O COLECTIVO DE LAS MUJERES DEL CORREGIMIENTO LA GALLERA - SINCELEJO.

❖ OBJETIVO GENERAL

Fomentar la participación en las mujeres del corregimiento La Gallera – Sincelejo para optimizar el trabajo de grupos o colectivos, en cuanto a la promoción de la activa participación de estas en asuntos locales.

Llevada a cabo esta segunda fase de intervención, capacitar y fomentar la participación en las mujeres del corregimiento La Gallera – Sincelejo con los elementos fundamentales para el trabajo en grupo o colectivo, garantizando completo aprovechamiento de los proyectos Socio – productivos de los cuales sean un beneficio en pro de su comunidad y de su bienestar social y familiar; las anteriores pretensiones aunque es casi imposible medirlas en tan corto lapso de tiempo transcurrido, si fue posible enunciar y percibir, una nueva y oxigenada disposición del grupo de mujeres participantes en el estudio, llegándose a dejar en cada una de ellas la firme intención de alimentar bienestar, a través de la conformación de grupos de trabajo acompañado interiormente por al creación de círculos de calidad.

INTRODUCCIÓN

A nivel mundial han sido muchas las luchas a las cuales las mujeres se han enfrentado, para buscar una equidad y un reconocimiento dentro de un nuevo mundo, donde existan paradigmas que caractericen una sociedad competitiva. Es así como se dió un acontecimiento que marcó las pautas sobre el tema de la mujer. La conferencia de Beijing permitió analizar y reconocer la realidad histórica de la mujer, ubicándola en un contexto donde se pueda dar a conocer su trascendencia y desarrollo a nivel local.

Actualmente en Colombia se viene liderando el tema de la mujer con gran acogida en diferentes ámbitos y aspectos del contexto nacional. Tanto es así que la presidencia de la república ha diseñado o creado programas que vinculen y hagan participe a la mujer en las decisiones que conciernen al país para su desarrollo socioeconómico.

Los aportes de Colombia para la equidad de mujeres en el mundo de 1999 fue creada por la presidencia de la república con el apoyo de la dirección nacional de equidad para las mujeres, aportes que han sido fundamentales para reconocer y promover los derechos de la mujer.

También se destacan las políticas de equidad y participación de la mujer (EPAM) dirigido por la presidencia de la república quienes han creado objetivos, estrategias, y desarrollo para la mujer con una política de equidad donde se destacan como objetivos específicos promover la organización, participación y capacitación, de las mujeres para facilitar la concertación con las entidades y el acceso a las instancias con respecto a la toma de decisiones y gestión de desarrollo.

Entre los estudios realizados en el departamento de Sucre, sobre éste tema, se anota el siguiente:

- Un grupo de estudiantes de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia “UNAD” realizaron una investigación denominada “MECANISMO DE INTERACCIÓN SOCIAL ENCAMINADOS AL CAMBIO DE ACTITUD Y COHESIÓN GRUPAL, PARA EL DESARROLLO SOCIAL DE LA COMUNIDAD DESPLAZADA DEL BARRIO MONSERRATE SEGUNDA ETAPA, COROZAL”, cuyo objetivo general era: La organización comunitaria y el desarrollo social de la comunidad.

La presente investigación se ubicó en el contexto del departamento de Sucre, específicamente en el corregimiento de La Gallera – Sincelejo, donde los intentos de organización de un grupo de mujeres han sido numerosos y poco exitosos en

su interés de sacar adelante a su comunidad, formando pequeñas agrupaciones que inician sin lugar a dudas con gran empuje y motivación proyectos productivos, tales como la explotación de pollos de engorde, huertas caseras, cría y levante de cerdos que luego se convierten en material para la comercialización en el corregimiento y en la capital. Pero en el transcurrir del tiempo o de las etapas de implementación, muestran un marcado debilitamiento, debido a la falta seguramente de compromisos de las participantes para con la labor, reflejándose a través del pobre sentido de pertenencia, con el cual se pueden evidenciar causales del fracaso continuo de tales proyectos; lo que refleja la ausencia de una cultura organizacional, donde aflore el trabajo colectivo que beneficie a la comunidad.

Pese a lo anterior y a la constante intervención de organismos gubernamentales del orden municipal y no gubernamentales (ONG's) que persiguen la capacitación de esta comunidad de tal manera que les permita mejorar las condiciones socioeconómicas y por ende elevar su calidad de vida, la experiencia muestra una situación actual que difiere de los objetivos propuestos teniendo en cuenta que en anteriores experiencias de trabajo en equipo para el desarrollo de proyectos productivos no han tenido los resultados esperados, de igual forma la comunidad no ha gozado de sus beneficios.

Con éste estudio se pretendió fomentar el trabajo comunitario entre las mujeres del corregimiento La Gallera – Sincelejo, abriendo espacios organizativos, como mecanismos que jalonen soluciones a sus necesidades prioritarias, permitiendo que la mujer retome el rol que la sociedad culturalmente le ha negado. Con esta pretensión y tomando como base la importancia que ha reclamado el tema de la mujer actualmente, iniciamos la presente investigación- intervención teniendo en cuenta las expectativas de las mujeres del corregimiento La Gallera referente a las capacitaciones impartidas por el personal de entidades del orden Departamental y Municipal, las que no se han puesto en practica impidiendo el desarrollo de programas en beneficio de ellas, para un mejoramiento de sus condiciones socioeconómicas, estilo y calidad de vida.

Se hace necesario la implementación de propuestas y estrategias, con el fin de lograr la organización, participación y capacitación de las mujeres de La Gallera, con el fin de cualificar sus demandas y fortalecer la capacidad de concertación, de investigación y toma de decisiones en los ámbitos político, social, cultural y primordialmente en lo económico.

Por lo anteriormente expuesto se hace urgente la promoción y el fortalecimiento de los procesos de organización comunitaria, para el desarrollo socioeconómico de las mujeres del corregimiento de La Gallera – Sincelejo (Sucre). Para tal efecto se plantea un objetivo general que buscó determinar los factores

personales y sociales que obstaculizan o facilitan los procesos grupales a fin de orientar un proceso de fortalecimiento organizacional, social y comunitario en las mujeres del corregimiento La Gallera.

Y tres específicos donde el primero pretendió Identificar las fortalezas y debilidades personales para la conformación de grupos, desde la dimensión socio - colectiva, psicológica y económica de las mujeres del corregimiento La Gallera, Sincelejo – Sucre.

El segundo buscó describir las oportunidades y amenazas superadas que permitan el desarrollo en el proceso de organización social.

Y el tercero condujo a generar espacios de motivación y dinamización de grupo orientados a la consolidación de procesos para el crecimiento socio - económico en las mujeres del corregimiento La Gallera.

Esta investigación se fundamentó en las teorías de la Acción Social de Jûrgen Habermans, en la cual se consideran tres grandes grupos de acción social, instrumental, estratégica y comunicativa. Las dos primeras se consideran tipos de acciones teolológicas, su eficiencia se evalúa siguiendo reglas racionales donde los medios se canalizan para el logro de unos fines determinados. La planeación comunicativa puede considerarse como un tipo de acción ideológica, porque

busca adecuar los medios para lograr influenciar las decisiones de los operantes racionales. En este caso no existe participación real de los individuos en un proceso, aunque se insista que la planificación estratégica es participativa.

Además se apoyó en el capitalismo de Marx, el cual afirma que el capitalismo no sólo separa al hombre de los objetos que produce, sino que lo separa de si mismo de los otros hombre integrándolo falsamente al rededor de objetos y procesos externos, ajenos a la población real de la vida misma de las personas.

Fundamentalmente esta investigación registró su mayor respaldo en la teoría de la psicología social, entendida ésta como el estudio científico de la manera en que las personas piensan unas de otras, se influyen y se relacionan entre si. Determinándose la dinámica de lo común para intereses colectivos, enmarcada en la acción como generadora de otras acciones individuales y colectivas.

Por lo anterior la naturaleza de este estudio fue de tipo investigación - acción I.A., de enfoque cualitativo, orientado al conocimiento de la problemática socio - comunicativa y organizativa, con el papel activo, participativo e investigativo de la misma comunidad para posibilitar su autoreconocimiento de posibles soluciones.

La población muestra la constituyó 30 mujeres mayores de 18 años habitantes en el corregimiento La Gallera.

Para la recolección de la información se utilizaron los siguientes instrumentos:

- Encuesta
- Historia de vida
- Observación no participante
- Elaboración del árbol I problema
- Elaboración y validación de la prueba piloto

Luego de recolectada la información, se procedió a la tabulación, y utilizando las tablas con su respectivo análisis, consecuente a esto se elaboró un análisis consolidado de la información, lo cual permitió la elaboración pertinente de la propuesta como mecanismo de intervención social - comunitaria en las mujeres del corregimiento La Gallera.

1. REALIDAD DE LA COMUNIDAD DE MUJERES DEL CORREGIMIENTO

LA GALLERA – SINCELEJO

A siete (7) kilómetros de la ciudad de Sincelejo, capital del Departamento de Sucre se encuentra ubicado al sur- occidente el corregimiento La Gallera, población rica en agricultura, comercio y cultura, donde sobresale la producción de cultivos de pancoger como el ñame, yuca maíz y ajonjolí. Además de una mediana producción lechera representada en pequeñas explotaciones bovinas y otras especies.

Por otra parte, los intentos de organización de las mujeres del corregimiento Sincelejano han sido numerosos y poco exitosos en su interés de sacar adelante a su comunidad, formando pequeñas agrupaciones que inician sin lugar a dudas con gran empuje y motivación proyectos productivos, tales como la explotación de pollos de engorde, huertas caseras, cría y levante de cerdos que luego se convierten en material para la comercialización en el corregimiento y en la capital. Pero en el transcurrir del tiempo o de las etapas de implementación, muestran un marcado debilitamiento, debido a la falta seguramente de compromisos de las participantes para con la labor, reflejándose a través del pobre sentido de pertenencia, con el cual se pueden evidenciar causales del fracaso continuo de tales proyectos; lo que refleja la ausencia de una cultura organizacional, donde aflore el trabajo colectivo que beneficie a la comunidad.

Pese a lo anterior y a la constante intervención de organismos gubernamentales del orden municipal y no gubernamentales (ONG's) que persiguen la capacitación de esta comunidad de tal manera que les permita mejorar las condiciones socioeconómicas y por ende elevar su calidad de vida, la experiencia muestra una situación actual que difiere de los objetivos propuestos teniendo en cuenta que en anteriores experiencias de trabajo en equipo para el desarrollo de proyectos productivos no han tenido los resultados esperados, de igual forma la comunidad no ha gozado de sus beneficios.

Por lo tanto se hace necesario formular ante esta situación interrogantes que permitan dentro del estudio verificar o corroborar las causales de esta situación o problema así:

¿Cuáles son los factores personales y sociales obstaculizantes y facilitadores de los procesos organizativos?

¿Como inciden las relaciones interpersonales en la falta de organización comunitaria?

¿Existe disposición entre la comunidad y específicamente entre las mujeres para el trabajo colectivo que redunde en sus propios beneficios?

¿Por qué han fracasado los anteriores intentos de organización para el trabajo en equipo?

¿Existe la necesidad de capacitar a la comunidad en aspectos como liderazgos, trabajo en grupo, o colectivos para iniciar procesos de organización y participación?.

Una vez detectada la problemática se procedió al planteamiento de los objetivos, los cuales surgieron de las preguntas orientadoras de la investigación, así:

Un objetivo general, que buscó determinar los factores personales y sociales que obstaculizan o facilitan los procesos grupales a fin de orientar un proceso de fortalecimiento organizacional, social y comunitario en las mujeres del corregimiento La Gallera.

Y tres específicos donde el primero pretendió identificar las fortalezas y debilidades personales para la conformación de grupos, desde la dimensión socio - colectiva, psicológica y económica de las mujeres del corregimiento La Gallera, en Sincelejo – Sucre.

El segundo buscó describir las oportunidades y amenazas superadas que permitan el desarrollo en el proceso de organización social.

Y el tercero condujo a generar espacios de motivación y dinamización de grupo orientados a la consolidación de procesos para el crecimiento socio - económico en las mujeres del corregimiento La Gallera.

Partiendo desde los objetivos anteriores mencionados esta investigación - intervención guarda gran trascendencia para la comunidad de las mujeres del corregimiento La Gallera – Sincelejo, pues tras su sed de prosperidad y desarrollo humano, presentan la necesidad de superar obstáculos coyunturales de índole personal y social, que impiden el pensamiento colectivo, generador del progreso, así 30 mujeres algunas cabezas de hogar, otras dueñas de un entusiasmo que permite desde su propia participación e iniciativa llevar a cabo, inicialmente esta investigación activa y participativa y posteriormente esta misma colectividad se convierte en creadora de espacios de construcción y deconstrucción de acciones que generen otras para la consecución de los objetivos trazados, teniendo en cuenta que los procesos organizativos al interior de la comunidad contribuyen a que se haga posible una participación colectiva y se reflexione sobre las situaciones, necesidades y problemas creando propuestas que permitan avanzar colectivamente en la comprensión y transformación de su entorno social.

El estudio planteado ayuda entre otros aspectos a conocer las relaciones y el grado de interacción de las mujeres de la comunidad, así mismo mejorar las

condiciones socioculturales y de calidad de vida de cada una de ellas y sus núcleos familiares.

En el mismo sentido la investigación – intervención fomenta la organización como proceso de liderazgo en las mujeres frente a la realidad social de su contexto, aspecto que ratifica la viabilidad del proyecto, durante su ejecución, seguimiento y resultados. Ocasionando primero un cambio de actitud dentro de la población intervenida y dentro del colectivo, la preparación para el manejo y desenvolvimiento dentro de cualquier oportunidad de trabajo en pro de la comunidad misma.

Por último partiendo de un concepto mundial de lo que es la Psicología Social, entendida ésta como el estudio científico de la manera en como las personas piensan unas de otras, se influyen y se relacionan entre sí. Para registrar así la pertinencia social y disciplinar en nuestra formación como psicólogos al servicio de la sociedad, satisfaciendo nuestras implicaciones, intereses y proyecciones personales y profesionales como investigadores sociales.

2. MARCO REFERENCIAL

2.1 ANTECEDENTES

Existe un nuevo mundo, nuevos paradigmas, una nueva sociedad por lo tanto una nueva mujer que reclama sus derechos y sobre todo busca la equidad.

“Este nuevo milenio sueña con mujeres con caracterologías (critica, reflexiva, alta autoestima, amplio sentido de vida y pertenencia) capaces de enfrentar el cambio con capacidad de crear vidas y soluciones necesarias para el devenir de nuestra historia.

Las puertas se abrieron todas unas detrás de otra, por momentos muy lentamente, en algunos lugares con gran dificultad, en otros espacios aún cuando todavía no entra la luz se escuchan vientos de renovación. La mujer puede vivir en forma diferente, tiene alternativas de vida que se multiplican con los días, gana terrenos vedados en superación, madurez, claridad y en decisión “¹

La mujer de hoy rechaza la discriminación por razones de sexo, religión o ideologías diferentes, y con esfuerzo y lucha esta demostrando la igualdad o

¹ Reflexión Olivia Vertel, Estudiante de Pregrado psicología Social Comunitaria. UNAD. Colombia.

superioridad con el liderazgo de procesos sociales de desarrollo en la sociedad del siglo XXI.

A nivel mundial se dió un acontecimiento que marcó las pautas sobre el tema de la mujer. La conferencia de Beijing permitió analizar y reconocer la realidad histórica de la mujer, ubicándola en un contexto donde se pueda dar a conocer su trascendencia y desarrollo a nivel social.

2.1.1 Conferencia Mundial sobre la Mujer. La cuarta conferencia mundial sobre la mujer celebrada en Beijing en el mes de septiembre desde su fase preparatoria propició la integración del gobierno, las parlamentarias y el movimiento de la mujer para trabajar por la equidad entre hombres y mujeres, como una condición para el desarrollo.

Beijing fue la ocasión de conocer una agenda mundial que compromete a los gobiernos, las organizaciones políticas, gremiales, económicas, profesionales, a los sindicatos, a los empresarios, a las entidades financieras, a las ONG, a las universidades, a las agencias de cooperación, a los organismos internacionales, a las iglesias en torno a los siguientes temas:

- a. A la pobreza que afecta a las mujeres.
- b. Escasas oportunidades de estudios.

- c.** Desigualdades en la atención de salud y servicios conexos.
- d.** Violencia contra la mujer.
- e.** Solución de conflictos y fomento de la paz.
- f.** Participación en la formulación de políticas económicas y accesos a los recursos productivos.
- g.** Mecanismos para promover el adelanto de la mujer.
- h.** Derechos humanos de las mujeres.
- i.** Comunicación.
- j.** Recursos naturales y medio ambiente.
- k.** Derechos de las niñas.

Post Beijing tendrá que hacer una nueva etapa de trabajo conjunto en la que toda la sociedad tomará conciencia de que la equidad es una manera de relacionarse, reconociendo el inmenso valor y respeto que se merece todas y cada una de los seres humanos en razón de sus diferencias, su diversidad y su infinito potencial de desarrollo.

Post Beijing es el paso del discurso de equidad a la práctica cotidiana de ella en todos los ámbitos de la vida.

Actualmente en Colombia se viene liderando el tema de la mujer con gran acogida en diferentes ámbitos y aspectos del contexto nacional. Tanto es así que la

presidencia de la república ha diseñado o creado programas que vinculen y hagan participe a la mujer en las decisiones que conciernen al país para su desarrollo socioeconómico.

Los aportes de Colombia para la equidad de mujeres en el mundo de 1999 fue creada por la presidencia de la república con el apoyo de la dirección nacional de equidad para las mujeres, aportes que han sido fundamentales para reconocer y promover los derechos de la mujer.

También se destacan las políticas de equidad y participación de la mujer (EPAM) dirigido por la presidencia de la república quienes han creado objetivos, estrategias, y desarrollo para la mujer con una política de equidad donde se destacan como objetivos específicos promover la organización, participación y capacitación, de las mujeres para facilitar la concertación con las entidades y el acceso a las instancias con respecto a la toma de decisiones y gestión de desarrollo.

Es así como Colombia ha logrado realizar programas de desarrollo de la mujer en los diferentes departamentos. El departamento de Sucre no siendo ajeno a esta problemática que viven las mujeres a logrado vincularse en algunos, ya que no ha contado con el apoyo requerido de los entes gubernamentales. A pesar de esta

situación el desarrollo de la mujer en Sucre se ha notado gracias a la oportunidad que brindan los organismos no gubernamentales ONGs.

2.1.2 De la Dirección Nacional para las Mujeres - Presidencia de la República “El Salto Social”. En cumplimiento de la plataforma de acción de la IV conferencia mundial sobre la mujer, gobiernos, organizaciones, e instituciones internacionales de todos los países del mundo se comprometieron a poner en marcha estrategias específicas orientar a generar condiciones indispensables para lograr la equidad para la mujer en todos los espacios de la sociedad, así como garantizarles de esta, tanto como las niñas, de los derechos humanos, económicos, político, sociales, ambientales y culturales. Este compromiso implica superar la pobreza y la violencia entre ellas y asegurar su participación y representación en los espacios de toma de decisiones, objetivos que deben alcanzarse en el futuro para lograr la igualdad, el desarrollo y la paz para todas las mujeres del planeta.

Bajo esta perspectiva, la dirección nacional para las mujeres retoma las orientaciones dadas por el presidente de la república en el plan de desarrollo “salto social”. La equidad social exige la implementación de acciones específicas que se encaminen no solo a disminuir las diferencias en la distribución de los ingresos, en la capacidad creativa y productiva y en la calidad de vida en general,

sino a reducir las inequidades entre las mujeres y hombres y entre las diferentes comunidades.

Con el fin de responder a los compromisos internacionales y nacionales, partiendo de un diagnóstico amplio de las problemáticas y de las diferentes situaciones que enfrentan las mujeres colombianas, la dirección definió cuatro líneas de acción prioritarias:

- Promover el reconocimiento y el ejercicio de los derechos de la mujer a través de desarrollos legales de planes y programas estatales.
- Incidir en la gestión de políticas, planes y programas orientados a la progresiva incorporación de la equidad para las mujeres.
- Generar acciones que permitan una representación equitativa de las mujeres en los espacios de decisiones políticas y sociales.
- Gestionar políticas, planes y programas que contribuyen a eliminar la violencia contra las mujeres.

De igual manera la dirección ha establecido que **las mujeres negras, las jefes de hogar, las desplazadas por la violencia y las indígenas** deben ser reconocidas y tratadas como población prioritaria, pues son ellas las que enfrentan las mayores inequidades.

Por otra parte la dirección apoya las acciones emprendidas por las organizaciones de la sociedad civil, articula los esfuerzos aislados a una gestión política, más amplia y cumple una función de vigilancia respecto a la aplicación de la legislación interna y los tratados internacionales relacionados con las mujeres, a través de estrategias de sensibilización, capacitación, información y de desarrollo normativo, así mediante acciones de comunicación y divulgación, la dirección orienta sus esfuerzos a la incorporación de la equidad para las mujeres en todos los espacios de la vida social, económica, política y cultural del país.

2.1.3 Política de equidad y participación de la mujer “EPAM”. Como se desprende de su estudio , los agentes de la EPAM son las mujeres organizadas, los funcionarios de las entidades del estado, las entidades mismas, la sociedad civil, en otras palabras todas y todos participamos de esta política porque cuando hablamos de equidad de género nos estamos refiriendo a la forma como nos relacionamos hombres y mujeres en todos los ámbitos de la actividad social: La familia, la escuela, la empresa, los partidos políticos, las comunidades, por citar algunas; por eso la política los involucra a todos.

La EPAM es una invitación para convertir todas esas interacciones cotidianas entre hombres y mujeres en una oportunidad para ejercitar la equidad, la solidaridad y la democracia. Oportunidad para salir de la gastada costumbre de imponernos ante unos y doblegarnos ante otros, y en cambio explorar las

múltiples posibilidades que se abren al compartir con otras diversas maneras de entender la realidad y actuar frente a ellas.

Esta nueva manera de relacionarnos nos restringe al mundo de la familia o de los amigos, puede ser también una práctica de las actividades del estado y de la sociedad civil, en la medida en que se reconozca que las mujeres y los hombres son ambos protagonistas del desarrollo y ciudadanos(as) con pleno derechos.

La revisión conjunta que el gobierno nacional, el congreso de la república y el movimiento de las mujeres adelantaron sobre el plan nacional de desarrollo, dió como resultado la creación de la dirección nacional para la equidad de la mujer. Esta tendrá a su cargo la planeación, coordinación y seguimiento de las políticas, programas y proyectos que desde las distintas entidades y organizaciones se desarrollen a favor de la equidad de género.

Es así como la EPAM creó como una de sus estrategias EL FORTALECIMIENTO ORGANIZATIVO DE LAS MUJERES. Con esta estrategia se trata de promover la organización, participación de las mujeres para cualificar sus demandas al estado, fortalecer su capacidad de concertación, de intervención y toma de decisiones en los ámbitos económicos, político social y cultural.

Para esto se conforman grupos consultivos amplios, pluralistas y representativos de la sociedad civil, con los cuales se analizan la realidad y los problemas de las mujeres, se discuten propuestas e iniciativas y se coordinan las acciones para el desarrollo de la EPAM.

ESTUDIOS REALIZADOS A NIVEL LOCAL

Entre los estudios realizados por otros investigadores en el Departamento de Sucre, sobre éste tema, se anotan los siguientes:

- Un grupo de estudiantes de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia “UNAD” realizaron una investigación denominada “MECANISMO DE INTERACCIÓN SOCIAL ENCAMINADOS AL CAMBIO DE ACTITUD Y COHESIÓN GRUPAL, PARA EL DESARROLLO SOCIAL DE LA COMUNIDAD DESPLAZADA DEL BARRIO MONSERRATE SEGUNDA ETAPA, COROZAL”, cuyo objetivo general era: La organización comunitaria y el desarrollo social de la comunidad.

Los resultados fueron los siguientes:

- El reconocimiento de la persona como ser social, como miembro activo de la comunidad, como persona capaz de transformar así mismo su propia realidad.

- Hizo sentir entre los miembros del grupo la necesidad de cohesionarse y de trabajar mancomunadamente cambiando de paradigma, representaciones sociales y de conciencia colectiva que los identificaba y mantenía en conflicto.

2.2 MARCO TEÓRICO

En Colombia las experiencias de participación institucional de la ciudadanía han sido escasas, especialmente, antes de la promulgación de la reforma municipal de 1.986 de la constitución de 1.991 y su respectivo desarrollo legislativo.

Los enfoque tradicionales de modernización y desarrollo aplicados en la región no lograron superar los niveles de pobreza y marginalidad de la mayoría de la población debido entre otros factores a un papel intervencionalista del estado que negó por muchos años la posibilidad y el derecho que tienen los individuos para ser protagonista de su propio desarrollo, este estilo paternalista del estado no contribuyó a la formación de ciudadanos autónomos, mas bien creo minusválidos mentales.

Históricamente quedó demostrado que los proyectos concebidos desde ambas, aunque pudieran mejorar las condiciones materiales de las personas jamás lograrían su desarrollo individual y colectivo.

La participación como proceso social que se caracteriza por ser compartida oportunamente, conlleva a solución de problemas sociales, por ser espontáneo, generador de cambios significativos y por ser un instrumento para la inducción de los líderes que generan un liderazgo compartido, además deben resolver necesidades fundamentales en los individuos, los cuales son demasiado obvios (comer, dormir, vestir).

Otros no tan evidentes (pensar, expresarse libremente, pertenecer a..., y participar en un grupo, ser reconocido), son esenciales para el desarrollo autónomo de los sujetos. Estos se logran mediante la participación, en esta perspectiva la participación es un derecho humano fundamental que debe ser aceptado y promovido por si mismo y no por sus consecuencias.

“La participación es un resultado inherente a la acción humana, una conducta humana ya sea interna o externa, omitir o permitir, siempre que el individuo o los individuos de la acción enlacen a ella en un sentido subjetivo y este referida a otros individuos”²

Jürgen Habermas, considera tres grandes grupos de acción social, instrumental, estratégica y comunicativa. Las dos primeras se consideran tipos de acciones teológicas, su eficiencia se evalúa siguiendo reglas racionales donde los medios

² WEBER, Max. Economía y Sociedad de México F. C. E. 1994. Pág. 18

se canalizan para el logro de unos fines determinados. La planeación comunicativa puede considerarse como un tipo de acción ideológica, porque busca adecuar los medios para lograr influenciar las decisiones de los operantes racionales. En este caso no existe participación real de los individuos en un proceso, aunque se insista que la planificación estratégica es participativa.

Para que la participación sea un hecho real no un mero discurso legitimador de las instituciones y del estado (que los individuos no solo “formen” o tengan parte en, sino “tomen parte en”), debemos ubicarnos de la acción comunicativa, en aquellas que nos conducen a toma de decisiones, productos de los acuerdos y el entendimiento de los diferentes actores comprometidos en un proceso.

Por tal razón se hace necesario que las comunidades que deseen lograr un desarrollo integral que garantice una vida digna para todos, necesariamente requiere de colectivos organizados, que promuevan la capacitación y formación de individuos, de lo contrario en una sociedad individualista, como es el caso de las mujeres del corregimiento de La Gallera, las cuales no están en condiciones de competir y consumir las comodidades tecnológicas que ofrece la modernidad. Por ello los individuos que conforman estos grupos deben como dice Elina Dabas “auto organizarse a través de los vínculos sociales de afecto, lenguaje,

comportamientos, porque el mundo en que vivimos es construido de nuestra interacción con lo real”³

Uno de los principales retos que exige la comunidad de mujeres de La Gallera es la capacitación, valoración de su actividad dando al trabajo un sentido más amplio, como lo plantea José Fernando Sánchez y otro “el ejercicio de actividades económicas que capaciten a las personas para mantener cultural y materialmente su existencia cotidiana”⁴

Pero no solo económica y socialmente se nota el auto desvalorización por parte de las mujeres participantes también en el plano participativo, ya que desconocen los mecanismos de participación ciudadana, sus deberes y derechos, por lo que es presa fácil de la manipulación y soborno, sobretodo en épocas pre-electorales.

La poca importancia que se le ha dado a la educación y formación los mantiene marginado de la intervención política y social, sumergido cada vez mas en un mundo individualista que alejándose de las actividades de carácter grupal exige la colectividad.

³ DABAS, Elina - NAJNCANOVICH, Dense. Redes – El Lenguaje de los Vínculos. Pág. 66

⁴ FERNANDO SANCHEZ, José – RODRIGUEZ CAPORALI, Enrique. Individuo, Grupo y Representación Social. Pág. 37

El aspecto económico como lo resaltan algunos autores como Mabel Durkein va de la mano con el aspecto social “el hombre tiene la capacidad para producir los medios para su propia subsistencia y mejoramiento material”. La situación que atraviesa este grupo de mujeres, lo convierte en individuos social y competitivamente no calificados, que débilmente pueden alcanzar las condiciones para satisfacer sus necesidades al interior del núcleo familiar.

Las mujeres del corregimiento La Gallera no escapan a esa concepción singularista e individual que incita a los individuos a estar asilados conforme a la verdadera naturaleza de ser un ser social, desestimando los sentimientos, mercantilizando la realidad, reduciendo la interacción social a un intercambio fijado en dinero y poder, impidiendo la formación de redes familiares y laborales. Este sistema no solo separa al hombre de su relación armónica con la naturaleza, sino también con los otros hombres.

Marx, afirma que el capitalismo no solo separa al hombre de los objetos que produce, sino que lo separa de si mismo de los otros hombres, integrándolo falsamente al rededor de objetos y procesos externos, ajenos a la población real de la vida misma de las personas. Este sistema permitió el desarrollo personal, es decir, aumentó la libertad, pero creo nuevas formas de dependencia y alineación por el afán de consumo. Se propone entonces rescatar el trabajo colectivo y organizado que garantice un nuevo equilibrio social reflejado en una vida digna y

no de supervivencia, es necesario construir perspectivas integradoras en el abordaje de diferentes problemáticas gracias al discernimiento y al consenso, entendiendo las diferencias como reto de superación y no como obstáculos. Por tales motivos las mujeres del corregimiento La Gallera- Sincelejo (Sucre), necesitan la organización que posibilite el análisis y solución a sus múltiples necesidades, creando una nueva conciencia colectiva que cohesione los aspectos psicológicos, sociológicos formando un hombre integral y socialmente activo sin que por ello se vea afectada la individualidad, se trata como plantea Luz Teresa Gómez de Mantilla, “proporcionar procesos participativos y autogestionarios de construcción de sujetos para construir colectivos, es importante estimular las fuerzas de los vínculos con el trabajo, la cohesión y la comunicación como forma de generar una verdadera comunidad”.

Para lograr un trabajo comunitario alternativo es necesario revisar los valores que posee cada uno de los individuos que conforman un colectivo y que tan fuerte es el objetivo común que persiguen, ya que es necesario resaltar la importancia de colocar los intereses colectivos por encima de los particulares para lograr equilibrio, esto es posible en la práctica de la comunidad, citando como ejemplo su forma de vida desorganizada e individualista en comparación con los beneficios que se obtendrían en un colectivo organizado como han hecho otras comunidades que superando el individualismo unen sus fuerzas en causas colectivas que beneficie al grupo permitiendo la sana integración. De acuerdo a lo planteado por María

Clemencia Castro en su texto *Psicología, educación y comunidad*, las problemáticas que enfrentan las comunidades plantean la necesidad de la cooperación del 'personal, para buscar recursos, proponer objetivos y planificar acciones, ya que la vida del ser humano se desarrolla dentro de los grupos al que pertenece. Cada uno comparte con todo el hecho de pertenecer a uno u otro grupo social.

El campo social esta compuesto cotidianamente por un sentido de pertenencia, que se entre cruza creando dinámicas particulares en las relaciones entre los participantes con otros grupos sociales, generándose el pensamiento grupal. El pensamiento que debe materializarse en la génesis de una red concebido como una "metáfora que permite hablar de relaciones sociales aportando los atributos de (contención, sostén, posibilidad de manipulación, tejido, estructura, densidad, extensión, control, etc.)", tomados en préstamo de su modelo material. El término es aplicable a dos fenómenos diferentes, por una parte, a un grupo de interacciones espontáneas que pueden ser descritas en un momento dado, que aparecen en un cierto contexto definido por la presencia de ciertas prácticas más o menos formalizadas"⁵. Desde estas aproximaciones la Psicología social y la Psicología de la personalidad se enfocan al individuo, de modo que también está relacionada.

⁵ DABAS, Elina. *El Lenguaje de los Vínculos*. Pág. 189

En efecto, “La Asociación Psicológica Americana incluye los dos subcampos en las mismas revistas especializadas (the journal of personality and social psychology and the personality and social psychology Bulletin). La diferencia estriba en el carácter social de la Psicología social. Los psicólogos de la personalidad se centran en nuestro funcionamiento interno privado y en las diferencias entre individuos, por ejemplo: ¿porqué algunos individuos son más agresivos que otros? Los psicólogos sociales se centran en nuestra naturaleza común, es decir, en la manera en que las personas en general, se ven y se afectan entre sí”.⁶

Se pregunta como las situaciones sociales pueden conducir a la mayoría de las personas a actuar de manera bondadosa o cruel, a conformarse o ser independientes, a sentir agrado o prejuicio, toda esta caracterología no ajena a las mujeres del corregimiento La Gallera, también se hacen sustentar, según INSKO y SHOPLER (1980), en el libro de Psicología social e influencia, cuyo autor José M. Canto Ortiz, señala que los campos del estudio de actitud y la conformidad (esta como caso único de influencia social) se diferencian en lo siguiente:

“Primero, el campo del cambio de actitud incluye en la influencia social como la no social, mientras que el campo de la conformidad incluye solo la influencia social.

⁶ MYERS, David G. Psicología Social.

Segundo, el terreno del cambio de actitud da de manera relativa mayor importancia al cambio afectivo y cognoscitivo, mientras que el campo de la conformidad hace de manera relativa más hincapié en el campo del comportamiento y relativamente menos en el cambio afectivo y cognoscitivo”.

2.3 MARCO CONCEPTUAL

Árbol del problema: Consiste en trabajar por problemas y descubrir sus causas y efectos para luego graficarlos de manera tal que sea posible examinarlos y determinar sus interacciones.

Calidad de vida: Es el resultado del estilo de vida. Son los criterios a partir del cual se determinan las situaciones vitales satisfechas e insatisfechas que permiten el logro de un proyecto de vida formados por expectativas.

Cogestión: Sistema que permite la gestión conjunta de los interesados con grupo de apoyo.

Cohesión de Grupo:

Es el proceso de integración, se puede entender como la dinámica a partir de la cual las diversas sociedades se organizan en torno a la unidad social y política y específica (tribu, feudo, estado, comunidad, etc.) que las represente tanto por que contribuyen a resolver sus problemas de supervivencia, por que le suministra los diferentes símbolos necesarios que sustenten la cohesión como un grupo humano.

Comunidad:

Agrupación organizada de personas que pertenecen a una unidad social, cuyos miembros participan con interés común.

Desarrollo:

Es un proceso en la evolución del hombre y su medio que se caracteriza por momentos de mayor dinamismo donde es el hombre quién genera las fuerzas creadoras del cambio tanto del desarrollo humano como el medio que lo rodea.

Desarrollo Social:	Es el crecimiento y Bienestar para todos, en el presente sin comprometer la base natural para la satisfacción de las necesidades y aspiraciones de las generaciones futuras
Grupo:	Se define como dos o mas personas que Interactúan mutuamente de modo tal que cada persona influye en los demás y a su vez sea influenciado por estos.
Interacción Social:	Influencias reciprocas y variantes provocadas por la comunicación en la conductas de individuos o grupos.
Organización:	Es el proceso de integración social de personas y grupos que facilitan la satisfacción de intereses y necesidades comunes.
Organización Comunitaria:	Es un proceso que comienza cuando los miembros de una comunidad interesados por solucionar los problemas que tienen se reúnen

voluntariamente y deciden participar activamente en la búsqueda de soluciones.

Participación:

Es una forma de interacción social que le permite a los individuos reconocerse como actores, que al compartir una situación determinada tienen la oportunidad de identificar a partir de intereses, expectativas y demandas comunes.

Participación Comunitaria:

Son las acciones ejecutadas colectivamente por los ciudadanos en la búsqueda de soluciones a las necesidades de su vida cotidiana.

Trabajo en Grupo:

Es la participación de los miembros de un grupo en actividades propias y cotidianas dirigida a objetivos comunes.

Representaciones Sociales:

Creencias socialmente compartidas. Ideas y valores sostenidos con amplitud, incluyendo nuestras suposiciones e ideologías culturales.

Nuestras representaciones sociales ayudan a comprender el sentido de nuestro mundo.

Rol de Género: Conjunto de expectativas de conductas (normas) para los hombres o las mujeres.

Género: En Psicología, las características son influenciadas biológicas o socialmente, por las que las personas definen al hombre y a la mujer. Debido a que el “sexo” es una categoría biológica.

2.4 FUNDAMENTOS LEGALES

La presente investigación tiene sus bases en los siguientes aspectos legales: incorporación de los derechos humanos de las mujeres en la legislación interna.

Disposiciones Constitucionales

Art. 13. Todas las personas nacen libres e igual ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos,

libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión pública o filosófica.

El estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas a favor de grupos discriminados o marginados.

Art. 40. Inciso 8. Las autoridades garantizarán la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de la administración política.

Art. 42. Inciso 5. Cualquier forma de violencia en la familia se considera destructiva de su armonía y unidad y será sancionada conforme a la ley.

Art. 43. La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades.

La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del estado, y recibirá de este subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada.

El estado apoyará de manera especial la mujer cabeza de familia.

Disposiciones legales

Ley 82 de 1993. Estableció algunos principios rectores con el objeto de brindarle a este sector de la población mejores posibilidades de acceso a crédito, educación, salud, entre otros. Es así como el Artículo 4 dispone: “el estado definirá mediante el reglamento el ingreso de la mujer cabeza de familia y de la familia a su cargo al sistema de seguridad social, buscando la protección integral, cuyo servicio se les presentará en forma efectiva, bien sea con sistema prepago, a crédito y por excepción de manera gratuita”.

La Ley 82 de 1993, corresponde a una acción afirmativa a favor de este sector de la población, en aspectos tales como: Accesos a vivienda, promoción de microempresas, servicios de salud, educación, programa de crédito y empleo para las mujeres cabeza de familia.

Ley 119 de 1994. Reestructuración del servicio nacional de aprendizaje, aunque no contempla normas especiales para las mujeres tienen un potencial impacto social que puede beneficiarlas.

Proyecto de resolución sobre “la mujer de desarrollo” de la asamblea general, teniendo presente las resoluciones 34/14 (1979), 44/78 (1989), 48/109(1993), 47/104(1993) y 50/165(1995), sobre mejoramiento de la situación de la mujer en

la zona rural, en la que se observa con profunda preocupación con impacto negativo de la crisis económica y financiera de algunos países, en especial de aquellos que vivían en las zonas rurales, áreas en las que no cesa de aumentar el número de mujeres que vivían en la pobreza y se reconoce la necesidad de darles un acceso pleno y equitativo en los recursos productivos.

Ley 136 de 1994. Promueve la activa participación de los ciudadanos en asuntos locales y la vinculación al desarrollo y mejoramiento municipal mediante participación en el ejercicio de las funciones, la prestación del servicio y la ejecución de obras públicas a cargo de la administración central o descentralizada, además el promover y presentar iniciativas populares para la división del territorio municipal y corregimientos y la creación de juntas administrativas locales (JAL).

2.5 MARCO CONTEXTUAL

El Corregimiento La Gallera jurisdicción del municipio de Sincelejo, está a 7 kilómetros de la cabecera municipal (Sincelejo), capital del departamento de Sucre, a una altura de 200 metros sobre el nivel del mar, con una temperatura de 20° C. La Gallera se encuentra al lado derecho de la carretera troncal de occidente, que de la costa va hacia el interior del país (su principal vía de entrada), su entorno está rodeado por caminos de herraduras como son: San

Martín, Bossa Navarro, Escobar Arriba, Huertas Chicas: Su condición es rural, pero su proyección semiurbana, ya que se encuentra cerca de Sincelejo.

El relieve está constituido por terreros ligeramente ondulados con pequeñas lomas, productos de las últimas estribaciones de la cordillera occidental (Montes de María.). La ideografía de este corregimiento está formado por arroyos que solamente corren en épocas de lluvias y algunas represas.

La población de La Gallera se dedica a la economía informal, vendiendo la fuerza de trabajo al mejor postor, recibiendo un promedio de ingresos de \$6.000 a \$7000 diarios, las mujeres lavan y planchan en casas de familia en Sincelejo, otra parte de la población se dedica a la agricultura. En cuanto a la tenencia de la tierra se da de la siguiente manera: Tierra propia en un 62% arrendadas, el 33.6% e invadidas en un 4.4%, la extensión de estas tierra en hectáreas cultivables oscila entre 1,2 y 3 hectáreas. Referente al área ganadera, gran parte está inutilizada por falta de recursos económicos.

EDUCACIÓN, CULTURA Y FAMILIA

El corregimiento La Gallera cuenta con dos establecimientos educativos mixtos, la Escuela Rural La Gallera (primaria queda ubicada en el centro de la plaza del

corregimiento y un colegio de bachillerato agropecuario que se inició en el año 1992 y queda al norte del corregimiento.

Las principales manifestaciones de este aspecto son las siguientes: Hay personas que tienen aptitudes para bailes folklóricos, poesía, canto y música pero este tipo de actuación solo lo pueden demostrar y desarrollar en los planteles educativos que hay en la zona y en las diferentes jornadas culturales que en ellas se desarrollan.

La principal fiesta que se celebra en esta localidad es “la fiesta del sagrado corazón de Jesús”. Existen muchas creencias, tales como: Espantos, apariciones, hechicería, fetichismo, grito del monte etc.

La estructura familiar en un 80% es extensa (padres, madres, hijos, abuelos, tíos, primos), bajo la cabeza visible del padre o abuelo, el resto de la familia no nucleares (papá, mamá e hijos). La estructura de estas familias tiene como autoridad la figura paterna o apoyada por la madre como orientadora en la formación de los hijos.

En esta unidad también se vive la crisis al interior de las relaciones intra familiares.

LEGISLACIÓN Y ORGANIZACIÓN

El corregimiento de La Gallera jurisdicción del municipio de Sincelejo, con respecto a su desarrollo organizativo han tenido muchos intentos de organización comunitaria, los cuales han sido fallidos por una aparente falta de liderazgo por parte de algunos sectores de la comunidad.

Debemos resaltar que en el corregimiento se han impartido capacitaciones por parte de algunas entidades que buscan lograr que las personas pertenecientes a esta comunidad se organicen para que visualicen su propio desarrollo socio - económico, pero los resultados hasta el momento no han sido positivos o los esperados por la comunidad, debido a la gran necesidad que tiene de contar con personas que le brinden las pautas a seguir para lograr un desarrollo sólido.

Actualmente el corregimiento ha sido declarado zona indígena por el resguardo indígena de San Andrés de Sotavento, el cual esta liderado por un capitán, el fiscal, y el secretario, quienes son las personas encargadas de la organización y control de la comunidad

3. FUNDAMENTOS METODOLÓGICOS

Teniendo en cuenta que la comunicación organizativa es el elemento esencial en la convivencia de la familia y de la sociedad, la presente investigación pretende después de identificar los factores obstaculizantes y facilitadores de procesos grupales en esta comunidad, encontrar y promover alternativas para superar la falta de comunicación, interacción y organización presente en la comunidad de mujeres del Corregimiento La Gallera- Sincelejo.

Atendiendo la naturaleza del objeto de estudio en esta investigación y a la realidad detectada a través del descubrimiento de situaciones que apuntan a comprender que en la actualidad la comunidad de mujeres de La Gallera padecen de un estancamiento en el desarrollo socio - económico, causado por su bajo nivel de trabajo colectivo y pocos intereses comunitarios. Las investigadoras proponen la utilización del tipo de investigación - acción, enmarcada con un enfoque cualitativo, orientado al conocimiento de la problemática socio - comunicativa y organizativa de las mujeres del Corregimiento La Gallera- Sincelejo con el papel activo participativo e investigativo de la comunidad misma, en pro de su autorreconocimiento de posibles soluciones.

Por la naturaleza del tipo de investigación acción IA, se hace necesario vincular y comprender activamente a las mujeres, que hacen parte de la población –

muestra, de tal manera que a través de la investigación se detectan los factores de tipo personal y social que obstaculizan o por el contrario favorecen los procesos organizativos de estas, a partir del trabajo grupal o colectivo, donde las acciones a tomar, sean consecuentes de los procesos de concientización y capacitación y en los cuales se favorezcan a esta comunidad.

La población muestra. Está constituida por 30 mujeres mayores de 18 años habitantes en el corregimiento La Gallera. Para la recolección de información se utilizaron los siguientes instrumentos:

Encuesta. Se le aplicó a las 30 mujeres que constituyen la población muestra, con el objetivo de recolectar información de tipo personal, familiar y social, teniendo en cuenta los procesos de participación comunitaria.

Historia de vida. Se le realizó a las personas reconocidas dentro de la comunidad, por sus conocimientos de la misma, entre estas, a la partera, a una representante de la comunidad ante la autoridad municipal, y un representante del cabildo indígena para conocer su organización política como grupo étnico.

Observación no Participante. Se llevó a cabo al interior de la comunidad del corregimiento, con el fin de conocer, interpretar y posteriormente analizar junto a otras informaciones la realidad de las mujeres de esta población.

También se recurrió a la **Elaboración del Árbol Problema**. Se elaboró con la participación activa de las mujeres, que conforman la población muestra de este estudio, lo cual permitió identificar el problema, especificar sus causas y posteriores consecuencias que han llevado a estas mujeres a vivir y depender de la realidad que hoy las caracteriza, tras intentos fallidos de organización y participación desde el trabajo grupal o colectivo.

En la **Elaboración y Validación de la Prueba Piloto**. El instrumento utilizado en la presente investigación fué una encuesta, posteriormente aplicada a las 30 mujeres que conforman la muestra dentro de este estudio.

Una prueba constituida por cinco aspectos.

- El primero contiene la información sociodemográfica, al cual no se le hizo ajuste alguno pues su comportamiento fue optimo durante la prueba.
- El segundo aspecto contiene la información en cuanto a escolaridad y capacitación, lo cual permitió recoger una información puntual y clara de este aspecto durante la aplicación piloto.

- El tercer aspecto hace referencia a la composición familiar; en esta parte de la prueba se incluyó la opción mas de ocho integrantes por lo que durante la prueba una de las mujeres encuestadas expresó tener mas de ocho integrantes en su familia, y hasta ese momento no se contempló un núcleo familiar de esta naturaleza.
- En el aspecto V, Participación comunitaria en la pregunta 17 al interrogante sobre la participación en la toma de decisiones con respecto a intereses de la comunidad, se le anexó, en caso de ser positiva la respuesta ¿Como lo hace ? porque se hacia necesario para darle un trasfondo y contextualizar de esta forma el análisis derivado de la respuesta.

El resto del instrumento se desarrolló con los resultados previamente proyectados, sintiéndose a gusto las mujeres encuestadas a través de él.

3.1 TABULACIÓN Y ANALISIS DE RESULTADOS ENCUESTA APLICADA A 30 MUJERES DEL CORREGIMIENTO LA GALLERA – SINCELEJO.

3.1.1 Resultado de la encuesta aplicada a las mujeres contenidas en la Población - Muestra.

TABLA 1. ESTADO CIVIL Y ESCOLARIDAD

ESTADO CIVIL	No	%	ESCOLARIDAD	No.	%
❖ Soltera	2	6.6	❖ Analfabeta	1	3.3
❖ Casada	10	33.3	❖ Primaria incompleta	10	33.3
❖ Viuda	6	19.8	❖ Primaria completa	6	19.8
❖ Separada	-	-	❖ Secundaria incompleta	10	33.3
❖ Unión libre	12	40.3	❖ Secundaria completa	2	6.6
❖ Otro	-	-	❖ Técnicos	-	-
			❖ Superiores	1	3.7
TOTAL	30	100	TOTAL	30	100

Fuente: Pregunta 3 y 4 Anexo 1.

El estado civil de las mujeres que conforman la muestra del presente estudio, está distribuido así: El 40.3% convive con su pareja en unión libre; otro 33.3% de ellas son casadas legalmente, el 19.8% perdieron a su pareja asumiendo el estado de viudez y un pequeño porcentaje 6.6% se mantienen solteras.

En cuanto a su escolaridad el 33.3 % logró alcanzar la educación secundaria pero no la finalizó, igual porcentaje sucedió con el nivel de primaria, un 19.8% si lograron culminar este último nivel, mientras que solo un 3.7% de las mujeres encuestadas habían cursado y terminado estudios secundarios. Lo anterior nos indica que el nivel escolar dentro de las mujeres que conforman la muestra de estudio en mayor porcentaje es deficiente.

TABLA 2. COMPOSICIÓN FAMILIAR

No. DE MIEMBROS QUE CONFORMAN EL NÚCLEO FAMILIAR	No.	%	NUMERO DE HIJOS	No.	%
❖ Menos de 4	8	26.4	❖ Uno	6	19.8
❖ Entre 4 y 6	12	39.6	❖ Dos	10	33.3
❖ Entre 6 y 8	8	26.4	❖ Tres	2	6.6
❖ Más de 8	2	7.6	❖ Cuatro	-	-
			❖ Cinco	2	6.6
			❖ Más de cinco	4	13.2
			❖ Ninguno	6	20.5
TOTAL	30	100	TOTAL	30	100

Fuente. Pregunta 5 y 6
Anexo 1.

El 39.6% de las mujeres encuestadas, manifestaron tener núcleos familiares compuestos entre 4 y 6 miembros, un 26.4% anotaron tener entre 6 y 8 integrantes, igual porcentaje dijo tener familias pequeñas de menos de 4 personas

y un menor porcentaje que los anteriores conforman núcleos familiares extensos, superior a 8 miembros.

Similar resultado arrojó al indagárseles por el número de hijos con tan solo dos hijos, se registró el 33.3% de las encuestadas, sin hijos un 20.5%, con uno hasta el momento el 19.8% , pero en el extremo un 13.2% con mas de cinco.

TABLA 3. ASPECTO ECONOMICO – INGRESOS FAMILIARES

ORIGEN INGRESO FAMILIAR									
EMPLEO		NEGOCIO PROPIO				TRABAJO INFORMAL			
Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
4	13.2	6	19.8	20	66				
INGRESO FAMILIAR MENSUAL (\$)									
\$300.000 MAXIMO		ENTRE \$400.000 - \$500.000		ENTRE \$500.000 - \$700.000		MAS DE \$700.000			
Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
20	66	8	26.4	2	7.6	-	-	-	-
NUMERO DE PERSONAS QUE TRABAJAN – NUCLEO FAMILIAR									
UNA		DOS		TRES		CUATRO		MAS DE CINCO	
Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
20	66	6	19.8	4	14.2	-	-	-	-
NATURALEZA, ACTIVIDAD ECONOMICA									
TRABAJO EN EL CAMPO		TRABAJO EN CASA		NEGOCIO EN LA CAPITAL		OTRO			
Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
6	19.8	16	52.8	-	-	8	27.4		

Fuente pregunta: 7, 8, 9 y 13.
Anexo 1.

Según datos arrojados en la encuesta, cabe resaltar que la modalidad de trabajo informal es representativa para la obtención de los ingresos económicos de las

familias y así alrededor del 85% de éstas se benefician del trabajo de uno o dos de sus miembros, oscilando este entre los \$300.000 y \$500.000 pesos mensuales por trabajos diversos. Justificando la anterior situación a la falta de empleo o trabajo formal en la región y a la crisis del sector económico (ganadero, agrícola y artesanal) que le caracteriza, lo anterior demuestra que estas mujeres a través una situación precaria, no sólo en lo económico sino en lo social.

TABLA 4. VIVIENDA Y SERVICIOS PUBLICOS

VIVIENDA	Nº	%	CLASE DE VIVIENDA	Nº	%	BENEFICIOS SERVICIOS PUBLICOS	Nº	%
❖ Propia	20	66	❖ Bloques y tejas	14	46.2	❖ Luz eléctrica	16	52.8
❖ Prestada	4	13.2	❖ Bloques y palma	4	13.2	❖ Agua potable	-	-
❖ Alquilada	6	20.8	❖ Bahareque	10	3.3	❖ Alcantarillado	-	-
❖ Mediagua	-	-	❖ Madera y techo de zinc	2	7.6	❖ Gas Natural	-	-
❖ Otro	-	-	❖ Otro	-	-	❖ Teléfono	-	-
						❖ Luz eléctrica y agua potable	12	39.6
						❖ Luz eléctrica, agua, teléfono	2	7.6
						❖ Todos	-	-
TOTAL	30	100	TOTAL	30	100	TOTAL	30	100

Fuente pregunta 10 ,11 y 12 Anexo 1.

En cuanto a su bienestar familiar, aunque poseen en un 66 % casa propia, las condiciones ambientales y de confort como también de servicios públicos no son las ideales, teniendo en cuenta que el servicio de agua potable y alcantarillado en especial es precario si se coteja esta apreciación con los resultados de la encuesta, que muestran que tan solo el 31.6 % de los incluidos en la muestra gozan del servicio de luz eléctrica y agua potable, y absolutamente nadie goza de todos los servicios públicos que brindan y satisfacen las necesidades.

TABLA 5. PARTICIPACIÓN COMUNITARIA

CONCEPCIONES SOBRE NECESIDAD DE ORGANIZARSE								RAZONES
SI		NO		NO SABE		NO CONTESTA		Conocen de experiencias positivas en otras comunidades vecinas.
Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	
26	85.8	-	-	3	9.9	1	4.3	
PARTICIPACION ANTERIOR EN GRUPO								RAZONES
SI				NO				Se tiene la idea de ser difícil la participación y por eso nos abstenemos.
Nº		%		Nº		%		
22		72.6		8		27.4		
PARTICIPACIÓN EN LA TOMA DE DECISIONES								RAZONES
SIEMPRE		CASI SIEMPRE		ALGUNAS VECES		NUNCA		La respuesta negativa que se da en un 47,2% de las encuestas se justifica con parámetros iguales a la pregunta 16 donde el miedo o temores infundados, impiden la participación de las mujeres de manera decidida.
Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	
8	26.4	2	6.6	6	19.8	12	47.2	

Fuente pregunta 15, 16 y 17.
Anexo 1.

Según los resultados de la encuesta, se refleja la aceptación de los miembros de la comunidad de mujeres, que consideran conveniente organizarse como tal (85.8%), teniendo en cuenta que un 72.6% de la misma población ha tenido experiencia de trabajo colectivo o de grupo anteriormente, pero que a pesar de esta disposición el 67% solo participa algunas veces o en caso extremo no lo hace cuando de tomar decisiones que interesan a la comunidad se trata para lo cual se hace necesario, contemplar un plan de capacitación y participación comunitaria, que fomente e incentive el trabajo grupal o colectivo de la población muestra contemplada en el estudio, que permite además superar estos condicionamientos de tipo cultural que por tradición han desplazado al rol de la mujer a un segundo plano en la dinámica de sociedad contemporánea (equidad de género).

TABLA 6. SATISFACCIÓN Y ACEPTACIÓN DEL TRABAJO EN EQUIPO

MOTIVACION PARA CONFORMAR GRUPO Y/O EQUIPOS			DISPOSICIÓN PARA LA PARTICIPACIÓN EN ALGUNA ASOCIACIÓN O GRUPO				TIPOS DE GRUPO	Nº	%
	Nº	%	SI		NO				
			Nº	%	Nº	%			
❖ Compartir con otras personas	-	-	30	100	-	-	❖ Del barrio	2	6.6
❖ Escuchar ideas de otro	-	-					❖ De Mujeres	2	6.6
❖ Escuchen mis ideas	-	-					❖ Trabajadoras	26	86.6
❖ Búsqueda de soluciones	6	20					❖ Otros	-	-
❖ Trabajo en equipo	2	6.6					❖ Ninguna	-	-
❖ Todas las anteriores	22	73.4							
TOTAL	30	100	30	100	-	-	TOTAL	30	100

Fuente pregunta 18, 19 y 28
Anexo 1.

Al preguntárseles a las mujeres participes en nuestro estudio sobre el que les motiva para conformar grupos o equipos de trabajo; la mayoría, representada en un 73.4% desea compartir con otras personas, escuchar y que le sean escuchadas sus ideas, que conduzcan a la búsqueda de soluciones teniendo como base precisamente el trabajo en equipo; en pro de superar las deficiencias en la calidad de vida de los suyos; el 20% sólo estrictamente se identifica y se motiva por la búsqueda de soluciones a las dificultades ya mencionadas, reflejándose ésta gran motivación con una respuesta afirmativa hacia la disposición activa y participativa para la conformación de grupos en un 100%, predominando la preferencia por grupos o equipos de mujeres trabajadoras, antes que otras de diferente naturaleza.

TABLA 7. COMUNICACIÓN Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

MECANISMOS PARA RESOLVER CONFLICTOS			Nº	%
❖ Dialogo interpersonal			16	52.8
❖ Se dejan las cosas quietas			10	33.3
❖ Se cierra la comunicación			4	13.9
❖ Otro			-	-
TOTAL			30	100
NIVEL DE COMUNICACIÓN	Nº	%	RAZONES	
❖ Bueno	10	33.3	Aunque las relaciones se mantienen en armonía, en eventuales situaciones la mala o pobre comunicación trastornan la misma.	
❖ Regular	20	66.7		
❖ Mala	-	-		
❖ Pésima	-	-		
TOTAL			30	100
CAUSAS DEL FRACASO DEL GRUPO Y SU DINÁMICA	Nº	%	RAZONES	
❖ Falta de comunicación	8	26.4	Nuevamente la regular y ocasionalmente buena comunicación, el mal manejo del dinero, y la irresponsabilidad es lo que ha provocado que anteriores experiencias de trabajo en grupo fracasen, causando desmotivación e incredulidad.	
❖ Intolerancia	2	6.6		
❖ Mal manejo del dinero	6	19.8		
❖ Falta de responsabilidad	6	19.8		
❖ Desmotivación	4	13.2		
❖ Intereses personales y no del grupo	2	6.6		
❖ Todas las anteriores	2	7.6		
❖ No contestan	-	-		
TOTAL			30	100

Fuente pregunta 20, 27 y 29
Anexo 1.

El 52.8% de las mujeres encuestadas, conducta que la mejor forma de superar obstáculos en la comunicación interpersonal es el dialogo, mientras que el 47.2% prefiere cerrar el vaculo de la comunicación o dejar las cosas tal como se

presentan tratando de no ahondar en la situación, lo anterior agrava la situación caótica detectada entre la comunidad de mujeres del corregimiento La Gallera, por lo cual se hace necesario tomar acciones tendientes a superar este obstáculo.

Mejorando también ese nivel de comunicación que sólo alcanza un 66.7% de regularidad ocasionando el fracaso en la dinámica de grupo reflejada a través de la falta de comunicación. El cual manejo del dinero y la falta de responsabilidad.

Por otra parte aducen el fracaso de grupos o equipos antes conformados principalmente a la falta de comunicación y dialogo, esto fue opinado por el 26.4%, a la falta de responsabilidad en los deberes que se asumen, esto fue anotado por un 19.8%, igual porcentaje responsabilizó el fracaso por el incorrecto manejo de fondos de los grupos llámese juntas o agremiaciones.

A lo anterior se le suman causas menos predominantes como la marcada desmotivación y casos singulares originados por la falta de tolerancia y predominio de intereses personales.

Pero ante todos estos factores obstaculizantes para la formación de grupos, el 52.8% de las encuestadas opinan que el dialogo interpersonal, es un buen mecanismo para superar los conflictos de grupo, seguidamente el 33.3% de las mujeres pertenecientes a la muestra prefieren dejar las cosas quietas entre el

conflicto, antes de buscar una objetiva y eficaz solución; y una minoría representada por el 13.9% opta por cerrar o negar la comunicación con la persona en conflicto.

Esta información abre la necesidad de fomentar el mejoramiento del mecanismo de la comunicación en pro de disminuir la ocurrencia y desarrollo de conflictos interpersonales.

TABLA 8. ACTITUD FRENTE A LA CAPACITACION PARA TRABAJO EN GRUPO / EQUIPO

PREFERENCIAS PARA LA CAPACITACION DEL TRABAJO EN EQUIPO				Nº	%	RAZONES
❖ Liderazgo				4	13.2	Capacitándonos en liderazgo, manejo de conflictos, valores humanos y en como mejorar las relaciones interpersonales, de una u otra manera se podrá hacer lo que hasta ahora no se ha podido que es trabajar en grupos o equipo.
❖ Relaciones interpersonales				2	6.6	
❖ Manejo de conflictos				4	13.2	
❖ Valores humanos				4	13.2	
❖ Trabajo en equipo				-	-	
❖ Todas las anteriores				16	53.8	
❖ Ninguna				-	-	
TOTAL				30	100	
EXPERIENCIA COMUNITARIA ANTERIORES				No.	%	TIPOS
SI				26	85,8	- Proyectos Avícolas - Proyectos Huertas caseras.
NO				4	14.2	
SATISFACCIÓN DE LAS EXPERIENCIAS				RAZONES		
SATISFATORIA		INSATISFATORIO		Se dice que es deficiente por no decir malo, porque anteriormente cada vez que se trabajaba en equipo, existieron problemas, ya sea por la irresponsabilidad de quienes lo conformaban, por malos entendidos y por el mal manejo de la comunicación y el dinero.		
Nº	%	Nº	%			
14	46.2	16	53.8			
DISPOSICION CONFORMAR GRUPO				Nº	%	RAZONES
❖ Si				28	92.4	Es muy ventajoso y conveniente para nosotras poder iniciar un proceso como este. Sobre todo en estos momentos de crisis en el que la oferta de empleo es poca, y lo difícil que es trabajar aisladamente. Sobretudo para obtención de préstamos (Créditos) y para otras ayudas (beneficios) que permiten montar negocio alguno.
❖ No				-	-	
❖ No sabe				2	7.6	
❖ No responde				-	-	
TOTAL				30	100	
TIEMPO QUE SE DEDICARIA (HORAS)				Nº	%	
❖ Una hora				6	19.8	
❖ Dos horas				2	6.6	
❖ El tiempo necesario				22	72.6	
TOTAL				30	100	

Fuente, pregunta 23, 26 y 30.

Anexo 1.

Al preguntarles a las mujeres encuestadas, es muy significativo que el 53.8% de ellas, manifiesta su presencia por capacitarse conjuntamente en temas como liderazgo, manejo de conflictos, valores humanos, relaciones interpersonales y trabajo en equipo , el resto del grupo prefiere hacerlo de manera particular en cada uno de los temas propuestos, lo cual da base al grupo investigador para elaborar una propuesta de intervención que contenga en lugar selecto estas temáticas. Aprovechando que los participantes en su gran mayoría han tenido alguna experiencia de trabajo colectivo o comunitario, independiente de los resultados arrojados; teniendo en cuenta así mismo que en la misma encuesta presentan una disposición de tiempo y dedicación para la conformación de grupos de trabajo (92.4 % aproximadamente), lo cual garantiza cualquier tipo de intervención que tenga como meta satisfacer las necesidades que afloran al interior de este conjunto de mujeres del corregimiento de La Gallera, lo que permite concluir que la motivación existente al interior del grupo de mujeres, es un factor facilitador que avala una propuesta formativa que disponga las mujeres a la participación comunitaria.

3.2 ANÁLISIS CONSOLIDADO DE LA INFORMACIÓN

Para realizar el análisis consolidado de la información, el grupo de investigadoras, procede a confrontar los resultados obtenidos a través de las 30 encuestas aplicadas, incluyendo también otras informaciones derivadas durante el proceso

de investigación desarrollado como: Las historias de vida, la observación no participante, y el árbol problema, todos elaborados con la participación decidida de las 30 mujeres de la muestra.

Al realizar un cotejo holístico de la información recolectada, se hace necesario confrontar precisamente los factores de índole personal y social que han obstaculizado o facilitado hasta este momento los procesos grupales en las mujeres del corregimiento en mención, como lo son:

- La baja escolaridad, predominando en las mujeres a penas los estudios primarios.

- La relación número de integrantes del núcleo familiar contra número de miembros que trabajan y reportan ingresos para el sostenimiento familiar; mostrándose un comportamiento opuesto, ya que en familias entre 4 y 6 miembros, tan solo uno trabaja de manera informal obteniendo ingresos correspondiente a un (1) salario mínimo vigente o por debajo de este, situación que agudiza las precarias situaciones económicas de estas familias (70% de la población tomada como muestra).

- Los condicionamientos anteriores, sumados a los de tipo cultural, de tipo social reducen las posibilidades para una verdadera participación comunitaria, como se hace evidente, al conocer el pensar y el actuar de las mujeres encuestadas. No obstante estas mismas reconocen la conveniencia y benevolencia de la organización como tal, y de los elementos motivacionales como el compartir con otras personas, el escuchárseles, el ser escuchadas y poder implementar el trabajo en equipo que les conduzca a la construcción de soluciones con una plena (100%) disposición de las encuestadas para interactuar en grupos o asociaciones.
- Otro factor obstaculizante para la conformación de grupos, es apenas comunicación que por esta misma característica regular cierra las posibilidades de crecer como grupo o colectivo de trabajo, en este mismo factor las encuestadas demuestran gran motivación para recibir una capacitación oportuna y eficaz que le permita mejorar su proyecto, estilo y consecuente calidad de vida, redundando este cambio actitudinal en uno también que favorezca a la comunidad inicialmente de mujeres y posteriormente a La Gallerana.

Por lo anterior, el grupo de investigadoras cree pertinente en este momento la aplicación de la Psicología y la Pedagogía Social, a través de herramientas de

trabajo que conlleven a la superación de la problemática existente en esta comunidad, mediante la aplicación de estrategias debidamente planeadas con sus respectivas actividades de intervención psico-social.

4. LA CAPACITACIÓN Y PARTICIPACIÓN: ELEMENTOS FUNDAMENTALES PARA EL TRABAJO EN GRUPO O COLECTIVO DE LAS MUJERES DEL CORREGIMIENTO LA GALLERA – SINCELEJO

4.1 IMPORTANCIA DE LA PARTICIPACIÓN Y LA ORGANIZACIÓN DE LA MUJER EN EL CONTEXTO LOCAL DEL CORREGIMIENTO LA GALLERA – SINCELEJO.

Tomando como referencia la investigación realizada, al interior de la comunidad de mujeres del corregimiento La Gallera – Sincelejo, en la línea de organización comunitaria se detectó que el fracaso de las anteriores experiencias de participación comunitaria en programas y proyectos, tiene sus causales en dos tipos de factores, el primero reúne el de índole personal, como se evidenció durante la etapa de investigación, con un pobre sentido de pertenencia hacia cualquier actividad en beneficio de su propia comunidad, falta de compromiso y responsabilidad, agravado por el marcado individualismo que obstaculiza el mínimo intento de trabajo colectivo, cegándose las pretensiones que estos procesos guardan en sus objetivos comunes; llegándose a al desaparición y desencadenamiento de otros factores de tipo social, sobresaliendo entre estas la mala comunicación interpersonal de los miembros de la comunidad, efectuando cualquier tipo de concertación que se pretenda alcanzar; los errados mecanismos para la solución de conflictos interpersonales, que ocasionan cada día el

derrumbe en la convivencia entre las familias, y aún entre las mismas amas de hogar de la comunidad.

El mal manejo del dinero en otras experiencias de este tipo, la intolerancia y los intereses comunitarios muy por debajo de los personales, reflejándose lo anterior en la apatía para participar activamente en cualquier figura organizativa que busque trabajar en forma colectiva a través de grupos de dinamización de procesos, realidad que es evidente, al conocer el pensar y el actuar de las mujeres encuestadas, y la información recolectada a través de las historias de vida y por medio de otros instrumentos. Pero ante esta cruda realidad, emerge como alternativas para superar este caos, algunos factores que de aprovecharseles, permitan a las mismas mujeres el autorreconocimiento y benevolencia de la organización como tal, a partir precisamente de algunos elementos motivacionales, como la disposición para compartir con otras personas, a través de una comunicación aportiva, efectiva y eficaz que les permita concertar desde los objetivos comunes hasta el funcionamiento ideal como grupo de trabajo, mejorándose en un plazo necesario al proyecto, el estilo y la consecuente calidad de vida de estas personas, y por ende de su comunidad.

La presente propuesta pretendió acercarse, a esta problemática cualificando la atención y superación de los factores de tipo personal y social que en este momento obstaculizan los procesos de organización y participación comunitaria

específicamente de las mujeres del corregimiento La Gallera – Sincelejo; sin dejar de potencializar los que por el contrario fomentan en gran manera a estas.

De esta forma todas las acciones y actividades que se adelanten en la propuesta de intervención para la sensibilización y capacitación (optimizan) deben ser contextualizadas en nuevas marcas y análisis dentro de la propia situación socio – económica y cultural de la comunidad Gallerana, implicando fortalecer de manera programada las redes de comunicación, la participación comunitaria, pretendiendo alcanzar mayores niveles de cohesión al interior de los colectivos o grupos a formar.

Por lo anterior, se justifica la importancia de esta propuesta de intervención, para la cual el grupo de investigadoras propuso desarrollar dos estrategias cada una con la realización de sus respectivas actividades.

4.2 OBJETIVOS

4.2.1 General. Fomentar la participación en las mujeres del corregimiento La Gallera – Sincelejo para optimizar el trabajo de grupos o colectivos, en cuanto a la promoción de la activa participación de estas en asuntos locales.

4.2.2 Específicos

- Sensibilizar a las mujeres del corregimiento La Gallera, sobre la importancia del trabajo en grupo o colectivo para fomentar en ellos un verdadero espíritu comunicativo.
- Capacitar a las mujeres del corregimiento La Gallera, brindándoles las herramientas necesarias que le permitan garantizar un buen desempeño dentro del trabajo en grupo o colectivos.

4.3 FUNDAMENTACIÓN TEORICA

La participación como proceso social que se caracteriza por ser compartido oportunamente, conlleva a solución de problemas sociales, por ser espontáneo, iniciadora de cambios relevantes; que resuelve las necesidades fundamentales de los individuos, los cuales son muy prácticos como el comer, el dormir, el vestir.

Otros no tan prácticos (pensar, expresarse libremente, hacer parte de, pertenecer a, y participar en un grupo, ser reconocido), son necesarios para el desarrollo de la autonomía de las personas. Éstos se logran mediante la participación, en esta perspectiva la participación es un derecho humano fundamental que debe ser aceptado y promovido por sí mismo y no por sus consecuencia. Así mismo, “La

participación es un resultado inherente a la acción humana, una conducta humana ya sea un hacer interno o externo, un omitir y permitir, siempre que los individuos de la acción enlacen a ella un sentido subjetivo y este referido a otros individuos”.⁷

Relacionado a esto, Habermas, considera tres grandes grupos de acción social: instrumental, estratégicas y comunicativa. Las dos primeras se consideran tipos de acción teleológicas, y su eficiencia se evalúa siguiendo reglas racionales, donde los medios se canalizan para el logro de unos fines determinados.

La planeación comunicativa puede considerarse como un tipo de acción teleológica, porque busca adecuar los medios para lograr influir las decisiones de los operantes racionales. En este caso no existe participación real de los individuos en un proceso, aunque se insista que la planificación sea un hecho real, debemos ubicarnos en la acción comunicativa, aquella que nos conduce a la toma de decisiones, producto de los acuerdos y el entendimiento de los diferentes actores comprometidos en un proceso.

Por tal razón se hace necesario que las comunidades que desean lograr un desarrollo integral que garantice una vida digna para todos, necesariamente requiere de colectivos organizados, que promuevan la capacitación y formación de individuos, de lo contrario en una sociedad individualista, como es el caso del

⁷ WEBER MAX, Economía y Sociedad. México F.C.E., 1994 Pág. 18

grupo de mujeres del corregimiento La Gallera, surgiendo ante esta realidad la contraparte; como dice Elina Dabas estos grupos deben “auto organizarse a través de los vínculos sociales de afecto, lenguaje, comportamientos porque el mundo en que vivimos es construido en nuestra interacción con lo real”.⁸

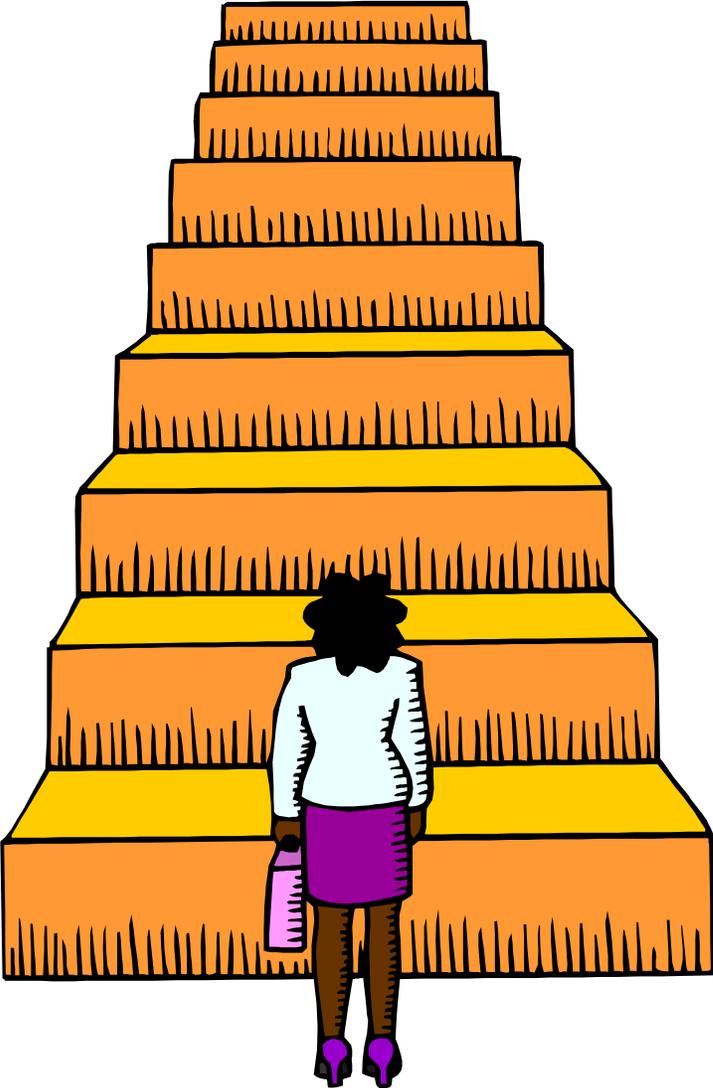
Se propone entonces, sembrar semillas de trabajo colectivo y organizado que proveerá en futuro no muy lejano un equilibrio social reflejado, como se anotó anteriormente en una vida digna y no de supervivencia, consecuente al análisis y solución a sus múltiples necesidades, creando una conciencia colectiva que cohesiones los aspectos psicológicos, sociológicos y económicos, formando a una mujer gallerana integral y socialmente activa sin que por ello se vea afectada su individualidad; se trata como plantea Luz Teresa Gómez de Mantilla “propiciar procesos participativos y autogestionarios de construcción de sujeto para construir colectivos, es importante estimular la fuerza de los vínculos con el trabajo, la cohesión y la comunicación como forma de generar un verdadera comunidad”.⁹

⁸ Redes del Lenguaje de los Vínculos

⁹ Elina Dabas – Dense Najncanovich. Pág. 68

4.4 PRIMERA ESTRATEGIA

La mujer: Participación decisiva en el desarrollo de su comunidad.



OBJETIVO: Socializar y divulgar la propuesta al cabildo indígena y a la comunidad en general del corregimiento La Gallera, para que se vinculen en la puesta en práctica del resto de actividades de las dos estrategias.

DIRIGIDO A: Miembros del Cabildo Indígena La Gallera y a la comunidad.

TIEMPO: 60 Días.

RECURSOS: Talento humano
Cabildo Indígena
Grupo investigador
30 mujeres del corregimiento

MATERIALES: Salón comunal
Tablero
Papelógrafo y papel
Marcadores
Megáfono
Vehículo
Refrigerios.

ACTIVIDAD No. 1

RETROALIMENTACIÓN DE LA INFORMACIÓN ARROJADA POR LA INVESTIGACIÓN CON EL GRUPO DE LAS 30 MUJERES PARTICIPES EN EL ESTUDIO

Esta actividad se llevó a cabo, en reunión de integración, donde las investigadoras informaron al grupo de la población, los detalles y resultados obtenidos, desde los objetivos inicialmente trazados. Contando con la participación activa del grupo, a través de una lluvia de ideas en la cual se condensaron algunos aspectos relevantes que se incluyeron en los espacios para capacitación de estas misma propuesta. Como por ejemplo: la necesidad de capacitarse en manejo de conflicto, formación de lideres, organización social y gestión social y estrategias para el trabajo en equipo.

Esta actividad tuvo una duración de 3 horas y la agenda desarrollada fue:

1. Saludo de bienvenida
2. Llamado a lista
3. Presentación y socialización de resultados generales de la investigación.
4. Espacio de discusión.
5. Concentración de estrategias a implementar.
6. Tareas y recomendaciones

LOGROS

El principal y trascendental logro arrojado, fue la actividad reflexiva y consciente de las mujeres, al conocer o enfrentar su cercana realidad socio - organizacional y cultural, evidenciada en los resultados porcentualizados de los diferentes aspectos investigativos en el estudio. Generando el valor social de la cooperación, que permitió inicialmente un avance significativo en el proceso de la superación de los factores obstaculizantes para una verdadera integración de las mujeres del corregimiento La Gallera, haciéndose palpable y visible con la diversidad de acciones propuestas por estas, para cambiar la realidad que las afecta. (ver anexo I)

ACTIVIDAD No. 2

SOCIALIZACIÓN DE LOS CONTENIDOS DE LA PROPUESTA CON MIEMBROS DEL CABILDO MENOR INDÍGENA DE LA GALLERA

Con esta actividad se informó y motivó a los miembros del cabildo indígena menor de La Gallera, al respecto de los objetivos e intencionalidad de la intervención en las mujeres de su comunidad. Obteniendo de este ente legal un apoyo incondicional en las actividades a desarrollar.

Esta actividad se llevó a cabo en una reunión plenaria con 11 asistentes, cuya duración fue de 2 horas y 30 minutos, desarrollándose el siguiente orden del día:

1. Saludo a los miembros del Cabildo indígena.
2. Objetivo de la reunión.
3. Presentación de los objetivos y estrategias a desarrollar en la propuesta.
4. Comentario de los miembros del cabildo
5. Conclusiones

Obteniéndose los siguientes resultados:

La propuesta de intervención recibió apoyo del Cabildo Indígena de La Gallera, representados por el capitán señor Luis Enrique Paternina, quien manifestó su complacencia, reconocimiento que las actividades a desarrollar responden en gran manera a una necesidad sentida desde año atrás, precisamente entre la comunidad de mujeres; por su parte la comunidad gallerana en general conocido y se mostró interesada por el trabajo realizado y la intervención a desarrollar materializándose los contenidos de la propuesta. (Ver anexo J)

ACTIVIDAD No. 3

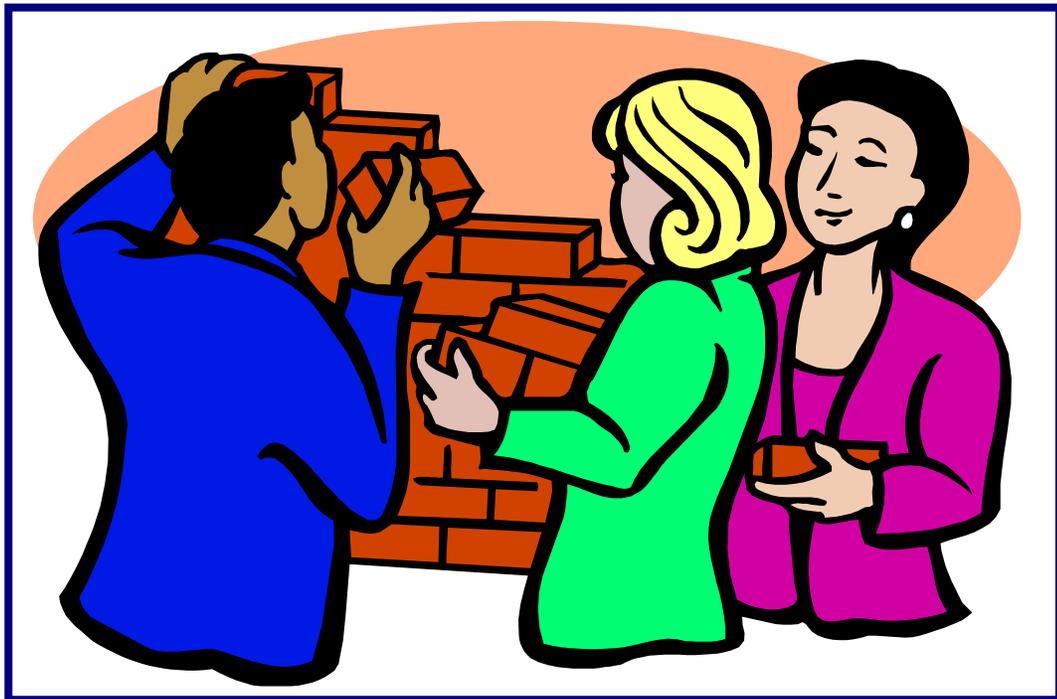
DIFUSIÓN DE LA PROPUESTA

Con la realización de esta actividad se divulgó la propuesta a través de un perifoneo por la calle principal del corregimiento, explicándoles posteriormente los objetivos trazados y estrategias que se implementarían.

A través de la información divulgada por las mismas 30 mujeres participes en el estudio, al resto de la comunidad, además de la elaboración y publicación de carteles de motivación, ubicados en lugares estratégicos como el centro de salud, el coliseo gallístico, el terminal de transportes, etc. (Ver anexo K)

4.5 SEGUNDA ESTRATEGIA

DINAMIZACIÓN DE ACTIVIDADES PARA EL TRABAJO EN GRUPO O COLECTIVO.



ESTRATEGIA No. 2

OBJETIVO: Sensibilizar y concientizar a las mujeres del corregimiento La Gallera – Sincelejo sobre la importancia del trabajo grupal o colectivo organizado, resaltando la importancia de tener iniciativa propia.

DIRIGIDO A: Mujeres del corregimiento de La Gallera – Sincelejo.

TIEMPO: Las actividades para llevar a cabo estas estrategias se desarrolla en dos meses.

RECURSOS: Talento humano
Grupo investigador
30 mujeres del corregimiento

MATERIALES: Salón comunal - Cartulinas diferentes colores
Lápices – papel blanco
Tablero - Fotocopias
Marcadores – proyector
Borradores – papelografo
Refrigerios y/o meriendas – Vehículo

ACTIVIDAD No. 1

ORIENTACIÓN PSICOSOCIAL EN VALORES, AUTOESTIMA, SENTIDO DE PERTENENCIA, GESTIÓN, PARTICIPACIÓN, Y LA COMUNICACIÓN.

- OBJETIVO:** Fomentar en las participantes un cambio de actitud que les permita redimensionar su rol activo y decisivo dentro de la comunidad para mejorar su calidad de vida.
- DIRIGIDO A:** 30 Mujeres participantes de la capacitación en la comunidad del corregimiento La Gallera - Sincelejo
- TIEMPO:** 4 Momentos – 2 horas c/u, durante los meses de Mayo, Junio de 2003
- MATERIALES:** Vehículo, Proyector, Papelografo y papel, Equipo audiovisual, Lápices, Lapiceros, Juego de Naipes, Grabadora, Sacapuntas, vídeo VHS.
- TALENTO HUMANO:** 30 Mujeres participantes de la intervención
Tres estudiantes de Psic. Social Comunitaria
Un psicólogo
Un economista

MOMENTO No. 1. DESCUBRIENDO NUESTRO SENTIDO DE VIDA

METODOLOGÍA: Conversatorio

AGENDA:

1. Saludo
2. Llamado a lista: Dinámica, animación (Descubro mi sentido de vida)
3. Breve reseña del concepto Sentido de Vida
4. Vídeo "Sentido de Vida"
5. Amor por mi, amor por los demás
6. Comentarios
7. Reflexiones y conclusiones

Realizada la reseña de los conceptos de sentido de vida y sus consecuentes. Estilo, calidad y proyecto de vida, y dinamizadas la aprehensión de estas con el contenido del vídeo "Sentido de Vida".

Se abordaron todos los contenidos siguientes, para posibilitar los comentarios, reflexiones y conclusiones finales. Iniciando con el tema:

SEIS GRANDES SECRETOS PARA ELEVAR LA AUTOESTIMA

La autoestima, o el sano amor que debemos sentir por nosotros mismos, es la gran clave para poder amar a los demás y para dejarnos amor por ellos.

Por ignorancia de algunos antepasados influyentes, se creó una tradición contradictoria de amor, y desamor hacia nuestra propia persona y por falta de mejores modelos e información más clara, quienes llegamos después, la aceptamos y continuamos, sin más ni más, creyendo que sencillamente se trataba de algo muy propio y normal de la naturaleza humana.

Por una parte, desde el día en que nacimos, hemos estado recibiendo mensajes contrarios al amor propio y por otra, todas las religiones nos dicen: "ama a tu prójimo como a tí mismo".

Por haber confundido el sano amor propio con la soberbia, el engreimiento y el narcismo, a muchas generaciones de seres humanos se les privó del privilegio de descubrir a cabalidad lo que significaba amarse a sí mismo y de los beneficios que ellos tría consigo. Afortunadamente, los expertos han descubierto la importancia del auténtico amor propio para resolver casi todos los problemas psicológicos y la humanidad ha empezado ya a recuperar el tiempo y a enderezar las cosas.

AMA A LOS DEMÁS, TANTO COMO TE AMAS A TI MISMO ha dejado de ser una simple frase religiosa y ha vuelto a tener un sentido práctico y aplicable al mejoramiento del ser humano.

Los psicólogos no podían negar la trascendencia y utilidad de la AUTOESTIMA ante la enorme evidencia de que quienes sienten verdadero amor por su propia persona y son bondadosos y compasivos consigo mismos, son más felices, se relacionan mejor con los demás y alcanzan grados más altos de rendimiento en todo.

Al observar que prácticamente todos los criminales y personas de conducta difícil tenían autoestima muy baja, tampoco se podía seguir creyendo que fuera conveniente continuar por el mismo camino de fomentar en la gente sentimientos de culpabilidad y de poco valor personal.

DE LA AUTOESTIMA DEPENDE DE NUESTRO BIENESTAR PSICOLOGICO: A medida que la elevamos, todo mejora; nuestras actitudes se vuelven más positivas, nuestras capacidades para pensar y decidir bien se liberan, **nuestra sensación de felicidad se vuelve más auténtica**, nuestro nivel de tolerancia y comprensión aumenta, la timidez y la inseguridad disminuyen, la agresividad y el mal genio desaparecen como por encanto y tener éxito en cualquier cosa resulta mucho más fácil.

El psicólogo canadiense Jack . McQuaig, autor del libro **Like yourself and live**, dice que si medimos la autoestima de la gente con una escala de cero a diez, tenemos que enfrentarnos a la muy triste realidad de que casi nadie pasa de tres; **que odian lo que son sin saber** el mal tan inmenso que se hacen.

¿Cómo podemos elevar nuestra autoestima?

Por fortuna, hay muchas cosas que podemos hacer para cultivar en nosotros ese sano y deseable amor propio; algunas de ellas son:

- 1) Aprender a reconocer los síntomas de la autoestima baja en nosotros mismos y en los demás, para poderlos evitar y erradicar.
- 2) Empezar a desarrollar los hábitos que caracterizan a las personas que se saben amar a sí mismo.
- 3) Limpiar nuestro subconsciente de todo fastidio hacia nosotros mismo y reequiparlo con nuevos sentimientos y actitudes, mediante ejercicios de autosugestión.
- 4) Dedicarnos a un oficio que verdaderamente nos guste.
- 5) Rodearnos de personas optimistas y amables que se sientan bien consigo mismas; y
- 6) Ayudar a otros a elevar su autoestima; ya que haciéndolo, se sube también la nuestra.

RECONOZCAMOS LOS SINTOMAS DE LA AUTOESTIMA BAJA

Puesto que el odio a sí mismo es inconsciente, sólo podemos detectarlo a través de las acciones. Algunos de los síntomas más frecuentes del desprecio hacia nosotros mismos son los siguientes:

- 1) El constante mal genio
- 2) Sentir lastima de nosotros mismos
- 3) El hablar mucho de nuestros problemas personales
- 4) La tendencia a enfermarnos, a tener accidentes o a pensar en el suicidio.
- 5) Los maltratos a la propia salud (cigarrillo, licor, droga, comida en exceso, etc.)
- 6) Los insultos hacia nuestra propia persona cuando fallamos en algo.
- 7) El hablar mal de nuestras propias capacidades
- 8) Los celos excesivos
- 9) El darle demasiada importancia al "que dirán"
- 10) La inhabilidad para "soportar nuestra propia compañía", es decir, para disfrutar de ratos de soledad

COMENCEMOS YA MISMO A ACTUAR COMO SI TUVIERAMOS LA AUTOESTIMA MUY ALTA

¿Cómo son y cómo actúan los que se aman a sí mismos?

- 1) Sonríen con frecuencia
- 2) Son sencillos y amables
- 3) Son comprensibles y tolerantes
- 4) No exigen perfección absoluta ni de sí mismo, ni de los demás
- 5) Aceptan los elogios con una sonrisa y un "gracias" bien sincero
- 6) Nunca hablan mal de sí mismos ni de los demás
- 7) Buscan la amistad de personas optimistas y tranquilas
- 8) Se alegran por las cosas buenas que le suceden a los otros
- 9) Cuando se miran al espejo piensan algo bueno de sí mismos.
- 10) No se sienten superiores ni inferiores a nadie; saben que cada persona es única e incomparable

PRACTIQUEMOS DIARIAMENTE LA AUTOSUGESTIÓN

Repitamos en nuestro interior las palabras **PAZ... TRANQUILIDAD... SERENIDAD... SATISFACCIÓN...** y dejarnos que el significado de cada una de ellas invada totalmente nuestra mente y nuestro cuerpo.

Me amo a mí mismo	<p>Adoro mi vida.</p> <p>Me encanta ser quien soy.</p> <p>Me siento dichoso de existir.</p> <p>Gracias, Dios mío, por haberme hecho como soy.</p> <p>Me siento muy orgulloso de ser lo que soy.</p> <p>Siento un inmenso cariño por mí mismo.</p> <p>Cuando me equivoco, soy tolerante y bondadoso conmigo mismo.</p> <p>Este es el único cuerpo que tengo y lo trato con mucho amor.</p> <p>Adoro mis manos, mis pies, mi inteligencia, etc.</p>
Amo a la gente	<p>Me encanta ayudar a los demás.</p> <p>Siento un placer inmenso cuando les hago favores.</p> <p>Me fascina hacer sentir bien a las otras personas.</p> <p>Me gusta ser tolerante y amable con la gente.</p> <p>Me siento muy feliz de compartir el mundo con ellos.</p>
La gente me ama	<p>Mis amigos me quieren.</p> <p>Yo les "caigo bien" a los demás.</p> <p>Ellos me ayudan y me desean el bien.</p> <p>Mi familia me adora.</p> <p>Mucha gente me admira.</p> <p>Las otras personas toleran amablemente mis equivocaciones, etc.</p>

TRABAJEMOS EN ALGO QUE NOS GUSTE MUCHO

RODEÉMONOS DE PERSONAS OPTIMISTAS Y AMABLES

AYUDEMOS A OTROS A ELEVAR SU AUTOESTIMA

LOGROS

En este espacio o momento de reflexión, apoyado desde los conceptos de sentido, proyecto, estilo y calidad de vida, se abrió la oportunidad de que las mujeres y los asistentes en general, empezaran a través de la auto - reflexión, a mirar hacia si mismas, lo que fue, es y será su sentido de vida, sin ignorar sus reales condiciones sociales, ambientales y personales, reflejadas en la velocidad del desarrollo pro - activo de su comunidad Gallerana. (Ver anexo L)

MOMENTO No. 2. CAPACITACIÓN MANEJO DE CONFLICTO

OBJETIVO: Capacitar a las mujeres participantes, en cuanto a la atención y manejo del conflicto.

METODOLOGÍA: Charla - taller

EVALUACIÓN: Plenaria con la participación de cada una de las capacitadas

DIRIGIDA : 30 Mujeres del corregimiento de La Gallera

TIEMPO: 3 horas

MATERIALES: Marcadores, papel bond, papelografo, lápices, papel bond tamaño carta.

TALENTO HUMANO: Mujeres participes de la comunidad
Trabajadora Social
Estudiantes de P.S.C. UNAD

EL CONFLICTO Y SU MANEJO

¿Qué es el conflicto?

Toda relación social es susceptible de generar un conflicto. El conflicto está inmerso en gran parte de nuestras actividades, lo que nos obliga a convivir con él cotidiana mente. Pero, ¿qué entendemos por conflicto?; un conflicto es un proceso social en el que dos o más individuos grupos u organizaciones tienen intereses opuestos de manera tal que la acción de uno de los polos de la relación obstaculiza la actuación del otro en término de los objetivos que se ha propuesto, las acciones previstas y los resultados esperados.

El conflicto debe entenderse a partir de los siguientes componentes:

1. El conflicto incluye intereses opuestos entre individuos o grupos.
2. Estos intereses opuestos deben ser reconocidos como tales para que exista el conflicto.

3. El conflicto involucra la creencia, por parte de cada uno de los involucrados, de que el (los) componente (s) obstaculiza (n) sus intereses.
4. El conflicto es un proceso; surge de relaciones existentes entre individuos o grupos y refleja sus interacciones anteriores y el contexto en el que se dieron.
5. El conflicto "implica acciones de una o ambas partes, que de echo obstaculizan los objetivos de la otra"

El conflicto como reto

A pesar de que diariamente vivimos involucrados en relaciones potencialmente conflictivas no hemos aprendido a reconocer ni a enfrentar el conflicto, debido a la connotación negativa que tradicionalmente ha tenido. Sin embargo, es importante tener una visión mucho más positiva de los conflictos puesto que no necesariamente tienen efectos negativos en las organizaciones o para las personas. Incluso, los conflictos pueden contribuir a que las organizaciones se transformen e implanten innovaciones que tienen efectos importantes en la consecución de los objetivos. Dependiendo de la forma como se manejen, pueden generar impactos positivos o negativos.

Todo conflicto tiene una causa, un momento. Si no se la conoce resultará difícil identificar las acciones que se requieren para neutralizarlo, reducir su impacto negativo o asimilarlo.

De otra parte, para esclarecer y entender el conflicto se debe identificar los actores que intervienen en él y tratar de descubrir los intereses, valores, actitudes y conductas que despliega cada uno de ellos en el proceso así como sus comportamientos, roles y tipo de relaciones que establecen entre sí.

También se hace indispensable conocer el desarrollo del conflicto, es decir, cómo nació, cómo se ha desarrollado, qué cambios ha originado y qué acciones se han adelantado por parte de cada uno de los actores involucrados.

Cómo manejar el conflicto?

Las organizaciones sociales y sus miembros deben aprender a manejar los conflictos con el objeto de que se resuelvan en forma adecuada y sin medidas de fuerza.

Dependiendo del grado, desarrollo y efectos del conflicto se dispone de diversas técnicas que permiten su manejo y solución. La clave para ello es entender que el conflicto es la confrontación entre dos o más actores y que, por lo tanto, la solución tiene que atender y comprender los comportamientos, conductas, intereses y motivos de cada uno de los implicados.

Un conflicto se resuelve en la medida en que exista cooperación e interés de los sujetos que intervienen en él. Los valores, actitudes y conductas de los

individuos son elementos esenciales para descubrir las posibles soluciones. Pero hace falta igualmente transformar las relaciones que originaron el conflicto, implantación de nuevas condiciones que den lugar a relaciones más armónicas y positivas.

Los siguientes son algunos de los instrumentos mas usuales en el manejo y solución de conflictos:

El diálogo y la comunicación

Generalmente los conflictos interpersonales tienen sus raíces en la falta de comunicación. Para conocer el conflicto, se precisa escuchar al otro, o en el caso de personas ajenas al conflicto que están buscando la resolución, crear espacios de confrontación y comunicación en los que las partes involucradas presentan sus puntos de vista, motivos, sentimientos, etc. Las reuniones pueden ser un ambiente donde las partes expresen sus opiniones, se confronte cara a cara las posibles causas del conflicto y se llegue a una decisión final. Este método es adecuado en el caso de conflictos originados por malos entendidos y por mala comunicación.

El diálogo, el escuchar al otro, es valioso por cuanto se está abriendo el camino para conocer y entender los puntos de vista de los implicados, para que aflore una

serie de sentimientos y emociones que están impidiendo comprender la raíz del problema.

Ejercicio práctico

Identifique un conflicto que se haya presentado en su organización o en sus relaciones interpersonales. Examine y desarrolle los siguientes aspectos:

1. Tipo del conflicto.
2. Motivos o causas que originaron el conflicto.
3. Personas o grupos que intervinieron en el conflicto.
4. Qué tipo de técnicas estrategias o mecanismos utilizaron para superar el conflicto?
5. Quiénes intervinieron en la solución y qué papel desempeñaron.
6. Indique los efectos positivos y /o negativos del conflicto.
7. En caso de no haberse resuelto el problema, qué pasó con la situación, con los actores que intervinieron, y cuáles han sido los efectos de dicha situación?

LOGROS

Culminada, esta actividad en plenaria se concluyó, que el conflicto que surge en la relación que mantenemos con quienes nos rodean, cuando frente a las normales diferencias que se observan en lo económico, político, social, cultural y lo organizacional, no desarrollamos una actitud de apertura y reconocimiento de

otras expresiones distintas a las nuestras, puede y debe ser manejado con una perspectiva alternativa a la tradicionalmente utilizada, menos dolorosa y más productiva, como evidentemente viene ocurriendo al interior, no solamente entre las mujeres del estudio, sino de la comunidad gallerana en general.

Resulta importante, entonces que cada una de las mujeres participantes, empiece a mirar con nuevos ojos una situación que bien puede, tanto en lo personal como en lo social, condene a la destrucción o al desarrollo y el progreso.

Estos nuevos criterios de opinión, se originaron tras la implementación del taller sobre atención, resolución y negociación del conflicto, donde cada concepto se aclaró y se contextualizó a través de una formulación o reflexión, un cuestionario dándose por parte de las participantes las respuestas correspondientes.

Reconociéndose los mecanismos de acción directa para enfrentar el conflicto como: la negociación y la confrontación y los de acción indirecta como: la mediación y el arbitramento. Permitiendo lo anterior la apropiación del rol y las actitudes que debe caracterizar a una persona mediadora de conflictos. (Ver anexo M)

MOMENTO No. 3. CAPACITACIÓN PARA LA FORMACIÓN DE LIDERES EN COMUNIDADES.

OBJETIVO: Fomentar en el grupo de mujeres participantes actitudes de liderazgo, en beneficio de la comunidad desde la promoción y la autogestión.

METODOLOGÍA: Charlas - talleres.
Que permitió capacitar al grupo de mujeres, logrando en ellas un cambio de actitud favoreciendo su disposición activa hacia el trabajo colectivo o de grupo.

EVALUACIÓN: Plenaria

DIRIGIDA A: 30 mujeres contempladas en la población - muestra

TIEMPO: 3 horas

MATERIALES: Marcadores, papel bond, papelografo, lápices, papel bond tamaño carta.

TALENTO HUMANO: Asesor comunitario de la Policía Nacional del programa
Proyección Comunitaria
3 estudiantes de Psicología Social C.

LIDERAZGO

¿Qué es Liderazgo?

Es el arte de influir, persuadir, motivar y dirigir.

OBJETIVO DEL LÍDER

- Lograr el compromiso y la cooperación de su equipo.
- Poner el grupo en acción para alcanzar los objetivos trazados.
- Aprovechar en forma afectiva las destrezas, energías y talentos del equipo.

MOTIVACIÓN

La motivación es una fuerza que radica en el interior de la persona. Es lo que hace que actúe o se comporte de determinadas maneras. Es lo que provoca, mantiene y dirige el comportamiento hacia el objetivo.

FORMAS BÁSICAS DE MOTIVACIÓN

- Motivación extrínseca
- Motivación intrínseca

CUALIDADES DEL LÍDER

- Comunica asertivamente.
- Maneja y soluciona el conflicto.
- Establece excelentes relaciones interpersonales.
- Brinda una adecuada calidad laboral y de vida a todos los miembros del equipo de trabajo.
- Es creativo e innovador.
- Se adapta rápidamente al cambio.
- Es analítico.
- Tiene una visión del futuro y la transmite a su equipo.
- Soluciona las situaciones problema con efectividad.
- Toma decisiones con la participación de todos los integrantes de su equipo.
- Delega de manera precisa y organizada.
- Asume los riesgos de todas sus acciones.
- Expresa con convicción e integralmente lo que piensa, lo que quiere y lo que valora.

¿QUE ES LA COMUNICACIÓN EN LAS ORGANIZACIONES?

Es un intercambio de ideas entre las diferentes personas o áreas de la empresa que tiene como fin comprender un mensaje y generar procesos de retroalimentación que permitan trabajar por objetivos comunes.

OBJETIVOS DE LAS COMUNICACIONES INTERNAS EN LAS ORGANIZACIONES

- Integrar al empleado a los objetivos de la empresa.
- Crear un sentimiento de orgullo por pertenecer a la empresa.
- Establecer un clima de comprensión entre empleados.
- Fomentar la participación del personal en las actividades programadas.
- Ayudar a integrar al nuevo personal a la organización.
- Abrir canales de comunicación en toda la empresa.
- Motivar al trabajador e incrementar su productividad
- Cuidar internamente la imagen de la empresa.
- Ayudar a elevar el nivel cultural de las personas.

CLIMA ORGANIZACIONAL

Elementos importantes

- Autonomía individual.
- El grado de estructura impuesto sobre el puesto de trabajo.
- Orientación de la recompensa.
- Consideración y cordialidad.

Organizaciones mecanicistas

1. Estructura jerárquica firmemente integradas, reglas rígidas y formalizadas.
 2. Un grado bajo de confianza entre los miembros.
 3. Una corriente de comunicación fundamentalmente descendente.
- La clave de la transformación de la cultura radica en el cambio de valores.
 - Un líder eficaz transforma los valores de su gente y logra cambio en la cultura.
 - La eficacia organizacional se logra cuando hay valores clave en la personas que los conforman.
 - La capacidad estratégica es fundición del liderazgo transformacional.

DISONANCIA COGNOSCITIVA

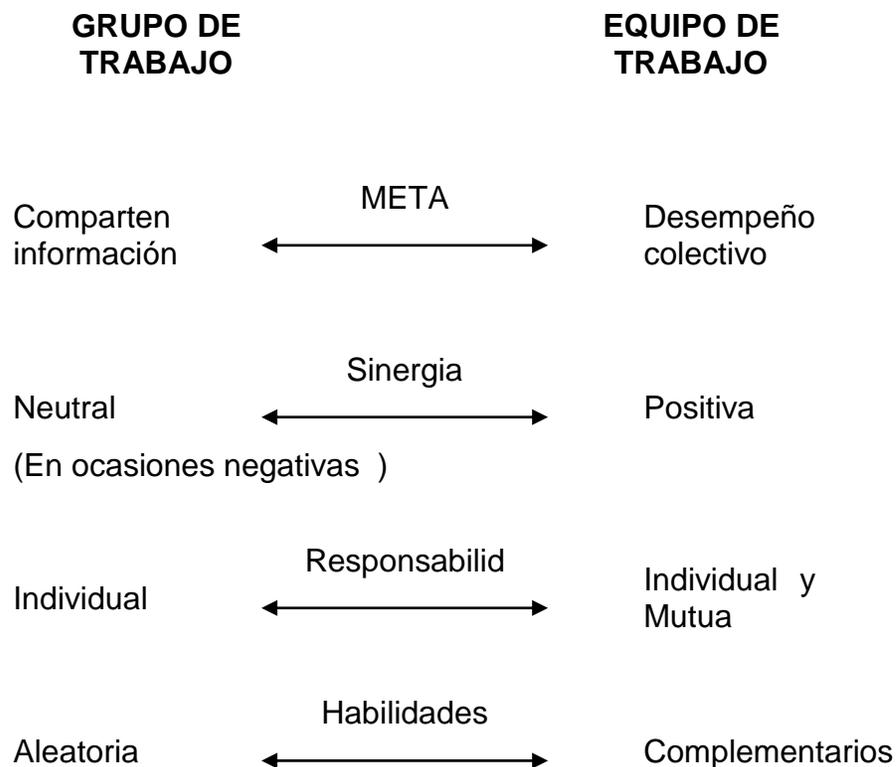
Cualquier incompatibilidad entre dos o más actitudes o entre comportamientos y actitudes.

VALORES

Convicciones básicas de que un modo específico de conducta o estado final de existencia es preferible a otro modo de conducta.

SISTEMA DE VALORES

Se identifica por la importancia relativa que asignamos a valores como la libertad, el placer, el respeto a uno mismo, la honestidad, la obediencia y la igualdad.



LOGROS

Después de realizada y evaluada esta actividad mediante plenaria, se resalta, la importancia que produjo este tema entre las asistentes, y la actitud de cambio que empezaron a mostrar en cuanto al volverse protagonistas, como futuras líderes de procesos y de grupos en su comunidad.

Poniéndose en evidencia la importancia de valores como la libertad, el placer de participar, el respeto a uno mismo (autoestima) la honestidad, la responsabilidad y la igualdad.

Esta actividad, cargada de información, que motivó y fomentó en las asistentes, el despertar de líderes que caracterizan a los seres racionales, actitudes que nos e habían activado, en algunas de estas, pero que si guardan un gran potencial para desempeñar a cabalidad e idoneidad roles de líder. (Ver anexo N)

MOMENTO No. 4. ESTUDIANDO NUESTRA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA (1.991)

OBJETIVO: Leer e interpretar los artículos relacionados con la participación política, social y ciudadana contenidos en nuestra Constitución Nacional.

METODOLOGÍA: Se dividió el grupo de 30 participantes en 10 tríos, con papel y lápiz a la mano , se les pide que seleccionen tres artículos de la constitución que aborden la participación política, social, y ciudadana respectivamente, sean leídos definitivamente y posteriormente y en pocas líneas escriban la interpretación y aplicación del mismo - ejemplificando lo anotado.

EVALUACIÓN: En plenaria, se socializaron los resultado, y se elaboró el banco de artículos relacionados con la participación política, social y ciudadana (Ver anexo G y H). Se contextualizó sobre la intencionalidad de cada uno de los mecanismos de participación ciudadana.

DIRIGIDA A: 30 mujeres contenidas en población muestra.

TIEMPO: 2 horas

MATERIALES: 10 ejemplares de la Constitución Política de Colombia 1.991.

Papel

Lápiz

Papelografo

LOGROS

La realización de esta actividad, fue de gran trascendencia, teniendo en cuenta que por primera vez estas 30 mujeres tuvieron en sus manos un ejemplar de la Constitución Política de Colombia, y mucho más significativo fue el conocer e interpretar estos artículos que en este momento, son de su conveniencia manejar en el proceso de organización y participación inicialmente en la conformación de grupos o colectivos de trabajo.

En un segundo espacio conocer y comprender la intencionalidad de cada uno de los mecanismos de participación ciudadana, en el contexto socio - político nacional, como herramienta para manifestarse democráticamente en el desarrollo social de las comunidades, en este caso, en el espacio defendido por mujeres (EPAM) (Ver anexo Ñ)

ACTIVIDAD No. 2

¡APRENDAMOS A PARTICIPAR!

¡APRENDAMOS A TRABAJAR EN GRUPOS!

Para esta actividad se desarrolló la siguiente agenda.

1. Saludo de bienvenida
2. Llamado a lista
3. Dinámica “Armando un corazón” (Ver Anexo D)
4. Desarrollo
5. Evaluación

En esta actividad se tuvo en cuenta que uno de los miembros sea letrado para que cumpliera la función de relator.

Entre las actividades que realizaron, estuvieron:

- Dibujar el plano del corregimiento La Gallera y en que lugar de éste residen cada una de ellas.

- Escribir como nació el corregimiento, quienes han sido sus habitantes más conocidos, quienes han sido sus capitanes de cabildo y desde cuando son cabildo.
- Qué servicio público fue instalado primero y a quién.
- Quienes han ejercido liderazgo, como lo hicieron.

Luego se socializaron los trabajos de los diferentes grupos, y se unificaron los criterios anotados para sacar conclusiones colectivas.

Por último se evaluó la actividad y se establecieron compromisos para la próxima actividad.

Esta actividad tuvo una duración de 3 horas y 15 minutos y asistieron 33 mujeres del corregimiento. Acatándose el objetivo propuesto, el cual fue fomentar el amor por el trabajo comunitario, y reconocer sus beneficios.

LOGROS ALCANZADOS

Integrar a las mujeres beneficiarias de este estudio, al rescate de la historia y costumbres de la población, dejándose de lado el interés personal y abriéndose espacios de investigación social, colectiva, desde los diversos interrogantes contenidos en el ejercicio. (Ver Anexo O)

ACTIVIDAD No. 3

“QUE AGRADABLE, ES TRABAJAR EN EQUIPOS”

OBJETIVO: Participar activamente en la solución de problemas, que requieren del trabajo de más de una persona.

TEMAS: Situación socioeconómica de la región.

DINÁMICA: Se divide el grupo de 30 mujeres, en grupos de 3 integrantes al azar, de modo que todas participen, estos grupos realizaron una tarea determinada, cada miembro del grupo tomo un rol determinado así:

- **Un coordinador.** Conduce ideas dentro del grupo y socializa la información.
- **Un secretario.** Tomo atenta nota de los conceptos emitidos.
- **Un cronometrista.** Controlo el tiempo preestablecido para cada segmento de actividad.

Dentro del desarrollo de la actividad el grupo planificó:

- El método utilizado, las etapas, que tipo de trabajo era de competencia personal y que de tipo grupal, hubo producción de lluvia de ideas, registradas en fichas.
- **El tiempo:** El grupo recibió un tiempo global, para realizar la tarea, haciendo buena distribución de este.

Luego de terminada la actividad los pequeños grupos, evaluaron su trabajo general y su desempeño personal expresando cada una de las mujeres lo cómoda, segura e importantes que se sintieron en la actividad.

Esta actividad se llevará a cabo durante 3 horas aproximadamente con la asistencia de 30 mujeres de la población – muestra.

LOGROS ALCANZADOS

Después de realizada la actividad y escuchar el sentir de cada una de las participantes, se puede evidencia el cambio en la actitud de estas frente a la

conveniencia y de los frutos de trabajo grupal, ya sea para el planteamiento, análisis y posible concertación de soluciones, lo anterior en cuanto al ejercicio, pero este simultáneamente permitió evaluar el nivel de las necesidades básicas que tienen los pobladores del corregimiento La Gallera, sembrándoles a las mujeres una preocupación e inquietud en cada una, convirtiéndose en una preocupación de todas (colectiva). (Ver Anexo P)

ACTIVIDAD No. 4

“LA PARTICIPACIÓN, INTERES DE TODAS”

- OBJETIVO:** Socializar los niveles de la participación con las mujeres del corregimiento La Gallera – Sincelejo para que utilicen esta información, al momento de trabajo en equipo o colectivo.
- DINAMICA TALLER:** Se conformarán 7 grupos de 4 integrantes y a través de la utilización de figuras y ejemplos, sociodramas, se representará cada una de los niveles de participación, el resto de cumplirá el rol de evaluador de cada representación. Dinámica Las Hormigas. Cuento
- DIRIGIDA A:** Mujeres del corregimiento de La Gallera – Sincelejo, e invitados especiales
- TIEMPO:** 4 Horas
- MATERIALES:** Salón Comunal – hoja de información sobre la temática a tratar
Cartulina – marcadores – sillas – mesas - fichas
Vestuario para caracterizar diferentes personajes.

TALENTO HUMANO: Un antropólogo - trabajador social (ONG. Plan Internacional), asistente comunitario, mujeres participes en el estudio, tres estudiantes de psicología social comunitario.

ASPECTOS A TRATAR: Niveles de participación - aspectos legales
Importancia de los círculos de calidad
Trabajo en equipo - valores. (Ver Anexos E y F)

ACTIVIDAD NO. 5

IMPLEMENTACIÓN DE CÍRCULOS DE CALIDAD

- OBJETIVO:** Implementar un círculo de calidad, al interior de la comunidad participe, que permita la continua activación y toma de decisiones al interior del grupo de trabajo o colectivo.
- DINAMICA:** Cada participante en un pequeño friso y en pocas palabras escribe lo que más le guste de sí, en el desarrollo y participación de proyectos de la comunidad.
- DIRIGIDO A:** 30 mujeres participes del proyecto
- TIEMPO:** 3 horas
- MATERIALES:** Papelografo, papel bon, frisas de papel, marcadores, libro de anotaciones.

TALENTO HUMANO: 1 P.S.C. - manejo de calidad, 30 mujeres participes en el estudio, 3 estudiantes de psicología social comunitaria.

ASPECTOS A TRATAR: Cómo y para qué crear un círculo de calidad. (Ver Anexo F)

LOGROS ACTIVIDAD 4 Y 5

Fueron precisos y singulares los logros alcanzados con estas actividades de finalización; aunque es de anotar que sólo en este momento empieza la operativización del círculo de calidad, evidenciándose los siguientes beneficios:

- Incrementa la participación en plenaria
- Mayor acercamiento interpersonal
- Creación de concienciación por la participación
- Promoción activa para la colaboración y el trabajo en grupo
- Promoción de la creatividad y la inteligencia de la fuerza de trabajo
- Manipulación de crecimiento de la individual autoestima

En conclusión con las actividades realizadas y en especial con la implementación del grado de calidad, al interior del grupo de mujeres del corregimiento La Gallera, se dio la derrota a la grave dificultad (factor obstaculizante) del problema de participación, introduciendo una combinación de ideas convertidas en estrategias que permitieron que las beneficiarias adquirieran una capacitación, que las disponga activamente desde su sentido común / colectivo, a trabajar por su comunidad y a saber aprovechar la aplicación y ejecución de proyectos de desarrollo social de índole gubernamental o no gubernamental (presencia de ONG's en la zona de influencia).

Adecuándose a solucionar sus propios problemas relacionados con su bienestar.
(Ver anexo R)

5. CONCLUSIONES

LOGROS E IMPACTOS

Conocido los resultados de la investigación y las pretensiones de la propuesta, es posible registrar dos tipos de logros, el primero a nivel personal de cada una de las mujeres participantes en el estudio, y un segundo de tipo social que es consecuente, producto de las justas intencionalidades de cada una de las mujeres del estudio, como también de la excelente recepción de los espacios de cambios en el resto de la comunidad, alcanzandose resultados con impactos trascendentales tras lograr los objetivos de la investigación con beneficios plasmados tras alcanzar los de la propuesta de intervención así:

CONFORMACIÓN DE GRUPOS COLECTIVOS

- Credibilidad de la investigación e intervención
- Disposición significativa para la superación de factores obstaculizantes
- Apoyo total del Cabildo Indígena Menor de La Gallera asumiéndolo como espacio conveniente para la comunidad.
- Manejo del conflicto con una perspectiva diferente y alternativa a la tradicional (menos dolorosa y más productiva, en la comunidad en general) fomentando actividad de cambio frente a esta realidad.

- Reconocimiento de participación con perfil de líderes, para potencializar el desarrollo de procesos y de grupos de la comunidad, iniciando estos desde la oportuna investigación social.
- Concienciación de los beneficios y de la convivencia de los frutos del trabajo grupal o de colectivos. (la comunicación como herramienta organizativa - participativa)
- Transcendencia en el intercambio de ideas entre las diferentes personas (dentro o fuera del estudio) que tenga como fin comprender un mensaje y generar procesos de retroalimentación que permitan trabajar por objetivos comunes, asumiendo un sistema de valores identificados a estos como la libertad, el placer, el respeto a uno mismo (autoestima, la honestidad, la obediencia y la igualdad .

GENERACIÓN DE ESPACIOS MOTIVACIONALES Y DE DINAMIZACIÓN

- Verdadera integración de las mujeres participantes.
- Espacios de autoreflexión permitiendo que las mujeres miraran hacia si mismas, construyendo y orientando su sentido de vida, sin ignorar sus verdaderas necesidades, condiciones sociales, ambientales y personales.
- Utilización de mecanismos de acción directa, para a enfrentar y/o manejar el conflicto como la negociación y la confrontación y de acción indirecta como la mediación y el arbitramiento.

- Autorreconocimiento de su realidad socio - organizacional y cultural, desde actividades de reflexión y comercialización, para el aprovechamiento de recursos.

Provenientemente de organismos gubernamentales y no gubernamentales con objetivos claros y sustentados, los cuales exigen se generen valores sociales de cooperación al interior del grupo beneficiado.

Por ultimo el proyecto, previniendo garantizar la pro - actividad de la intervención y el fortalecimiento de los logros y mantenimiento del impacto alcanzado, mantiene establecidos vínculos de cooperación y asesoría con instituciones como Política Nacional, específicamente Policía Comunitaria DESUC, Red de Mujeres de Sincelejo, ONGs Plan Internacional y la Universidad Nacional Abierta y a Distancia "UNAD".

Todo lo anterior enmarcado tras la receptividad positiva de la comunidad Gallerana en general, en cabeza de sus autoridades civiles.

6. RECOMENDACIONES

La participación en la acción social contribuye a argumentar las normas y responsabilidades, posibilita la autonomía moral, intelectual y organizacional. Supone además, la capacidad de disminuir los conflictos, de colocarse en el lugar del otro, de escuchar. Igualmente, la participación involucra una coherencia básica en el pensar y en el actuar.

Partiendo de la pretensión anterior y de las características (logros, resultados y experiencias vividas) registrados en los Acontecimientos sucedidos en la investigación y en la intervención. El grupo de investigadoras se permiten realizar las siguientes recomendaciones, que con su ejecución permitan un acercamiento para el alcance del 100% de los objetivos propuestos en este estudio.

- Es necesario seguir fortaleciendo el rol y la pertenencia de la comunidad de mujeres, ya inmersa en la participación y desarrollo de proyectos de índole económico, social y político; con el fin de garantizar verdaderos beneficios a la comunidad.

Por otra parte

- Es fundamental que las entidades gubernamentales y no gubernamentales y en fin todos los entes generadores de desarrollo, incluyan dentro de sus espacios de intervención, una fase de motivación y de aceptación de responsabilidades por parte de la comunidad a beneficiar por el proyecto a ejecutar.
- La Universidad Nacional Abierta y a Distancia "UNAD", se hace conveniente que amplíe sus convenios con otras instituciones de diferentes naturaleza, con el fin de facilitar la apertura de espacios para que sus estudiantes de pregrado desarrollen su investigación - intervención.

7. CRONOGRAMA

La capacitación y participación: Elementos fundamentales para el trabajo en grupo o colectivo de las mujeres del corregimiento La Gallera – Sincelejo

Responsables: Eugenia Marriaga, Gloria Saez, Olivia Vertel.

TIEMPO / ACTIVIDADES	SEMANAS																	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Retroalimentación de la información recolectada, análisis y propuestas con participación activa de la población.	P -- E --																	
Socialización de la información con los miembros del cabildo menor de La Gallera – Sincelejo	P -- E --																	
difusión de la propuesta en la comunidad objeto de la intervención.	P -- E --	--																
Orientación, charlas y taller psicosocial en valores, autoestima, sentido de pertenencia, gestión, participación y la comunicación.	P E			-- --			-- --			-- --	-- --	-- --						
¡Aprendamos a participar! ¡Aprendamos a trabajar en grupo!	P E				-- --													
Taller ¡Que agradable es trabajar en equipo!	P E						-- --											
Capacitación “La participación, interés de todas”	P E										-- --							
Implementación círculos de calidad	P E											-- --		-- --		-- --	-- --	-- --
	P E																	
	P E																	
Evaluación de la intervención con la comunidad	P E																-- --	-- --
Seguimiento y sistematización	P E	-- --																

P – Proyectado E -- Ejecutado

7.1 PLAN DE ACCIÓN

La capacitación y participación: Elementos fundamentales para el trabajo en grupo o colectivo de las mujeres del corregimiento La Gallera – Sincelejo

OBJETIVOS	METODOLOGÍA	ACTIVIDAD	TIEMPO	RECURSOS	RESPONSABLE
Enterar a las mujeres participantes del estudio sobre los resultados del mismo.	Reunión Plenaria	Retroalimentación de la información, recolectada, análisis y propuestas.	2 Horas	Talento humano Papel – lápiz Salón comunal	Comunidad participantes grupo de investigadoras.
Informar a las autoridades del corregimiento sobre el estudio	Conversatorio	Socialización de la información con los miembros del cabildo menor indígena e inspectora de policía.	3 Horas	Cabildo indígena Lápiz y papel Papelografo, salón comunal	Grupo de investigadoras
Socializar la propuesta	Perifoneo	Difusión de la propuesta	6 Horas	Cabildo indígena Lápiz y papel Papelografo, salón comunal	Comunidad participante, grupo de investigadoras.
Sensibilizar y concientizar a las mujeres del corregimiento La Gallera – Sincelejo sobre la importancia y beneficio del trabajo grupal o colectivo.	4 charlas y talleres	Orientación psicosocial en valores, autoestima, sentido de pertenencia, gestión, participación y comunicación.	4 eventos 2 horas c/u.	Profesionales diferentes disciplinas, papel – lápiz – grabadoras – Tv – Vhs – materiales – cartillas – etc.	Comunidad participante, grupo de investigadoras
Capacitar a las mujeres del estudio respecto a la importancia del trabajo colectivo.	Taller	¡Aprendamos a participar! ¡Aprendamos a trabajar en grupo!. Que agradable es trabajar en equipo.	3 Horas 3 Horas	Profesionales diferentes disciplinas, papel – lápiz – grabadoras – Tv – Vhs – materiales – cartillas – etc.	Comunidad participante, grupo de investigadores
Motivar a la comunidad para el mejoramiento del equipo y entorno de trabajo.	Capacitación	La participación interés de todas. Implementación de los círculos de calidad.	3 Horas 3 Horas	Profesionales diferentes disciplinas, papel – lápiz – grabadoras – Tv – Vhs – materiales – cartillas – etc.	Comunidad participante, grupo de investigadoras
		Evaluación	2 semanas	.	

BIBLIOGRAFÍA

- PÉREZ, Adán José. Socio Economista. Editorial Trotta
- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA.
- CÁMARA DE REPRESENTANTE, Derechos Nacionales e Internacionales de las Mujeres Colombianas.
- REPÚBLICA DE COLOMBIA, Políticas de Equidad y Participación de las Mujeres EPAM.
- PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Políticas para el Desarrollo de la Mujer Rural.
- PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Dirección Nacional de Equidad para las Mujeres Aportes de Colombia para la Equidad de Mujeres en el Mundo.
- J.M. MARDONES: Filosofía de las Ciencias Humanas y Sociales. Editorial Anthropos.

- SANCHEZ, José - F. COPARALI, Enrique. Individuo, Grupo y Representación Social, 1998.
- SCHVARSTEIN, Leonardo. Psicología Social de las Organizaciones, Nuevos Aportes, Editorial Paidós, Argentina 1997.
- CASTRO, María; DOMÍNGUEZ, María; SÁNCHEZ Yamile. Psicología, Educación y Comunidad, Editorial Almudema, Santa Fe de Bogotá 1995.
- NIÑO MARTINEZ, Berta Jeneth. Procesos Sociales Básicos, Unisur, Santa Fé de Bogotá 1996.
- TORRES, Alfonso. Enfoque Cualitativo y participativo en la investigación Social. Aprender a investigar en Comunidad. Unisur, 1996.

ANEXOS

ANEXO A. ENCUESTA

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA

“UNAD”

Encuesta aplicada a las mujeres del corregimiento La Gallera – Sincelejo – Departamento de Sucre

Encuesta No: _____ Fecha _____ Hora _____

Motivación: La presente investigación busca detectar en las mujeres del corregimiento La Gallera, los factores personales y sociales que obstaculizan la conformación de grupos, que permiten el fortalecimiento social organizacional y comunitario de las mismas en pro de unas mejores condiciones de vida.

I. INFORMACIÓN SOCIO- DEMOGRAFICA

1. Nombre y Apellidos: _____
2. Edad _____
3. Estado Civil: soltera _____ Casada _____ Viuda _____ separada _____ Unión Libre _____
Otro _____

II. ESCOLARIDAD Y CAPACITACIÓN

4. Cual es su nivel académico:
Analfabeta _____ Primaria Incompleta _____ Primaria Completa _____ Secundaria
Incompleta _____ Secundaria Incompleta _____ Técnicos _____ Superior _____

III. COMPOSICION FAMILIAR

5. ¿cuántas personas conforman el núcleo familiar?

Menos de 4 _____ Entre 4 y 6 _____ Entre 6y8 _____ Más de 8 _____

6. ¿Cuántos hijos tienen?

1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5 _____ Más de 5 _____

IV. ASPECTO ECONOMICO

7. De donde proviene el ingreso de la familia:

Empleo _____ Negocio propio _____ Trabajo informal _____

8. Cuantas personas trabajan de la familia:

1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ Todas _____

9. ¿Cuál es el ingreso total de la familia?

300.000 máximo _____

Entre 300.000 y 500.000 _____

Sobre 500.000 y 700.000 _____

Más de 700.000 _____

10. Usted habita en casa:

Propia _____ Prestada _____ Alquilada _____ Mediagua _____ otro _____ cual _____

11. La casa está construida en :

Bloque y tejas _____ Bloque y palmas _____ Bahareque _____ Madera y techo de
zinc _____ Otro _____ Cuál _____

12. Usted posee los siguientes servicios públicos:

Luz eléctrica _____ Agua potable _____ Alcantarillado _____ Gas natural _____ Teléfono _____

Luz electriza y agua potable _____ Luz. Gas. Teléfono _____ todos _____

13. La actividad económica a que usted (y su familia) se dedican es:

Trabajo en el campo _____ Trabajo en casa _____ Negocio en la capital _____ Otro _____

cual _____

14. Considera usted que las condiciones socioeconómicas de su familia y las suyas por supuesto se pueden mejorar:

Si _____ No _____

Como _____

V. PARTICIPACIÓN COMUNITARIA

15. Considera usted que agruparse u organizarse entre los habitantes del corregimiento, ayudaría al desarrollo del mismo.

Si _____ No _____ No sabe _____ No contestan _____

Si contestan afirmativamente o negativamente

¿Por qué? _____

16. Ha pertenecido a algún gremio, junta o grupo comunitario Si_____ No_____

Cual_____

Aún participa en el? Si_____ No_____

Si contesta en forma negativa

Por que?_____

17. Actualmente participa en la toma de decisiones que tiene que ver con el progreso de su corregimiento?

Siempre_____ Casi siempre_____ Algunas veces_____ Nunca_____

¿Por qué?_____

De hacerlo ¿Como lo haces?_____

18. Entre los siguientes aspectos cuál es el que más le motiva a participar en esta clase de reuniones o grupos:

Compartir con otras personas_____ Escuchen sus ideas _____ Buscar soluciones

entre todos_____ Todas las anteriores_____ Otro_____ Cual_____

19. Le gustaría pertenecer a alguna asociación o grupo para trabajar por algo que mejore las condiciones de sus familias.

Si _____ No_____

20. Cómo es la comunicación entre los miembros de la comunidad del corregimiento La Gallera?

Buena____ Regular____ Mala____ Pésima_____

¿Porqué?_____

21. Qué es lo que menos le gusta de trabajar en grupo o en compañía, por ejemplo de otras mujeres?

22. Mencione dos situaciones personales que impiden su trabajo en comunidad con otras personas.

- _____

- _____

23. En cual de los siguientes temas le gustara recibir capacitación para trabajar en equipo o en grupo:

Liderazgo____ Relaciones interpersonales____ Manejo de conflictos _____

Valores humanos____ Otros____ Cuál____ Ninguno_____

¿por qué?_____

24. Mencione tres ventajas de su comunidad que beneficiaría el trabajo para sacar adelante a su corregimiento?

- _____

- _____

- _____

25. Mencione tres factores que por el contrario impedirían el trabajo en grupo de las mujeres de La Gallera?

- _____

- _____

- _____

26. Se han realizado procesos de trabajo comunitario en el corregimiento : Si____ No____
¿Por qué?_____

27. Cuando existen relaciones de conflicto en la comunidad o entre participantes de un mismo grupo como se resuelven?

Dialogo_____ Se dejan las cosas quietas_____ Se sierra la comunicación _____

Otro_____ ¿Cuál? _____

28. A qué tipo de grupo le gustaría pertenecer?

Del Barrio____ De Mujeres_____ De mujeres trabajadoras_____ Otro_____

Ninguno_____ ¿Cuál?_____

29. Cuando ha trabajado en equipo o (grupo) cuales son las causas que han ocasionado que se dañe la relación entre los miembros?

Falta de comunicación_____ Intolerancia_____ Manejo de dinero_____ Incumplimiento
(falta de responsabilidad)_____ Desmotivación _____ Intereses personales y no del
grupo_____ Todas las anteriores _____ No contestan _____ Otro_____
Cual_____

¿Creé que se pudieron manejar y no acabar el grupo? Si_____ No_____

¿Por qué? _____

30. Estaría dispuesto con gran empeño en conformar un grupo de mujeres para mejorar las condiciones de vida.

Si_____ No_____ No Sabe_____ No responde_____

¿Por qué? _____

31. Qué tiempo le dedicarías a las reuniones semanales?

Una hora____ Dos Horas____ El tiempo que sea necesario_____

ANEXO B. ARBOL PROBLEMA

CONSECUENCIAS

Fracaso en los procesos de trabajo en grupo y/o colectivos en la comunidad de mujeres del corregimiento La Gallera- Sincelejo.

PROBLEMA

Existencia de Factores obstaculizantes en el proceso de organización de grupos (individualismo, falta de espíritu de trabajo colectivo)

CAUSAS

- ❖ Deficiente comunicación interpersonal.
- ❖ Poco sentido de pertenencia.
- ❖ Mal manejo de recursos en otras experiencias de trabajo en grupo.
- ❖ Irresponsabilidad.
- ❖ Nivel académico y cultural (Emotividad)

ANEXO C. FORMATO DE OBSERVACIÓN NO PARTICIPANTE

Lugar: CORREGIMIENTO LA GALLERA – SINCELEJO

Fecha: MARZO 23 DE 2002

Situación: CONSTRUCCION DEL ARBOL PROBLEMA

OBSERVACION	COMENTARIOS
<ul style="list-style-type: none">❖ Alrededor de 54 mujeres entre los 18 y 65 años❖ La mayoría interviene en el ejercicio.❖ Aproximadamente la mitad, da testimonio de otros trabajos de grupos, incluso en otras localidades.❖ Forman pequeños subgrupos en la discusión.	<ul style="list-style-type: none">❖ Parece que la gente presta mucha atención en el tema y la situación.❖ Todas tratan de hacer llegar sus inquietudes y guardan la intención de ser tenidas en cuenta.❖ Pero se nota cierto mal ambiente, de una con la otra, mientras hacen sus intervenciones.❖ Bajan el tono de voz y una de ellas en cada grupo toma la vocería.

Recomendaciones: Dramatizar la comunicación para romper con los subgrupos y mejorar el desenvolvimiento del ejercicio.

ANEXO D. DINAMICA "ARMANDO UN CORAZÓN"

Dinámica: "Armando un corazón"

Objetivo: Formar subgrupos de trabajo

Tiempo: 20 minutos

PREPARACIÓN DEL LUGAR: Un salón donde los participantes puedan moverse con comodidad para buscar a los demás miembros de su subgrupo.

REQUERIMIENTO Y PREPARACIÓN DEL MATERIAL

Se recortan fichas de cartulina o de otro material. Cada corazón se corta en pedazos equivalentes al número de miembros de cada subgrupo (debe haber un corazón por cada subgrupo). Los corazones deben ser de distintos tamaños.

Es conveniente que existan piezas iguales en distintos corazones para dificultar el trabajo.

Los bordes de las piezas pueden ser rectos o curvos, se marcan los pedazos con números y señales para que el facilitador se ayude en el seguimiento del correcto armar del corazón.

ANEXO E. NIVELES DE PARTICIPACIÓN

GESTION
Es el manejo de un conjunto de recursos de muy diversa índole, destinado a ejecutar acciones necesarias para obtener un resultado final (manejo de una situación, solución de un problema, satisfacción de una necesidad o aspiración).



DECISIÓN
Es la adopción de una idea o de una forma de actuación sobre un problema. Escogida a partir de la formulación de dos o más alternativas.



CONCERTACIÓN
Es el acuerdo mediante el cual dos o más personas o grupos de una colectividad definen la solución más conveniente para un problema y los medios para ejecutar.



FISCALIZACIÓN
Es la vigilancia que ejerce una persona o un grupo sobre el cumplimiento de las decisiones tomadas.



INICIATIVA
Es la formulación de sugerencias por parte de los agentes participantes destinadas a resolver un problema o transformar una situación



CONSULTA
Es el procedimiento mediante el cual los participantes opinan sobre todos o algunos de los aspectos de un problema o situación. Esa opinión constituye un elemento de juicio para la toma de decisiones.



INFORMACIÓN
Es el conjunto de datos hechos, nociones y mensajes a través de los cuales los participantes conocen e interpretan una situación y adquieren elementos de juicio para su conducta.



ANEXO F. CIRCULOS DE CALIDAD

INTRODUCCIÓN

La idea básica de los Círculos de Calidad consiste en crear conciencia de calidad y productividad en todos y cada uno de los miembros de una organización, a través del trabajo en equipo y el intercambio de experiencias y conocimientos, así como el apoyo recíproco. Todo ello, para el estudio y resolución de problemas que afecten el adecuado desempeño y la calidad de un área de trabajo, proponiendo ideas y alternativas con un enfoque de mejora continua.

DEFINICIONES

Las definiciones siguientes son expuestas en el libro de Phillip C. Thompson, Círculos de Calidad, Como hacer que funcionen?, y se refieren a las distintas maneras como se define el concepto en el texto:

- ✓ Un Círculo de Calidad es un pequeño grupo de personas que se reúnen voluntariamente y en forma periódica, para detectar, analizar y buscar soluciones a los problemas que se suscitan en su área de trabajo.

- ✓ Un Círculo de Calidad está formado por pequeños grupos de empleados que se reúnen e intervienen a intervalos fijos con su dirigente, para identificar y solucionar problemas relacionados con sus labores cotidianas.

- ✓ Un Círculo de Calidad está integrado por un reducido número de empleados de la misma área de trabajo y su supervisor, que se reúnen voluntaria y regularmente para estudiar técnicas de mejoramiento de control de calidad y de productividad, con el fin de aplicarlas en la identificación y solución de dificultades relacionadas con problemas vinculados a sus trabajos.

- ✓ El Círculo de Calidad es un grupo pequeño que desarrolla actividades de control de calidad voluntariamente dentro de un mismo taller. Este pequeño grupo lleva a cabo continuamente, como parte de las actividades de control de calidad en toda la empresa, autodesarrollo y desarrollo, mutuo control y mejoramiento dentro del taller, utilizando técnicas de control de calidad con participación de todos los miembros.

- ✓ Un grupo pequeño de empleados que realizan tareas similares y que voluntariamente se reúnen con regularidad, en horas de trabajo, para identificar las causas de los problemas de sus trabajos y proponer soluciones a la gerencia.

A pesar de ser muchas las definiciones atribuidas al concepto de Círculos de Calidad es conveniente dejar claro que para los efectos que nos competen definiremos Círculo de Calidad como:

“Grupo natural de trabajo, conformado por empleados de una misma institución o empresa que realizan tareas similares y que voluntariamente se reúnen con regularidad, en horas de trabajo, para identificar las causas de los problemas de sus trabajos y proponer soluciones a la gerencia”.

LOS CÍRCULOS DE CALIDAD

La popularidad de los Círculos de Calidad, se debe a que favorecen que los propios, trabajadores compartan con la administración la responsabilidad de definir y resolver problemas de coordinación, productividad y por supuesto de calidad. Adicionalmente, propician la integración y el involucramiento del personal con el objetivo de mejorar, ya sea productos, servicios o procesos.

En otras palabras los Círculos de Calidad se dan cuenta de todo lo erróneo que ocurre . dentro de una empresa, dan la señal de alarma y crean la exigencia de buscar soluciones en conjunto.

Los empleados de cada Círculo forman un grupo natural de trabajo, donde las actividades de sus integrantes están de alguna forma relacionadas como parte de un proceso o trabajo. La tarea de cada uno de ellos, encabezada por un supervisor, consiste en estudiar cualquier problema de producción o de servicio que se encuentre dentro del ámbito de su competencia. En la mayoría de los casos, un Círculo comprende un proyecto de estudio que puede solucionarse en tres meses aproximadamente y que no tomará arriba de un semestre (seis meses).

La misión de un Círculo puede resumirse en:

- ✓ Contribuir a mejorar y desarrollar a la empresa.
- ✓ Respetar el lado humano de los individuos y edificar un ambiente agradable de trabajo y de realización personal.
- ✓ Propiciar la aplicación del talento de los trabajadores para el mejoramiento continuo de las áreas de la organización.
- ✓ Abrir espacios para la formación y autoformación de los docentes, con base en reales necesidades.

El término Círculo de Calidad tiene dos significados. Se refiere tanto a una estructura y a un proceso como a un grupo de personas y a las actividades que realizan. Por consiguiente, es posible hablar de un proceso de Círculo de Calidad al igual que la estructura del mismo.

Estructura: La estructura de un Círculo de Calidad es fundamentalmente la forma como esta integrado el grupo y se define de acuerdo con la posición de los miembros dentro de una organización empresarial. En la práctica, los Círculos de Calidad requieren de un periodo prolongado de labores bajo la tutela de un asesor.

Proceso: El proceso de un Círculo de Calidad está dividido en los pasos siguientes.

- A) Identificación del problema.
- B) Análisis del problema y recopilación de información.
- C) Búsqueda de soluciones.
- D) Selección de una solución.
- E) Presentación de la solución a la gerencia.
- F) Ejecución de la solución.
- G) Evaluación de la solución.

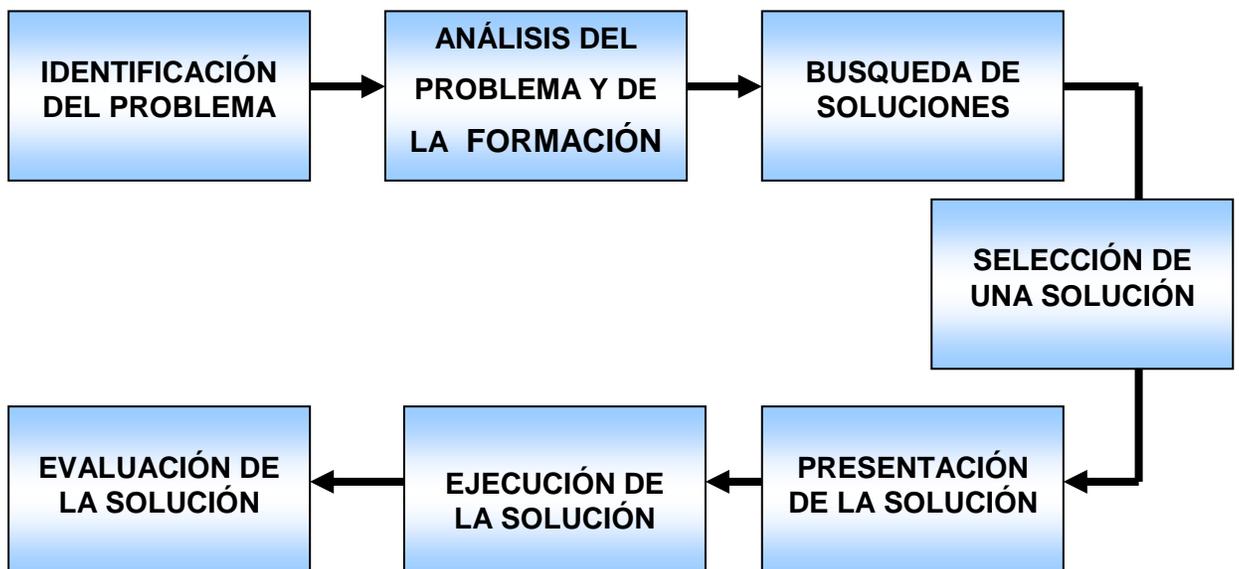


Figura 5.1 Proceso para la solución de problemas en los Círculos de Calidad.

CARACTERÍSTICAS DE LOS CÍRCULOS DE CALIDAD.

- Los Círculos de Calidad son grupos pequeños. En ellos pueden participar desde cuatro hasta quince miembros. Ocho es el número ideal. Se reúnen a intervalos fijos (generalmente una vez a la semana) con un dirigente, para identificar y solucionar problemas relacionados con sus labores cotidianas.
- Todos sus miembros deben laborar en un mismo taller o área de trabajo. Esto le da identidad al Círculo y sentido de pertenencia a sus integrantes.
- Los integrantes deben trabajar bajo el mismo jefe o supervisor, quien a su vez es también integrante del Círculo.
- Por lo regular, el jefe o supervisor es también jefe del Círculo. Este no ordena ni toma decisiones, son los integrantes en conjunto quienes deciden.
- La participación es voluntaria, tanto para el líder como para los miembros. De ahí que la existencia de los Círculos depende de la decisión de cada integrante.

- Los Círculos se reúnen una vez a la semana durante las horas acordadas con los superiores jerárquicos inmediatos.
- Lo ideal es que las reuniones se celebren en lugares especiales alejados del área de trabajo.
- Los miembros del Círculo deben recibir capacitación especial para participar adecuadamente, tanto previa a la creación del Círculo, como continua durante su operación.
- Los miembros del grupo y no la gerencia son quienes eligen el problema y los proyectos sobre los cuales habrá de trabajarse. En forma ideal el proceso de selección no se lleva a cabo por votación democrática (por mayoría de votos), sino por consenso; en esta forma todos los participantes convienen en los problemas que es necesario resolver.
- Los Círculos deben recibir asistencia o asesoría para analizar un problema y decidir al respecto.
- La Dirección General y los expertos técnicos deben comprometerse a brindar su ayuda a los Círculos de Calidad.

- Los Círculos habrán de recibir el apoyo de un Asesor (interno o externo), que asistirá a todas las reuniones, pero que no es miembro del Círculo.

- Las exposiciones preparadas para la Dirección serán previamente presentadas a los gerentes y los expertos técnicos quienes normalmente tienen la autoridad para tomar una decisión acerca de la viabilidad de la propuesta.

- La empresa debe efectuar evaluaciones periódicas para comprobar si se proporciona lo necesario para la operación de los Círculos de Calidad, así como para la ejecución de las propuestas que de éstos se deriven.

- **Los Círculos de Calidad no son para sostenerlos durante un tiempo y luego abandonarlos, sino que hay que mantenerlos permanentemente en operación, procurando siempre su mejoramiento.**

ESTABLECIMIENTO DE LOS CÍRCULOS DE CALIDAD.

Para la introducción de los Círculos de Calidad en una empresa o institución se requiere fundamentalmente llevar a cabo las siguientes fases o etapas:

1. Convencer y comprometer a la Dirección General en el proceso.

2. Establecer la organización para la administración de los Círculos de Calidad, a partir de una unidad administrativa encargada de coordinar su introducción y operación.
3. Comprometer a los empleados.



4. Desarrollar un plan de trabajo para la introducción de los Círculos de Calidad, a efecto de que éstos formen parte de la operación de la empresa o institución.

5. Reglamentar la forma de operación de los Círculos de Calidad.



6. Desarrollar los sistemas de apoyo para los círculos de calidad

7. Aplicar programas de capacitación a todo el personal y niveles de la empresa, para que se tenga un conocimiento y metodología de trabajo homogéneos.

8. Disponer de los apoyos didácticos y logísticos para las tareas de los Círculos de Calidad.

Al vender la idea de los Círculos, es necesario proceder de arriba hacia abajo. Primero se debe involucrar a los ejecutivos, después a los gerentes de nivel medio y, finalmente, a los empleados.



EJECUTIVOS

GERENTES NIVEL MEDIO

EMPLEADOS

Posteriormente, durante el establecimiento de los Círculos de Calidad, es conveniente comenzar, por el medio capacitando a los gerentes o jefes de departamento, según sea el caso, con el fin de que comprendan cuales son los objetivos del programa, la función que ellos deben desempeñar y los beneficios que disfrutarán.

Después se debe capacitar a los jefes o supervisores como jefes de los Círculos de Calidad. Finalmente se debe enseñar a los empleados las técnicas para solucionar problemas en grupo y los métodos para la toma de decisiones en conjunto.

LA OPERACIÓN DE LOS CÍRCULOS DE CALIDAD.

En la operación de los Círculos de Calidad se distinguen dos etapas:

Primera Etapa. Se ubica en el nivel de los empleados, quienes identifican un problema, lo analizan y presentan una solución a la gerencia mediante un planteamiento viable, estructurado y documentado.

Segunda Etapa. Se realiza a nivel gerencial, al ser éstos quienes escuchen las propuestas emanadas de los Círculos de Calidad, las evalúan y deciden por lo general después de dos o tres reuniones- si puede ser puesta en práctica o no. Si la decisión es favorable, elaboran un plan para ejecutar la propuesta y lo ponen en marcha con la mayor brevedad posible.

OBJETIVOS DE LOS CÍRCULOS DE CALIDAD

1. Propiciar un ambiente de colaboración y apoyo recíproco en favor del mejoramiento de los procesos operativos y de gestión.
2. Fortalecer el liderazgo de los niveles directivos y de supervisión.
3. Mejorar las relaciones humanas y el clima laboral.
4. Motivar y crear conciencia y orgullo por el trabajo bien hecho.

5. Concientizar a todo el personal sobre la necesidad de desarrollar acciones para mejorar la calidad.
6. Propiciar una mejor comunicación entre los trabajadores y los directivos o gerentes.
7. Dar a conocer los avances y obstáculos a vencer para "lograr una mejora constante.

ANEXO G. ARTICULOS DE LA CONSTITUCIÓN COLOMBIANA

RELACIONADOS CON LA PARTICIPACIÓN POLÍTICA (P), SOCIAL (S) Y CIUDADANA (C)

ART. 38: Se garantiza el derecho de libre asociación para el desarrollo de las distintas actividades que las personas realizan en sociedad (S).

ART. 39: Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. (S)

ART. 40: Todo ciudadano tiene derecho a participar en la conformación, ejercicio y control político. (P)

ART. 45: El estado y la sociedad garantiza la participación activa de los jóvenes en los organismos públicos y privados que tengan a cargo la protección, educación y progreso de la juventud. (C)

ART. 49: Se garantiza a todas las personas el acceso a los servicios de promoción, protección y recuperación de la salud. (C)

- ART. 57:** La ley podrá establecer los estímulos y los medios para que los trabajadores participen en la gestión de las empresas. (S)
- ART. 60:** El Estado promoverá el acceso progresivo a la propiedad de la tierra de los trabajadores agrarios. (S)
- ART. 64:** El Estado promoverá el acceso progresivo a la propiedad de la tierra de los trabajadores agrarios. (S)
- ART. 68:** Los particulares podrán fundar establecimientos educativos. La ley establecerá las condiciones para su creación y gestión. (S)
- ART. 78:** El Estado garantizará la participación de las organizaciones de consumidores y usuarios en el estudio de las disposiciones que se tomen en relación con el control de calidad de bienes y servicios. (C)
- ART. 79:** Todas las personas tienen derecho a gozar de un ambiente sano. La ley garantizará la participación de la comunidad en las decisiones que puedan afectarlo. (C)

ART. 103: Son mecanismos de participación del pueblo en ejercicio de su soberanía: el voto, el plebiscito, el referendo, la consulta popular, el cabildo abierto, la iniciativa legislativa y la revocatoria del mandato. (P)

ART. 104: El Presidente de la República con la firma de todos los ministros y previo concepto favorable del Senado de la República, podrá consultar al pueblo decisiones de trascendencia nacional. (P)

ART. 105: Previo cumplimiento de los requisitos y formalidades que señale el estatuto general de la organización territorial y en los casos en que éste determine, los Gobernadores y Alcaldes según el caso, podrán realizar consultas populares para decidir sobre asuntos de competencia del respectivo departamento o municipio. (P)

ART. 106: Previo cumplimiento de los requisitos que la ley señale y en los casos que ésta determine, los habitantes de las entidades territoriales podrán presentar proyectos sobre asuntos que son de competencia de la respectiva corporación pública: decidir sobre las disposiciones de interés de la comunidad a iniciativa de la autoridad o corporación correspondiente o por menos del 10% de los ciudadanos inscritos en el respectivo censo electoral y elegir representantes en las juntas de

las empresas que prestan servicios públicos dentro de la entidad territorial respectiva. (C)

ART. 112: Los partidos y movimientos políticos que no participen en el Gobierno podrán ejercer libremente la función crítica frente a éste y plantear y desarrollar alternativas políticas. (P)

ART. 154: Las leyes pueden tener origen en cualquiera de las Cámaras a propuesta de sus respectivos miembros del Gobierno Nacional de las entidades señaladas en el Art. 156 o por iniciativa popular. (P)

ART. 155: Podrán presentar proyectos de ley o de reforma constitucional, un número de ciudadanos igual o superior al 5% del censo electoral existente en la fecha respectiva o el 30% de los concejales o diputados del país. (P)

ART. 170: Un número de ciudadanos equivalente a la décima parte del censo electoral, podrá solicitar ante la organización electoral la convocatoria de un referendo para la derogatoria de una Ley. (P)

ART. 242: Cualquier ciudadano podrá ejercer las acciones públicas e intervenir como impugnador o defensor de las normas sometidas a control en los procesos promovidos por otros. (C)

ART. 246: Las autoridades de los pueblos indígenas podrán ejercer funciones jurisdiccionales dentro de su ámbito territorial, de conformidad con sus propias normas y procedimientos, siempre que no sean contrarios a la Constitución y las leyes de la República.

ANEXO H. LOS MECANISMOS DE PARTICIPACIÓN EN LA CONSTITUCIÓN DE 1991 Y SUS DESARROLLOS LEGISLATIVOS

Con la promulgación de la Constitución de 1991 se reforzaron y crearon nuevos mecanismos y canales de participación de la ciudadanía. En efecto, la Constitución contiene un conjunto de derechos de participación política y social a través de las cuales se incrementan las posibilidades de intervención ciudadana en los asuntos nacionales, regionales y locales.

La participación según la Constitución, es un fin esencial del estado; en otras palabras, le corresponde a este promover, impulsar y posibilitar la intervención de la ciudadanía en los asuntos de interés general. En esa medida, se está reivindicando la participación como un elemento inherente al ejercicio de la ciudadanía, convirtiéndolo a la vez en derechos y en deberes, en instrumento deseable para que los ciudadanos intervengan y se involucren en la definición de los destinos colectivos.

En la carta se encuentran dos grandes conjuntos de mecanismos de participación, a saber: Los mecanismo de participación política y los de participación social, ciudadano y comunitario.

Los primero dan cuenta del derecho de los ciudadanos a participar en la conformación, ejercicio y control del poder político. (ver recuadro).

LA PARTICIPACIÓN POLÍTICA

A través de ella, los ciudadanos pueden:

- ❖ Elegir y ser elegidos.
- ❖ Tomar parte en elecciones, plebiscitos, referendos, consultas populares y otras formas de participación democrática.
- ❖ Construir partidos y movimientos políticos.
- ❖ Revocar el mandato de los elegidos.
- ❖ Tener iniciativa en las corporaciones publicas.
- ❖ Interponer acciones públicas en defensa de la constitución y la ley.
- ❖ Acceder al desempeño de funciones y cargos públicos.

LA PARTICIPACIÓN CIUDADANA

La Constitución de 1991 se quedó bastante corta en la definición de los mecanismos de la participación ciudadana y comunitaria. Ese vacío ha sido enmendado en parte por los desarrollos legislativos que se han venido produciendo en Colombia desde la promulgación de la nueva Constitución. Los mecanismos consignados en las distintas leyes tiene que ver con la posibilidad que tiene la ciudadanía de informarse sobre la acción y actividades del gobierno local, de presentar iniciativas sobre diversos aspectos, de fiscalizar y realizar veedurías, de concertar y tomar decisiones sobre asuntos de interés, etc.

Específicamente, se ampliaron y concretaron las funciones de las juntas administradoras locales y se les asignó un rango constitucional; se crearon además espacios fundamentales de participación como son:

- ❖ Los Consejos Municipales de Planeación
- ❖ Las Comisiones de Vigilancia de la Gestión Local
- ❖ Los Comités de Desarrollo y Control Social de los Servicios Públicos Domiciliarios.
- ❖ Las juntas municipales de educación
- ❖ El Consejo Municipal de Desarrollo Rural
- ❖ Las Comisiones Municipales de policía y participación ciudadana

LA PARTICIPACIÓN POLÍTICA

La ley 134 de 1994 definió los siguientes canales y mecanismos de participación política a nivel local:

- ❖ Iniciativa popular legislativa y normativa
- ❖ Cabildo abierto
- ❖ Revocatoria del mandato
- ❖ Consulta popular
- ❖ Referendo
- ❖ Presentación de proyectos de acuerdo

- ❖ Voto para elegir alcaldes, concejales y Jal.

MECANISMOS DE PARTICIPACIÓN POLÍTICA EN LA GESTIÓN LOCAL	
MECANISMO	¿QUÉ ES?
<p>INICIATIVA POPULAR LEGISLATIVA Y NORMATIVA</p>	<p>Es el derecho político que tienen los ciudadanos, las organizaciones, cívicas, sindicales, gremiales, indígenas o comunales o partidos o movimientos políticos con personería jurídica, de presentar iniciativas legislativas y normativas para ser transmitidas ante las corporaciones públicas.</p> <p>Son iniciativas legislativas y normativas a nivel local los proyectos de acuerdo y resoluciones. Estas iniciativas son presentadas para que sean debatidas y posteriormente aprobadas, modificadas o negadas por la corporación correspondientes.</p>
<p>CABILDO ABIERTO</p>	<p>Es una reunión pública de los Concejos Distritales, Municipales y de las Juntas Administrativas Locales, en la cual los habitantes participan para discutir temas de interés general para la comunidad.</p> <p>En cada periodo de sesiones ordinarias de los Concejos o las Jal deben celebrarse por lo menos dos (2) Cabildos Abiertos.</p>
<p>REVOCATORIA DEL MANDATO</p>	<p>Es la facultad que tienen los ciudadanos, que eligieron al alcalde, de dar por terminado el mandato que le confiere al elegirlo.</p>

COSNSULTA POPULAR	El alcalde convoca a los ciudadanos para que decidan sobre temas de interés municipal, distrital o local.
REFERENDO	<p>EL REFERENDO es una convocatoria que se hace al pueblo para que apruebe o rechace un proyecto de ordenanza o resolución o derogue o no una norma ya vigente.</p> <p>EL REFERENDO DEROGATORIO es un acuerdo o resolución que se somete total o parcialmente a consideración del pueblo para que decida si lo elimina o no.</p> <p>EL REFERENDO APROBATORIO es un acuerdo o resolución que no haya sido adoptado por el Concejo o la Junta Administradora Local que se somete a consideraciones del pueblo para que decida si aprueba o rechaza total o parcialmente la iniciativa.</p>

ANEXO I. RETROALIMENTACIÓN ARROJADA POR LA INVESTIGACIÓN



ANEXO J. SOCIALIZACIÓN CONTENIDO DE LA PROPUESTA



ANEXO K. DIFUSION DE LA PROPUESTA.



ANEXO L. DESCUBRIENDO NUESTRO SENTIDO DE VIDA



ANEXO M. CAPACITACIÓN MANEJO DE CONFLICTO



ANEXO N. CAPACITACION PARA LA FORMACION DE LIDERES



ANEXO Ñ. ESTUDIANDO NUESTRA CONSTITUCIÓN



ANEXO O. APRENDAMOS A TRABAJAR EN GRUPO.



ANEXO P. QUE AGRADABLE ES TRABAJAR EN EQUIPO.



ANEXO Q. LA PARTICIPACIÓN, INTERES DE TODA



ANEXO R. IMPLEMENTACIÓN CIRCULOS DE CALIDAD



ANEXO S. RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN.



ANEXO T. PRESUPUESTO

RECURSOS HUMANOS	VR. UNITARIO X HORA	VR. TOTAL
Asesor temático	\$ 25.000	\$ 250.000
Estadístico	\$ 20.000	\$ 200.000
Encuestadores	\$ 3.000	\$ 90.000
Capacitadores	\$ 30.000	\$ 900.000
Investigadores	\$ 30.000	\$ 1.500.000
TOTAL		\$ 2.940.000
MATERIALES E IMPLEMENTOS	VR. UNITARIO	VR. TOTAL
Transcripciones	\$ 650	\$ 260.000
Fotocopias	\$ 70	\$ 35.000
Tablas	\$ 1.500	\$ 12.000
Textos	\$ 50.000	\$ 300.000
Papel (resma x 500)	\$ 11.700	\$ 35.000
Papelografo - madera	\$ 50.000	\$ 50.000
T.V.	\$ 450.000	\$ 450.000
Videograbadora	\$ 300.000	\$ 300.000
Lápices	\$ 500.000	\$ 60.000
Marcadores	\$ 1.000	\$ 24.000
Anillados	\$ 4.000	\$ 12.000
Cartulinas	\$ 1.000	\$ 25.000
Refrigerios	\$ 1.100	\$ 375.000
Papel periódico para papelografo	\$ 100	\$ 10.000
TOTAL		\$ 1.948.000

PRESUPUESTO TOTAL

Recursos humanos	\$ 2.940.000
Materiales	\$ 1.948.000
Viáticos	\$ 250.000
Imprevistos (5% total)	\$ 256.900
TOTAL	\$ 5.394.900