

DIAGNÓSTICO SOCIAL
GRUPO AUTOGESTIONARIO MUJER CABEZA DE FAMILIA
DE COOMULTRASAN MULTIACTIVA
AREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA
2005

DEISY SHIRLEY GARCÍA FLÓREZ

UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL
BUCARAMANGA
2008

**DIAGNÓSTICO SOCIAL
GRUPO AUTOGESTIONARIO MUJER CABEZA DE FAMILIA
DE COOMULTRASAN MULTIACTIVA
AREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA
2005**

DEISY SHIRLEY GARCIA FLÓREZ

**Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de
Trabajadora Social**

**Directora
Edith Rueda Palomino
TRABAJADORA SOCIAL**

**UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL
BUCARAMANGA
2008**

Quiero dedicar este trabajo, a las personas que han creído en mí y que me han respaldado y apoyado siempre, en especial a mi madre, que ha sido el pilar fundamental de mi vida y a Dios que siempre ha estado conmigo tomándome de la mano a lo largo del camino.

DEISY SHIRLEY GARCÍA FLÓREZ

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, quiero agradecer a Dios por ayudarme siempre a no desfallecer y por iluminarme con su inmensa sabiduría; a mi madre, quien ha sido siempre mi amiga y mi ejemplo a seguir; a mis profesores, por la valiosa labor que hicieron durante mi formación; a mi amiga Mabel y a su familia, por apoyarme y motivarme a culminar esta última fase de mi pregrado.

También a las integrantes del grupo Autogestionario Mujer Cabeza de Familia, a esas señoras encantadoras de las cuales aprendí mucho, trabajar con ellas ha sido una de las mejores experiencias de mi vida. A la profesora Edith Rueda, por confiar en mí en el momento en que más lo necesitaba y al profesor Carlos Eduardo Torres, por que a lo largo de mi carrera me ayudó a resolver mil inquietudes, aconsejándome desde su amplia experiencia. A todos ellos, ¡GRACIAS!

DEISY SHIRLEY GARCÍA FLÓREZ

CONTENIDO

	pág
INTRODUCCIÓN	
1. GRUPO: SISTEMAS SOCIALES QUE CONTRIBUYEN A LA SATISFACCIÓN DE LAS NECESIDADES DE SUS MIEMBROS.	17
2. LA PROTECCIÓN DE LA MUJER EN COLOMBIA	38
3. COOMULTRASAN MULTIACTIVA	47
3.1 LA INSTITUCIÓN EN EL CONTEXTO LOCAL	47
3.1.1 Presentación de la Institución	47
3.1.2 Reseña Histórica	48
3.1.3 Misión y Visión	50
3.1.4 Filosofía Cooperativa	51
3.1.5 Estructura Organizacional de COOMULTRASAN	52
3.1.6 Impacto Logrado por la Institución	54
3.1.7 Rol de la profesional en Formación en la Institución	55
3.2 EL GRUPO AUTOGESTIONARIO EN EL CONSEXTO DE LA INSTITUCIÓN	56
4. CARACTERIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA REALIZADA POR LA PROFESIONAL EN FORMACIÓN EN SU PRÁCTICA ACADÉMICA	58
4.1 OBJETIVO	58
4.2 ESTRATEGIAS	58
4.3 JUSTIFICACIÓN DEL PROCESO DE DIAGNÓSTICO	58
4.4 PROCESO METODOLÓGICO UTILIZADO PARA REALIZAR EL DIAGNÓSTICO	60
4.5 DESCRIPCIÓN DEL PROCESO DE DIAGNÓSTICO	62
4.5.1 Planeación Estratégica	62
4.5.2 Acción y Resultados del Proceso	64
4.6 DIAGNÓSTICO	67
4.6.1 Presentación General del Grupo	67
4.6.1.1 Historia del Grupo	67
4.6.1.2 Miembros e Integrantes del Grupo	73
4.6.1.3 Tipología del Grupo	74
4.6.2 Etapa de Formación del Grupo	75
4.6.2.1 Sistema Interno del Grupo (SAI)	76
4.6.2.2 Fuerzas Internas	77
4.6.2.3 Sistema Externo	80
4.6.2.4 Nivel de Capacitación de las Integrantes del Grupo Frente al Proyecto	81
4.6.3 Caracterización Específica o Individual de las Integrantes del Grupo	84

5. EVALUACIÓN	97
5.1 A NIVEL INSTITUCIONAL	98
5.2 A NIVEL DE POLÍTICAS QUE PROTEGEN A LA MUJER	99
5.3 APORTES PARA EL DESEMPEÑO DEL ROL PROFESIONAL	100
6. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN PROFESIONAL AL GRUPO AUTOGESTIONARIO MUJER CABEZA DE FAMILIA DE COOMULTRASAN MULTIACTIVA, BUCARAMANGA	102
6.1 OBJETIVO	103
6.2 ESTRATEGIAS	103
6.3 PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DE LA PROPUESTA	104
6.3.1 Descripción de la Propuesta de Intervención	106
6.4 CRONOGRAMA	108
6.5 PRESUPUESTO	109
7. CONCLUSIONES	110
8. RECOMENDACIONES	111
9. BIBLIOGRAFÍA	115
10. ANEXOS	118

LISTA DE CUADROS

	Pág
Cuadro 1. Estructura Administrativa	° 53
Cuadro 2. Planeación Estratégica	62
Cuadro3. Planeación Estratégica de la Propuesta	105
Cuadro 4. Cronograma de intervención	108
Cuadro 5. Presupuesto	109

LISTA DE ANEXOS

	pág
Anexo A. Plan de Trabajo, Matriz de Necesidades.	121
Anexo B. Plan de Trabajo, Matriz DOFA. 124	
Anexo C. Planes de Trabajo.	125
Anexo D. Ficha Socioeconómica para visita familiar.	139
Anexo E. Cronograma.	147
Anexo F. Gráficos.	148
Gráfico 1: Composición del Grupo por Sexos	148
Gráfico 2: Edades de las Integrantes	149
Gráfico 3: Estado Civil	150
Gráfico 4: Nivel de Escolaridad de las Integrantes	150
Gráfico 5: Realización de Cursos	151
Gráfico 6: Tipo de Cursos	152
Gráfico 7: Desempeño Laboral de las Integrantes	152
Gráfico 8: Condición	153
Gráfico 9: Promedio de Ingresos Mensuales	154
Gráfico 10: Vinculación a Seguridad Social	155
Gráfico 11: Número de Hijos	156
Gráfico 12: Distribución de los Hijos por Sexos	157
Gráfico 13: Edad de los Hijos	157
Gráfico 14: Número de Hijos a Cargo	158
Gráfico 15: Distribución del Presupuesto Familiar	159
Gráfico 16: Tenencia de la Vivienda	160
Gráfico 17: Estado de la Vivienda	160
Gráfico 18: Servicio Públicos	161
Gráfico 19: Presencia de Patologías	161
Gráfico 20: Dificultades en las Relaciones Familiares	162

Gráfico 21: Asiste a Revisiones Médicas Periódicas Médicas	163
Gráfico 22: Frecuencia de Asistencia a Revisiones Médicas	164
Gráfico 23: Razones de Asistencia a Revisiones Médicas	164
Gráfico 24: Razones de Inasistencia a Revisiones Médicas	165
Gráfico 25: Etapa Reproductiva	165
Gráfico 26: Vida Sexual Activa	166
Gráfico 27: Utilización de Métodos de Planificación Familiar	166
Gráfico 28: Método de Planificación Utilizado	167
Gráfico 29: Método Temporal Utilizado	168
Gráfico 30: Práctica de Aborto	168
Gráfico 31: Número de Abortos	169
Gráfico 32: Tipo de Aborto	169
Gráfico 33: Auto Examen de Seno	170
Gráfico 34: Razones para Realizarse el Auto Examen de Seno	170
Gráfico 35: Razones para No Hacerse el Auto Examen de Seno	171
Gráfico 36: Frecuencia de Realización de Auto Examen de Seno	171
Gráfico 37: Toma de Mamografía	172
Gráfico 38: Razones para Realizarse la Mamografía	172
Gráfico 39: Razones para no Hacerse la Mamografía	173
Gráfica 40: Frecuencia de Realización de Mamografía	173
Gráfico 41: Toma de Citología/Examen de Próstata	174
Gráfico 42: Razones para Realizarse la Citología/Examen de Próstata	174
Gráfico 43: Razones para no Hacerse la Citología/Examen de Próstata	175
Gráfico 44: Frecuencia de Realización de Citología/Examen de Próstata	176
Gráfico 45: Participación en Actividades Comunitarias	176
Gráfico 46: Razones para Participar en Actividades Comunitarias	177
Gráfico 47: Razones para no Participar en Actividades Comunitarias	178
Gráfico 48: Liderazgo en Procesos Comunitarios	179
Gráfico 49: Actividades en las que Ejercen Liderazgo	179

Gráfico 50: Principales Motivaciones de Participación en el Proyecto Autogestionario	180
Gráfico 51: Nivel de Motivación Frente al Proyecto	181
Gráfico 52: Razones de Motivación	182
Gráfico 53: Razones de Desmotivación	183
Gráfico 54: Posibles Mejoras del Proyecto	184
Gráfico 55: Descripción de la Participación de las Integrantes En el Proyecto	185
Gráfico 56: Dificultades de las Integrantes en su Participación En el Proyecto	186

RESUMEN

TITULO: "DIAGNÓSTICO SOCIAL GRUPO AUTOGESTIONARIO MUJER CABEZA DE FAMILIA DE COOMULTRASAN MULTIACTIVA, AREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA, 2005"*

Autora: GARCÍA FLÓREZ, Deisy Shirley **

Palabras Claves: Grupo, Autogestión, Mujer Cabeza de Familia, Capacitación, Formación de Fundación

El documento presenta los fundamentos teóricos, legales y contextuales que guiaron el ejercicio de la profesional en formación durante su práctica académica, desarrollada con un grupo de mujeres cabeza de familia asociadas a COOMULTRASAN MULTIACTIVA, destacando la perspectiva de género, marco triple de roles, teoría de sistemas aplicada a los grupos y la autogestión. Así mismo, se mencionan las convenciones, políticas y leyes que permiten la protección de la mujer contra todas las formas de discriminación a nivel nacional e internacional y las que conllevan a la generación de microempresas por mujeres cabeza de familia respaldadas y motivadas por parte del estado y el sector privado.

Muestra también, la planeación estratégica que delimitó el trabajo, la descripción de su ejecución y los resultados obtenidos durante el diagnóstico elaborado para conocer en forma integral la situación actual de sus miembros, haciendo una caracterización amplia de sus conductas grupales, socioeconómicas y culturales; Además, describe los factores que facilitaron u obstaculizaron el proceso, a nivel institucional, académico y práctico, permitiendo una evaluación objetiva del proceso.

Por último, refiere una propuesta de intervención que obedece a los requerimientos del grupo autogestionario y de la institución, apuntándole al fortalecimiento de su conducta grupal y a la promoción del adecuado cumplimiento de los tres roles que desempeña la mujer en la sociedad, específicamente su rol comunitario y reproductivo.

* Proyecto de Grado

** Facultad de Humanidades, Escuela de Trabajo Social. Edith Rueda Palomino

SUMMARY

TITLE: "DIAGNOSIS SOCIAL GROUP AUTOGESTIONARIO WOMAN HEAD OF FAMILY OF COOMULTRASAN MULTIACTIVA, METROPOLITAN AREA OF BUCARAMANGA, 2005"*

Author: GARCÍA FLÓREZ, DEISY SHIRLEY

Key words: Group, Self-management, Woman Head of Family, Training, Formation of Foundation

The document presents the theoretical, legal and contextual foundations that guided the professional's exercise in formation, highlighting the gender perspective, three frameworks of roles in society, theory of systems applied to the groups and self-management. Also, the conventions are mentioned, policies and laws that allow the woman's protection against all kinds of discrimination nationwide and internationally, and those policies and laws that entail the generation of small business and enterprises projects for women with the government and the private sector companies support.

It also shows, the strategic plan that defined the work, the description of the execution and the results obtained during the diagnosis elaborated to know in integral way the current situation of the members, making a characterization of their group behaviors, socioeconomic and cultural; It also describes the factors that facilitated or blocked the process, at institutional, academic and practical level, so it could allow an objective evaluation of the project.

Lastly, refers an intervention proposal that obeys the requirements of the autogestionario group and of the institution, aiming to the invigoration of their behavior of group and the promotion of the appropriate execution of the three roles that the woman carries out in the society, specifically her community and reproductive role.

* Project of Grade

** Humanities Programme, School of social work. Edith Rueda Palomino

INTRODUCCIÓN

El documento, sustenta teórica, legal y operacionalmente el trabajo realizado por la profesional en formación con el Grupo Autogestionario Mujer Cabeza de Familia de COOMULTRASAN MULTIACTIVA, durante su práctica académica.

Con base en los requerimientos de la institución y del proyecto en ese momento, se realiza un diagnóstico social, con el objetivo de conocer la situación actual del grupo autogestionario, implementando una serie de estrategias que permiten recopilar la información obtenida a lo largo de las diferentes etapas del proyecto, describir su dinámica grupal, caracterizar socioeconómica y culturalmente a las integrantes del grupo y determinar sus falencias a nivel de capacitación.

A partir del diagnóstico, se plantea una propuesta de intervención que pretende fortalecer las debilidades encontradas en el grupo, en todos los aspectos mencionados anteriormente con el ánimo de propiciar las condiciones para que ellas puedan obtener desarrollo en el desempeño de sus roles reproductivo, comunitario y específicamente en el productivo.

El propósito del proyecto es que las integrantes del Grupo por medio de la autogestión, creen una fundación y así puedan comercializar sus productos. Con este tipo de programas COOMULTRASAN MULTIACTIVA, intenta contribuir a la sociedad santandereana, especialmente en la transformación de la realidad social de poblaciones vulnerables.

El ejercicio profesional es motivado principalmente por el deseo de aplicar los conocimientos adquiridos durante la carrera, procurando desarrollarse a nivel integral y por el ánimo de aportarle a la escuela de Trabajo Social, en el compendio de experiencias que sirvan de guía a otros educandos.

Para ampliar y dar paso a la comprensión del proceso logrado, este informe contiene los siguientes aspectos:

Los referentes teóricos que orientan el diagnóstico, señalando la teoría de sistemas aplicada a los grupos, la perspectiva de género, el marco triple de roles y la autogestión.

El marco legal y contextual, presenta las convenciones, leyes y políticas que protegen a la mujer contra todas las formas de discriminación, así mismo, indica el compromiso del Estado colombiano con las mujeres cabeza de familia, quienes demandan respaldo especial en razón de su condición de vulnerabilidad.

Muestra la planeación estratégica que delimita el trabajo y los resultados obtenidos producto de su ejecución. También enseña una evaluación de los distintos factores que en determinado momento actuaron como facilitadores u obstaculizadores del proceso.

Finalmente, se diseña una propuesta de intervención, que pretende mejorar una serie de factores detectados a partir del diagnóstico, a nivel grupal y en el cumplimiento de sus roles.

A lo largo del proceso, se contó con el respaldo de COOMULTRASAN MULTIACTIVA y de la Asociación Valores de Vida, quienes brindaron autonomía a la profesional en formación y los recursos necesarios para efectuar el trabajo, así mismo las integrantes del grupo se mostraron comprometidas y con actitud positiva frente al desarrollo de las actividades propuestas.

No se encontraron dificultades significativas en el proceso, sin embargo, puede mencionarse la no asistencia de algunas integrantes del grupo a las reuniones

realizadas debido a que no podían faltar a sus jornadas laborales, pues en su condición de mujeres cabeza de familia son responsables de la manutención de sus hijos y demás familiares.

La experiencia le permitió a la profesional en formación adquirir conocimientos acerca del manejo de grupos, hacer parte de un equipo interdisciplinario, aplicar los conceptos teóricos vistos en la academia y aprender a enfrentarse adecuadamente a las distintas situaciones que se presentan en la vida laboral.

1. GRUPO: SISTEMA SOCIAL, GENERADOR DE CAMBIO QUE CONTRIBUYE A LA SATISFACCIÓN DE LAS NECESIDADES DE SUS MIEMBROS

“Un grupo puede definirse como dos o más personas que se reúnen, interactúan y tienen un objetivo en común”¹ para resolver necesidades tales como reconocimiento, aceptación, confianza, respeto, afecto, seguridad, tranquilidad, recreación, mejores ingresos etc. Estas personas, interactúan entre sí, modificando algunas conductas, generando interdependencia funcional para poder alcanzar sus objetivos, que son en definitiva los que produjeron el acercamiento; en otras palabras, no basta con que haya varias personas reunidas en el mismo sitio, es inminente que haya interacción y tengan objetivos para que realmente pueda hablarse de grupo.

Ejemplo es el grupo Autogestionario Mujer Cabeza de Familia, cuyos miembros interactúan para efectos de realizar sus tareas, tienen un objetivo en común y además tienen una percepción colectiva de su unidad.

Existen diversas clases de grupos dados a partir de la manera como se conformaron, de su tamaño, los cuales actúan como determinantes de las relaciones entre sus miembros.

En relación con el proceso de formación, si este “ha sido voluntario y sin intervención ajena a los integrantes se les llama Naturales, pero cuando para su

¹ GENECCO DE RUIZ, María Teresa. Trabajo Social con Grupos, Fundamentos y Tendencias. Editorial Kimpres Ltda. Bogotá, 2005, P 69

formación ha debido intervenir alguna persona o entidad y el conjunto obedece a las normas de esta, se habla entonces de un grupo no natural”².

Los grupos naturales o espontáneos, se forman por iniciativa propia de sus integrantes; generalmente son informales, con relaciones muy cercanas, su motivación puede obedecer a la solución de necesidades psicológicas y sociales como la aceptación y la amistad, en su mayoría son pequeños, cohesionados y sus miembros tienden a homogenizar sus conductas ejemplo de esto son: un grupo de amigos en el colegio o la universidad, cuyo fin inicialmente es realizar los trabajos o los grupos de muchachos que se reúnen en su barrio a jugar fútbol.

Los grupos no naturales, son generalmente formales, y creados con un fin específico, los miembros en la medida en que interactúan aumentan su sentido de pertenencia identificándose con este, así en un primer momento no desearan participar, es el caso del Grupo Autogestionario Mujer Cabeza de Familia, cuyo origen se debió a una iniciativa de responsabilidad social de COOMULTRASAN MULTIACTIVA.

De acuerdo a sus características existen grupos abiertos o cerrados, formales e informales y grandes o pequeños.

“Los grupos son abiertos cuando son flexibles, permiten el ingreso y salida de los miembros, no tienen códigos de comunicación. No imponen condicionamiento para el ingreso de los nuevos miembros, son menos rigurosos, no tienen códigos secretos”.³

Los grupos abiertos, no ejercen ningún control sobre el ingreso de nuevos integrantes, la forma de comunicarse es entendible para cualquier persona que no

² TORRES SÁNCHEZ, Carlos Eduardo. (2006). Grupos, Teoría y Experiencias Académicas. Disponible en Internet: <http://www.monografias.com/trabajos36/grupos/grupos3.shtml>. (Citado el día 12 de febrero de 2007)

³ TORRES SÁNCHEZ, Carlos Eduardo. (2006). OP. Cit

pertenezca al mismo, un ejemplo sería el grupo de jóvenes que juegan fútbol en la cancha del barrio, el que asista puede participar y el que lo desee puede dejar de hacerlo.

“Los grupos cerrados ofrecen resistencia al cambio de participantes, no deseando recibir nuevos miembros, para conservar prestigio y poder o por temor a novedades que puedan afectar su sistema interno. Tienen códigos de interacción muy complejos, tratan de establecer pautas de relación con el sistema externo”.⁴

Los grupos cerrados, dificultan el ingreso de nuevos integrantes, creando una serie de normas para el otorgamiento de la membresía, como el cumplimiento de requisitos de capacitación, tiempo en el grupo, etc. Además, su comunicación es poco comprensible por personas distintas a sus miembros.

Esta situación ocurrió en el Grupo Autogestionario, cuando se permitió el ingreso a nuevas personas un tiempo después de su formación, muchos de los miembros antiguos opusieron resistencia, otros se desmotivaron y prefirieron retirarse, muy pocos lograron ser aceptados en el grupo totalmente.

Respecto a su normatividad, los grupos pueden ser formales e informales, así se considera que son formales cuando: “Tienen reglamentos explícitos y obligatorios, las normas ya están codificadas y por tanto la conducta de los miembros está determinada o establecida”.⁵

Los grupos formales no crean su normatividad, se rigen por una creada por el medio externo, es decir, por la institución o persona que dio origen a su creación; la interacción entre el grupo es dada sólo por la actividad o la tarea; aunque es importante mencionar, que dentro de esta formalidad y producto de la interacción y de la dinámica grupal, pueden nacer relaciones informales, bien sea en la totalidad

⁴ *Ibíd.* En línea

⁵ *Ibíd.* En línea

del grupo o en subgrupos que emergen al interior de este. Esto ocurre al interior del Grupo Autogestionario cuyos miembros han conformado subgrupos de acuerdo a la cercanía en su lugar de residencia, con quienes tienen mayor interacción y relaciones no formales.

Los grupos informales contrario al anterior “desarrollan su propia normatividad, producto de una mayor interacción y comunicación informal, por lo tanto los patrones de interacción son muy laxos”⁶ Sus integrantes se comunican de forma espontánea, se guían por códigos implícitos; es decir, que no están escritos en un documento o que talvez no se dicen abiertamente, pero cuando se incumplen pueden llegar a generar conflicto en el grupo e inclusive la salida de unos de sus miembros; un ejemplo es un grupo de amigas, en el que está prohibido revelar situaciones personales de sus integrantes o involucrarse sentimentalmente con el novio de una de ellas.

De acuerdo al número de integrantes se habla de grupos grandes o pequeños, de esta manera, se dice que un grupo es grande cuando tiene más de 8 miembros; A mayor número de integrantes mayor nivel de dificultad para que se de real interacción entre ellos, así sus relaciones son generalmente de tipo secundario, es decir, se caracterizan por poca confianza y sin proximidad física. De manera pues que, cuando existen grupos grandes, como es el caso del Grupo Autogestionario, se tiende a generar grupos primarios al interior, generalmente unidos por algo en común como el lugar de residencia, la edad, los gustos etc.

En el caso de los grupos pequeños el grado de interacción entre sus miembros es mayor, lo cual permite que se den relaciones muy cercanas y afectuosas, ejemplo sería el subgrupo del grupo autogestionario, cuyos miembros habitan en el municipio de Piedecuesta, quienes se reúnen por actividades distintas a los

⁶ Ibíd. En línea

objetivos de grupo, conocen su historia de vida, tienen proximidad y afecto entre ellas.

En otras palabras, el tamaño del grupo afecta la vida del grupo, influye en su cohesividad, en la interacción de sus miembros y por tanto en su dinámica.

De acuerdo a la tipología del grupo y al grado de interacción entre sus miembros, estos pueden clasificarse en primarios o secundarios.

Los grupos primarios “son aquellos que se caracterizan por asociaciones cercanas, con contactos cara a cara y cooperación”⁷ En estos grupos, las relaciones son íntimas e informales, y sus miembros se interesan por sus compañeros como personas, hay solidaridad, afecto entre ellos, comunicación simbólica, se confían sus secretos, experiencias y demás, que a cualquier persona no se le revelaría. Ejemplo de estos grupos son la familia y el grupo de amigos cercanos.

En los grupos secundarios “las relaciones entre los miembros son frías, impersonales, racionales, contractuales y formales. Los individuos participan no como personas totales sino en relación con capacidades especiales definidas.”⁸ En estos grupos no hay proximidad entre sus integrantes, generalmente se trata de grupos grandes, o que se originaron de forma no natural y están inmersos en la formalidad. Ejemplo de estos son el Grupo Autogestionario Mujer Cabeza de Familia, las relaciones entre sus miembros son poco cercanas, obedecen principalmente al cumplimiento de los objetivos del proyecto y no conocen sus nombres.

⁷ GENECCO DE RUIZ, María Teresa. Trabajo Social con Grupos, Fundamentos y Tendencias. (2005). Op Cit. P 74

⁸ TENORIO CONDE, Alicia. Bases Conceptuales para el Trabajo con Grupos. Editorial Cargraphics. Bogotá, 1996, P 19.

Todas las clases de grupos que puedan formarse de acuerdo a la clasificación descrita anteriormente tienen algo en común: Todos funcionan como un sistema social, están compuestos por dos o más personas, que se interrelacionan, desarrollando ciertas actividades que les permiten lograr un objetivo.

El sistema se define como “un conjunto de elementos dinámicamente relacionados formando una actividad para alcanzar un objetivo. Operando sobre datos/ energía/ materia (inputs) Para proveer información/ energía/ materia (outputs).”⁹ Un ejemplo del funcionamiento sistémico del grupo es el siguiente: Las integrantes del comité de confecciones del grupo autogestionario se reúnen para fabricar un pedido de camisetas, ellas requieren la información referente al pedido como número de camisetas, modelo, tipo de telas y colores a utilizar (inputs), luego analizan dicha información, compran los materiales necesarios y se dedican a confeccionarlas (proceso) y finalmente el resultado es el trabajo realizado (output).

Los sistemas sean biológicos, físicos, mecánicos y demás existentes en el universo presentan características tales como la sinergia, entropía, homeostasis, retroalimentación, globalidad, jerarquía, límites, morfogénesis, Equifinalidad, diferenciación y funcionalidad. “Siendo los grupos sociales auténticos sistemas y, por tanto, realidades complejas integradas por elementos interrelacionados”¹⁰ presentan dichas características.

La globalidad, hace referencia a que “todo sistema funciona en un orden de un suprasistema, y todo sistema para funcionar obedece a otros sistemas que lo obedecen a él, y que son conocidos como subsistemas,”¹¹ Aplicado al Grupo Autogestionario Mujer Cabeza de Familia, su suprasistema es COOMULTRASAN MULTIACTIVA que sin duda influye en sus conductas grupales, cada uno de sus

⁹ TORRES SÁNCHEZ, Carlos Eduardo. (2006). OP. Cit

¹⁰ LÓPEZ, Martín. (1991). Grupos Sociales, Teorías de Homans. Gran Enciclopedia Rialp, Humanidades y Ciencias. Disponible en internet: <http://www.canalsocial.net/ger/> (Citado el día 12 de febrero de 2007).

¹¹ TORRES SÁNCHEZ, Carlos Eduardo. (2006). OP. Cit

subsistemas son sus miembros, que a su vez hacen parte de otros sistemas como sus familias, sus comunidades, entre otras.

La sinergia es otra característica de los sistemas, entendida como “la capacidad de movimiento, transformación, evolución que se da en todos los sistemas”¹². En otras palabras, es la energía que mueve y dinamiza los diferentes procesos que se dan en su interior, para el caso de los grupos es ese combustible que hace que sus miembros cumplan sus tareas de grupo, realicen actividades e interactúen en pro del objetivo que dio origen a su creación, además de ser la responsable de los cambios que sufren a lo largo de sus existencia.

Los sistemas presentan un desgaste natural producto de su dinámica conocida como entropía, “esta puede ser positiva cuando genera cambios, retroalimentación y evaluación en las conductas y actitudes de los miembros del grupo.”¹³ También puede ser negativa, cuando es mayor que la sinergia, generando desmotivación en sus miembros al punto de dejar de participar en las actividades grupales y puede llegar a generar la disolución del grupo. En el grupo objeto del análisis de la profesional en formación, a lo largo del proceso se han presentado las dos: entropía negativa en la medida en que muchos de sus miembros se han retirado y otros están desmotivados a punto de retirarse debido a fallas en la comunicación y en la toma de decisiones, también por rivalidades entre los subgrupos existentes; sin embargo, los objetivos del grupo son tan importantes para un gran número de personas que en ellos hay perseverancia y continúan luchando por alcanzarlos, convirtiéndose en fuente de sinergia y motivación (entropía positiva).

Los sistemas “tienen una tendencia a adaptarse con el fin de alcanzar un equilibrio interno frente a los cambios externos del medio ambiente”¹⁴. Esta característica es conocida como homeostasis, que en definitiva es el equilibrio que genera el grupo entre la entropía y la sinergia; un ejemplo es cuando uno de los miembros del

¹² Ibid en Línea.

¹³ Ibid. En línea.

¹⁴ Ibid. En Línea.

grupo deja de cumplir con sus tareas, un líder situacional puede reemplazar su papel y cumplir con dichas tareas, salvando de alguna manera tal circunstancias, si el miembro definitivamente deja de cumplir sus tareas y es de vital importancia para el grupo, porque nadie en el grupo puede reemplazarlo ya sea por ausencia de conocimientos, tiempo u otras, se generará entropía que de ser negativa puede llevar al fin del grupo.

La retroalimentación o feed back "Es el mecanismo mediante el cual una parte de energía de salida de un sistema retorna a la entrada."¹⁵ Es decir, se trata de información, energía u otros, que sale del sistema y que luego de estar en el suprasistema ingresa nuevamente al sistema con cambios. Para el caso de los grupos, es la comunicación que tienen con su entorno más cercano, los miembros del grupo autogestionario por ejemplo, tienen permanente retroalimentación con COOMULTRASAN (Suprasistema), pretendiendo evaluar constantemente el proceso, los logros y dificultades obtenidos con la ejecución del proyecto, sus avances, dando pie a mejoras en el mismo.

La Jerarquía es una característica de los sistemas que hace referencia a que están "compuestos por subsistemas de orden menor y también de suprasistemas de mayor orden"¹⁶ es decir, los grupos están conformados por subgrupos que tienen mayor o menor jerarquía en la medida en que su existencia sea decisiva para el cumplimiento de los objetivos que dieron origen a su creación. Para el caso del Grupo Autogestionario, se conformaron subgrupos tales como el Consejo administrativo, el Comité de Mercadeo, el Comité de Alimentos, el Comité de Confecciones y el de Artesanías; donde la mayor jerarquía la tiene el Consejo Administrativo porque su labor de organización es fundamental para el cumplimiento de los objetivos del proyecto.

¹⁵ *Ibíd.* En Línea.

¹⁶ *Ibíd.* En Línea.

Los sistemas tienen límites, que se refiere a la división entre un sistema y otro, “es aquella región que separa un sistema de otro”¹⁷ para el caso de los sistemas sociales esa barrera es intangible y es la que permite el aumento o disminución del grado de interacción con su entorno. El Grupo Autogestionario por tratarse de un sistema abierto, tiene límites semipermeables, por tanto sus miembros pueden ser influenciados por sus familias, las comunidades donde habitan, los asesores del proyecto, por Coomultrasan Multiactiva, entre otros.

La Morfogénesis es la “Transformación individual y colectiva donde un elemento va adquiriendo y asumiendo los patrones generales del grupo o sistema, llegando a la simbiosis de sus elementos (dependencia recíproca).”¹⁸ Dicho de otra manera, fruto de la interacción de los miembros del grupo, cada uno de ellos va modificando su conducta individual, adoptando una grupal, dándose un proceso que conlleva a la estructuración grupal.

El grupo objeto de análisis por ejemplo, desde su creación hasta la actualidad ha sufrido una serie de cambios estructurales, salida e ingresos de miembros, cambios en la conducta de los mismos, conformación de subgrupos en pro de organizarse para conseguir sus objetivos.

Todos los sistemas y por tanto los grupos tienen objetivos que pueden ser implícitos (grupos informales) o explícitos (grupos formales), esa es la razón para la cual fueron creados, esto es lo que se conoce como Equifinalidad y “todos los subsistemas comparten equitativamente los objetivos del sistema”¹⁹ es decir, cada subgrupo comparte y contribuye al cumplimiento de los objetivos para los que fueron creados, de no ser así se genera entropía negativa que puede llevar a la disolución del grupo. En el caso del grupo autogestionario, Todos los comités que se formaron en su interior, mencionados anteriormente en el documento, desde sus distintas tareas trabajan por un objetivo en común: la creación de una

¹⁷ *Ibíd.* En Línea

¹⁸ *Ibíd.* En Línea.

¹⁹ *Ibíd.* En Línea.

fundación que les permita comercializar sus productos para mejorar su nivel de ingresos económicos y así poder obtener mejor calidad de vida para sí mismas y para sus familias.

De lo anterior se desprende que cada sistema tiene una estructura clara y definida por unos objetivos, con tareas asignadas para cada subsistema. Es importante señalar que el SAI (hace referencia a la relación existente entre los Sentimientos, la Actividad y la Interacción que se dan al interior del grupo), es el responsable de definir la estructura o sistema interno del grupo.

La actividad es “toda tarea o acción de conjunto que realizan los miembros para cumplir los objetivos del grupo”²⁰ de modo que las actividades que se efectúan son las que propician el espacio para que se de interacción entre sus integrantes y por ende se produzcan sentimientos.

La interacción “es la relación que se establece entre dos o más personas, en la que las acciones de unas están afectadas por las acciones de las otras,”²¹ este proceso se desarrolla a partir de la comunicación de ideas, opiniones, sentimientos y actitudes de los interactuantes y que tienen directa relación con sus experiencias personales, familiares y sociales. Para el caso de los grupos, la interacción entre los miembros de un grupo, ocasiona que ellos logren influenciarse mutuamente y además generen sentimientos que pueden ser de aprobación o de rechazo.

Los sentimientos “son producto de las sensaciones experimentadas en la interacción con el medio y cuando es gratificante el resultado puede hablarse de

²⁰ *Ibíd.* En línea

²¹ TENORIO CONDE, Alicia. Bases Conceptuales para el Trabajo con Grupos. Editorial Cargraphics. Bogotá, 1996, P 72.

sentimientos de aceptación. Así mismo cuando la sensación es displacentera, todo lo que la produce o se relaciona con ella, ocasiona sentimientos de rechazo”²²

El SAI refleja entonces, una especie de círculo virtuoso, en el que si se da mayor actividad, hay mayor interacción; a mayor interacción, muchos más sentimientos; y si existen más sentimientos, se tendrá mayor actividad.

El SAI de determinado grupo, junto con el ambiente del que está rodeado, definen la conducta grupal, de modo tal que los integrantes actúan de una forma particular y se identifican con su grupo, de manera que en su sistema externo empiezan a percibirlos de forma diferente a otros grupos. Lo anterior, tiene directa relación con las fuerzas internas del grupo, las cuales surgen como resultado de su dinámica interna y se refiere a todas aquellas conductas que aprenden los miembros del grupo para desempeñarse como tal y que tiende a homogenizarlos.

Los grupos presentan en su entorno una especie de clima psicológico, llamado también ambiente social o estado afectivo, conocido como atmósfera, la cual es intangible, pero afecta a sus integrantes, sus motivaciones, sus deseos de permanecer en el grupo, el deseo de realizar la tarea, de interactuar etc. Tiene directa relación con la efectividad de la comunicación, con el tipo de sentimientos que se hayan dado entre sus miembros, entre otras; en el grupo autogestionario se presenta en ocasiones un ambiente tenso debido a fallas en la comunicación dada entre sus miembros que generalmente tiene que ver con distorsión del mensaje, generando inconformidad, desmotivación y hasta conflicto entre sus integrantes.

La comunicación es una conducta grupal que tiene directa relación con la interacción; si hay mayor grado de interacción es muy posible que la comunicación sea informal, que haya proximidad física y la creación de un lenguaje propio de grupo, de modo que sea poco comprensible para las personas que no sean

²² TORRES SÁNCHEZ, Carlos Eduardo. (2006). OP. Cit

miembro de este. Si esta no se da en forma adecuada, clara y sin distorsión del mensaje, puede afectar negativamente la atmósfera grupal.

Otra conducta dada dentro de la dinámica grupal es el liderazgo, entendido como la capacidad que tienen una o varias personas de ejercer influencia sobre los demás miembros del grupo, logrando modificar conductas en ellos y orientándolos positiva o negativamente hacia la consecución de los objetivos.

El liderazgo en el grupo autogestionario no es ejercido por una sola persona, es practicado por distintos miembros de acuerdo a sus habilidades en relación con la situación que se presente; entonces, si se presenta un conflicto grupal, algunas señoras como doña Carmen Sepúlveda (presidenta del comité administrativo) orientan a las demás miembros hacia la resolución adecuada del mismo, cuando tienen pedidos de productos alimenticios o de confecciones, Sandra Alvarado (Tesorera del grupo), es una de las personas que motiva al grupo y canaliza las energías del grupo hacia el logro de la meta propuesta. “El liderazgo situacional, lleva a entender que la persona líder de acuerdo con la situación del grupo o personas pueda ejercer su influencia y lograr cambios de conducta.”²³

Los grupos tienen normas producidas a partir de la homogenización de las conductas de sus miembros, trazando el comportamiento que ellos deben seguir. Existen normas explícitas e implícitas; en los grupos formales como es el caso del grupo autogestionario, hay normas formuladas debido a que ellos tienen estatutos que rigen sus decisiones; aunque también tienen otras tácitas, resultado de su dinámica. En los grupos informales las normas generalmente son implícitas, que van surgiendo como resultado de la entropía ocasionada por situaciones distintas del grupo.

²³ *Ibíd.* En Línea.

La toma de decisiones, es una conducta que se presenta cuando a un grupo se le presentan dos o más opciones de resolver un problema, dependiendo de la trascendencia de estas decisiones es mucho más difícil para el grupo su determinación, puede que lo hagan por medio del consenso, de la imposición de uno de los integrantes, de las vías democráticas u otras formas. Esta conducta afecta negativa o positivamente la atmósfera del grupo, en la medida en que genere o no satisfacción en sus miembros la forma como se tomen dichas decisiones o los resultados obtenidos con las mismas.

Dentro del grupo se dan relaciones humanas que hacen referencia al “manejo social o humano que la gente da a las conductas de las otras. Se basa en cómo lograr la aceptación de las otras personas”²⁴. En otras palabras, Las personas que conforman un grupo son distintas a nivel cultural, social, académico y comportamental, haciéndose indispensable la aceptación mutua de sus comportamientos, por tanto, de acuerdo a la actitud de cada uno de ellos se pueden o no dar relaciones humanas en forma positiva. Se trata entonces de orientar al grupo para que esas diferencias no sean un obstáculo en el cumplimiento de los objetivos al afectar la atmósfera grupal, sino lo contrario, que se capitalicen para que a partir de la diferencia todos puedan aportar al objetivo que tienen en común.

Los grupos son orientados por sus metas y objetivos, para lo cual es importante que sus miembros, sientan que los objetivos del grupo son los suyos también. Es significativo resaltar que en los grupos formales las metas y objetivos son explícitos, mientras que en los grupos informales, aunque existen, muchas veces sus miembros no se percatan de estos, sin embargo, su incumplimiento puede generar situaciones entrópicas y hasta la disolución del grupo.

Una conducta fundamental que fortalece al grupo y que le permite enfrentarse a muchas situaciones difíciles y resolverlas en forma positiva es la cohesión que

²⁴ *Ibíd.* En línea

“Puede entenderse como el cemento que une a los miembros del grupo y los mantiene relacionados entre sí”²⁵ Hace referencia a la unión que hay entre los integrantes del grupo, producto de los sentimientos, por tanto, hay mayor comunicación interpersonal, mayor sentido de responsabilidad y confianza.

Cuando el grupo está cohesionado sus miembros están motivados, tienen conciencia de grupo, deseos de permanecer en él, de participar en todas sus actividades, de manera que se protege de la disolución del mismo.

Es importante para la profesional en formación analizar cada una de estas conductas en el grupo autogestionario, en la medida en que permite conocer sus fortalezas y debilidades, con el fin de mejorar su dinámica grupal, disminuir los fenómenos entrópicos y por ende prepararlas para el cumplimiento de sus objetivos.

Los grupos en tanto son sistemas abiertos, sufren transformaciones producto de la dinámica dada entre las actividades, sentimientos e interacción de sus miembros y por tanto pasan por una serie de etapas en su proceso de formación.

La primera etapa, es la de formación aparente donde en los integrantes del grupo “hay formalidad, son sonrientes, amables, admisibles, la interacción es poca entre ellos, los sentimientos aún no han aparecido; en esta etapa las metas y objetivos son subjetivos.”²⁶ En otras palabras, el grupo apenas está formándose, las personas aún no se tienen la suficiente confianza y no se muestran tal y como son, la interacción pretende la búsqueda de intereses y características en común, pero en la medida en que eso ocurra aumentará la cohesividad del nuevo grupo. El SAI no está fortalecido y depende de este proceso el que se conformen realmente como grupo o que se disuelvan.

²⁵ TENORIO CONDE, Alicia. Bases Conceptuales para el Trabajo con Grupos. Editorial Cargraphics. Bogotá, 1996, P 82.

²⁶ *Ibíd.* En línea

La segunda etapa por la que puede pasar un grupo durante su existencia, es la etapa de formación aparente superior, “las relaciones humanas se dan entre aparentes y reales sabiendo establecer límites, la interacción ha crecido un poco más pero los sentimientos aún no son fuertes, las metas y objetivos son explícitos identificados a partir de tareas.”²⁷ Sus integrantes comienzan a sentirse parte del grupo, han ganado mayor confianza entre sí, hay mayor cohesión entre ellos. El Grupo Autogestionario precisamente se encuentra en esta etapa, pues pese a que llevan varios años de haberse conformado, hace falta mayor fortalecimiento del SAI para que puedan avanzar a la siguiente etapa, pues el tiempo no garantiza la evolución grupal.

La tercera etapa es la de organización, durante este laxo, “la interacción ha crecido, hay más interacción entre los miembros dando paso a sentimientos más fuertes, las relaciones humanas del grupo se basan en la aceptación, la crítica, las conductas son absolutamente reales y sinceras, las metas y objetivos están más especificadas, son explícitos y evaluables para escoger los mejores.”²⁸

Los grupos cuando están en etapa de organización, tienen un SAI mucho más fortalecido y producto de esto su sistema interno se ha definido, por tanto, ya se ha dado una asignación de los roles que sus miembros deben cumplir acorde con sus habilidades y destrezas, las relaciones entre las personas que afectan el grupo se han fortalecido, hay mayor comunicación e incluso simbólica, creando su propio lenguaje de grupo; hay afecto y cohesión entre ellos.

La cuarta etapa es la estructuración, el SAI está totalmente fortalecido, hay mucha interacción da calidad, por tanto sus sentimientos de aceptación son mayores también, los miembros han desarrollado conciencia de grupo. “En esta etapa las relaciones humanas son reales, sinceras y con aceptación, las metas y objetivos se plantean como evaluación permanente, para ajustar lo que no está funcionando

²⁷ *Ibíd.* En línea

²⁸ *Ibíd.* En línea

como se debe. Es la etapa de maduración en la cual se alcanza conciencia de lo que es y de lo que puede ser el grupo.”²⁹

Durante esta etapa, el grupo alcanza su madurez, por tanto, las conductas grupales permanecen estables y homogéneas, se reconocen los distintos líderes situacionales, sus roles están claramente definidos; se reconocen subgrupos lo cual puede ser positivo, por tanto pueden trabajar cada uno de estos en las diferentes tareas, o negativo por que puede traer enfrentamientos entre ellos, competencias mal manejadas etc.

La última etapa por la que pasa un grupo en su trayectoria es la de finalización, es decir, cuando se da su disolución, que puede darse por incumplimiento de normas, por conflictos que no se resuelven positivamente, por desmotivación, por que los objetivos del grupo dejaron de cumplirse o por que ya se cumplió el fin para el que se reunieron.

Las fases descritas anteriormente, permiten comprender de alguna manera la evolución que tiene un grupo desde su origen hasta su disolución. De este modo, desaparecen unos grupos mientras nacen otros, haciendo parte de un gran sistema social o suprasistema que teje día a día una dinámica social que pretende la resolución de las necesidades humanas.

Los grupos están presentes en hombres y mujeres desde el inicio de sus vidas, pues desde el momento de su nacimiento ellos hacen parte del grupo primario por

²⁹ *Ibíd.* En línea

excelencia “la familia”, quien brinda al nuevo ser la oportunidad de crecer en un ambiente sano, de resolver sus necesidades de socialización y de supervivencia.

Así mismo los grupos han estado relacionados a lo largo de la historia con el desarrollo de la humanidad, dado a partir de las transformaciones sociales originadas en pequeños grupos y que debido a su naturaleza sistémica, (un sistema afecta su suprasistema y viceversa) termina generando grandes cambios en la sociedad.

Un ejemplo claro de las transformaciones que puede generar un grupo en su suprasistema, son los grupos feministas, quienes han logrado visibilizar a las mujeres, además de haber producido avances significativos como el sufragio femenino, el empleo igualitario, el derecho de pedir el divorcio, de controlar sus propios cuerpos y tomar decisiones médicas. En otras palabras, han llevado al rompimiento de viejos paradigmas frente a las relaciones entre hombres y mujeres, evolucionando al concepto de género en el desarrollo que “centra su análisis e intervención en las relaciones entre ambos sexos, pretendiendo su equidad en todos los aspectos de la vida social.”³⁰

El Grupo Autogestionario Mujer Cabeza de Familia, persigue la idea de un progreso equitativo para sus miembros, sin importar si son hombres o mujeres, respetando sus especificidades físicas, culturales e históricas, en esa medida, el proceso es orientado desde una perspectiva de género.

Trabajar desde una perspectiva de género significa que los programas y acciones concretas que se van a realizar, necesariamente deban tanto detectar las disparidades existentes entre mujeres y hombres, como a la vez propiciar acciones tendientes a

³⁰ BELLO, Alvaro. (2000). Incorporación de la Dimensión de Género en Proyectos Forestales, disponible en Internet: <http://chilebosquenativo.cl/info/documentos/extensión/> (Citado el 12 de febrero de 2007).

superarlas. Esto es, que ambos tengan las mismas oportunidades de participar, de decidir, de capacitarse, de ser dirigente, de ingresar en la organización, de acceder a créditos, etc.³¹

Aún falta un largo camino para lograr equidad entre hombres y mujeres, que sin lugar a dudas ocurrirá con el constante cambio de los sistemas sociales; sin embargo, actualmente se ha avanzado en varios aspectos y uno de estos es en el reconocimiento de los tres roles que cumple la mujer en la sociedad, entendiendo que rol “es un modelo de comportamiento que un grupo social señala a las personas que lo componen.”³²

Hombres y mujeres cumplen tres roles, los cuales son el rol reproductivo, el productivo, y el de gestión comunitaria. Las mujeres cumplen los tres roles mencionados anteriormente, sólo que estos, son ejercidos y valorados de forma distinta por la sociedad; además, es importante resaltar que con el espacio que ha ganado la mujer en el ámbito laboral, también ha obtenido una doble carga, debido a que sigue asumiendo totalmente la labor doméstica; por tanto llega a casa luego de cumplir con su trabajo a ocuparse de hacer la comida, asear la vivienda, ayudarle con las tareas a los niño(as) entre otros.

“El rol reproductivo incluye tres componentes, el biológico, el de la reproducción de la fuerza laboral y el de la reproducción social. Por lo general, las mujeres, dentro del rol reproductivo, se ocupan de la procreación y el cuidado de niños y ancianos, así como de las tareas domésticas.”³³ Las mujeres son las encargadas principalmente del cuidado de los hijos y todas las labores domésticas, sin que tengan algún tipo de reconocimiento y/o remuneración; los hombres realizan este

³¹ DURSTEWITZ, Petra. (2000). Qué es lo que entendemos cuando hablamos de género? Proyecto Sistema Financiero Rural, Disponible en internet:

<http://www.fondesif.gov.bo/GeneroyMicrofinanza/> (Citado el día 11 de febrero de 2007)

³² *Ibíd.* En Línea.

³³ *Ibíd.* En Línea.

tipo de labores en forma ocasional que sólo son vistas como una colaboración, es decir, no se asumen como propias de su género.

Otro rol que cumplen las mujeres en la sociedad es el productivo, el cual “consiste en la generación de productos y servicios para el mercado y la subsistencia.”³⁴ Las mujeres, generalmente se ocupan en trabajos informales, los cuales son menos visibles y valorados que los de los hombres. Por el contrario, ellos frecuentemente tienen empleos formales que son altamente valorados.

El tercer rol, es el de la gestión comunitaria, “hace referencia a actividades en la esfera pública de la comunidad, que son importantes para la organización y el desarrollo de la misma.”³⁵ Ejemplo de estas son los grupos religiosos, la organización de eventos y servicios de tipo social y político, en general que apuntan a conseguir en forma colectiva aspectos para mejorar la calidad de vida.

En el ámbito de la política comunitaria, su rol habitualmente se limita a niveles jerárquicos inferiores, su trabajo es realizado principalmente en forma voluntaria y no remunerada, por tanto, tiene poco reconocimiento, mientras que los hombres tienden a ser los dirigentes comunitarios, involucrándose en la toma de decisiones, la mayor parte de su trabajo es valorado ya sea con una remuneración y/o mediante status y poder político.

Si bien hombres y mujeres cumplen los tres roles mencionados de manera distinta, debido a la asignación y valoración diferencial de los roles que se hace durante el proceso de socialización, las mujeres deben participar y ejercer liderazgo a nivel comunitario y así mismo, conocer y hacer valer sus derechos en la parte productiva y reproductiva, de esta manera, contribuirán a la

³⁴ BELLO, Álvaro. (2000). OP. Cit

³⁵ Ibíd. En línea

transformación de los viejos paradigmas que las dejan subyugadas y en desventaja en relación con los hombres.

Fue pertinente ahondar en cada uno de los roles que desempeñan hombres y mujeres en la sociedad, en razón a que tiene directa relación con el proyecto autogestionario, pues se pretende fortalecer y motivar a sus participantes, sensibilizándolas frente a este tema para que obtengan desarrollo integral.

El grupo como tal se convierte en la herramienta que permite el logro de este objetivo “El sólo hecho de formar parte de un grupo actúa con frecuencia como facilitador para el crecimiento y el desarrollo de las personas que participan en él,”³⁶ pues este ofrece amplia variedad de experiencias a sus miembros a partir de sus diferencias académicas, culturales y sociales, además, los participantes ejercen influencia entre sí, conduciendo a un cambio en sus conductas que para el caso del grupo Autogestionario se espera sea positivo, gracias a la orientación de la Trabajadora Social y de las otras asesoras que hacen parte del equipo.

Además, el poder compartir con los demás miembros del grupo una situación particular, el descubrir que tienen dificultades similares, da lugar a la retroalimentación, a la búsqueda de alternativas de solución a partir de la experiencia de todos, dando mayor posibilidad a una reacción efectiva, que en últimas genera compromiso y responsabilidad consigo mismo y con el grupo, circunstancia que conlleva a que los miembros trabajen por los objetivos del grupo.

El compromiso por los objetivos del grupo, la cohesión que esto produce, propicia el espacio para que sus miembros se apropien de la autogestión entendida como “el proceso mediante el cual se desarrolla la capacidad individual o de un grupo

³⁶ TENORIO CONDE, Alicia. Bases Conceptuales para el Trabajo con Grupos. Editorial Cargraphics. Bogotá, 1996, P 30.

para identificar sus intereses o necesidades básicas y que a través de una organización permita defenderlos expresándolos con efectividad en la práctica cotidiana, basándose en una conducción autónoma y en una coordinación con los intereses y acciones de otros grupos”³⁷

Las personas y/o grupos que practican la autogestión, se adueñan de un instrumento que les permite identificar y enfrentar los problemas presentados a nivel grupal o comunitario, de forma que están en capacidad de buscar posibles alternativas de solución, a partir de la organización de sus integrantes.

Actualmente para las integrantes del grupo la autogestión es sólo un concepto, es decir, no hay real aplicabilidad en su dinámica, pero se espera que la autogestión se vuelva una filosofía de vida para estas mujeres, que sea aplicable en todas sus actuaciones a nivel personal, familiar, laboral y social; además, que logren involucrarse activamente en la consecución de sus objetivos, abriéndose paso en lo referente a la fundación, de modo tal que puedan participar, comprometerse de la misma forma, con la satisfacción de sus necesidades y mayor aún con la construcción de su desarrollo.

³⁷ BRIVIO BORJA, Adriano. (2006). La Autogestión Comunitaria. Disponible en Internet: <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/autogescomuni.htm> (citado el día 12 de febrero de 2007).

2. LA PROTECCIÓN DE LA MUJER EN COLOMBIA

El trabajo realizado con el Grupo Autogestionario Mujer Cabeza de Familia, se sustenta en las políticas sociales internacionales, nacionales y locales; que promueven la equidad de género y la creación de nuevos espacios de participación para las mujeres.

En el contexto internacional, La Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, llamada también convención de la mujer, es una carta que defiende e impulsa los derechos humanos de las mujeres, partiendo del hecho que las Naciones Unidas, promueven la dignidad, el valor de las personas y la igualdad de derechos de ambos sexos.

La discriminación contra las mujeres viola los principios mencionados anteriormente, puesto que impide que ellas participen en las mismas condiciones que los hombres, a nivel político, social, económico y cultural, dificultando que obtenga un verdadero desarrollo y por ende no puedan aportarle al progreso de su país.

Dicho de otra manera, la Convención de la Mujer, rompe con el esquema tradicional donde se protegen los derechos individuales de las personas, ampliando explícitamente la discriminación en razón de género, tanto así, que su principal objetivo es promover la igualdad de género, reconociendo que en la base de la discriminación por motivos de sexo existen condicionantes culturales que sitúan a las mujeres en un estado de subordinación.

Discriminación contra la mujer, denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera³⁸.

En relación con lo anterior, La convención no se limita a pedir a los Estados partes, la adopción de medidas legislativas o la eliminación de normas discriminatorias, también exige que el Estado trabaje activamente en la promoción y protección de los derechos de las mujeres, incluida la incorporación de una perspectiva de género en todos los programas y políticas pertinentes.

En este sentido, el Estado no sólo debe abstenerse de discriminar a las mujeres, debe también crear políticas encaminadas a transformar el papel tradicional ejercido por hombres y mujeres en la sociedad y en la familia, en otras palabras, dirigidas a romper viejos paradigmas que generen cambios socioculturales, que permitan que ellas no sean relegadas en los ámbito laboral, familiar, entre otros.

El Estado colombiano, requiere entonces, diseñar y ejecutar programas dirigidos a toda la población, que abarquen a personas de todas las edades, religiones, culturas, sexos, niveles educativos, económicos y demás, que conlleven a cambiar su mentalidad, la cual ha sido heredada a lo largo de la historia, siendo transmitida de una generación a otra.

La Convención de la Mujer ha sido ratificada por muchos países del mundo, iniciándose en cada uno estos su implementación, eliminando las muestras más visibles de discriminación en la esfera política, social, económica y cultural,

³⁸ Organización de las Naciones Unidas (ONU). (1981) Artículo 1 de la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer. Disponible en internet: <http://www.derechos.org/ddhh/mujer/> (Citado el día 2 de marzo de 2007).

propiciando espacios para que la mujer alcance pleno desarrollo, con el objeto de garantizarle el cumplimiento de sus derechos, en equidad de género.

Dicha convención, ha sido una herramienta fundamental para la defensa de los derechos de las mujeres, sin negar las dificultades que limitan su eficaz y plena ejecución, por tanto, cambiar los constructos sociales no es tarea fácil y además, el poder aún permanece mayormente, en manos de hombres con aquella mentalidad contra la que se está luchando.

En el caso colombiano, durante la visita realizada por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, (CEDAW), se resalta el progreso obtenido en esos últimos años con las transformaciones efectuadas en la constitución de 1991, donde se reconocen varios derechos a las mujeres, sin embargo, se hace énfasis en la necesidad de seguir implementando cambios, en razón a que aún existen muchos aspectos en los que se debe mejorar.

Ejemplo de esto es el hecho de que la participación de las mujeres en cargos públicos es limitada, siendo evidente la mayor presencia de hombres. No obstante, los cambios dados las favorecen en forma importante, tales como la ley general de educación, reflejándose en el hecho que la matrícula en los colegios, es ocupada por un porcentaje igual de niños y niñas y el número de mujeres que ingresaron a la educación superior aumentó considerablemente.

La Convención de la mujer fue validada dentro de la legislación colombiana mediante la ley 823 del 2003, “la cual tiene por objeto establecer el marco institucional y orientar las políticas y acciones por parte del Gobierno para garantizar la equidad y la igualdad de oportunidades de las mujeres, en los ámbitos público y privado”³⁹. En otras palabras, esta ley fue creada con el

³⁹ Ley 823 del 2003. Artículo 1

Disponible en internet: <http://www.fedevivienda.org.co/> (Citado el día 2 de marzo de 2007)

propósito de guiar las acciones del gobierno, garantizando la equidad de género, y por ende el desarrollo de las mujeres y las niñas.

La presente ley se fundamenta en el reconocimiento constitucional de la igualdad jurídica, real y efectiva de derechos y oportunidades de mujeres y hombres, en el respeto de la dignidad humana y en los principios consagrados en los acuerdos internacionales sobre esta materia. La igualdad de oportunidades para las mujeres, y especialmente para las niñas, es parte inalienable, imprescriptible e indivisible de los derechos humanos y libertades fundamentales⁴⁰.

De esta manera, el Estado colombiano está comprometido con las mujeres, garantizando el ejercicio pleno de sus derechos políticos, civiles, económicos, sociales y culturales, permitiendo su libre participación y promoviendo la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.

En el ámbito laboral, debe encargarse de generar políticas que permitan el acceso de la mujer al trabajo, y que éste sea remunerado en forma justa, sin ningún tipo de discriminación por su sexo.

De igual modo, en el sector salud, el gobierno debe propender acciones encaminadas a proteger a las mujeres, propiciando los espacios para que ellas gocen de los servicios de salud, especialmente a nivel sexual y reproductivo, facilitando que puedan decidir sobre su vida sexual.

La generación de empleo mediante la creación de microempresa (rol productivo), la promoción de la salud sexual y reproductiva (rol reproductivo) y el derecho a participar en igualdad de condiciones (rol comunitario), impulsados por la ley 823, son en últimas los lineamientos que guían la propuesta de intervención de la

⁴⁰ Ibíd. en línea Artículo 2

profesional en formación, orientado a que las integrantes del Grupo Autogestionario puedan obtener desarrollo integral.

Por otra parte, con esta ley el gobierno se responsabiliza con la creación de políticas orientadas especialmente a proteger a las mujeres cabeza de familia, respaldado en la constitución política de Colombia, "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 éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada. El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia."⁴¹

Las mujeres cabeza de familia, se encuentran en una situación de vulnerabilidad, por tanto, requieren de apoyo especial por parte del gobierno para lograr su propio desarrollo y el de las familias que están a su cargo; Por tal razón, este organismo crea la Ley 82 de 1993 que define a las mujeres que se encuentran en esta condición de la siguiente manera:

Entiéndase por Mujer Cabeza de Familia, quien siendo soltera o casada, tenga bajo su cargo, económica o socialmente, en forma permanente, hijos menores propios u otras personas incapaces o incapacitadas para trabajar, ya sea por ausencia permanente o incapacidad física, sensorial, síquica o moral del cónyuge o compañero permanente o deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros del núcleo familiar⁴².

Esta ley, fue creada con el fin de proteger específicamente a las mujeres cabeza de familia, recordando que un determinante de esta condición no es su estado civil, en otras palabras, no necesariamente deben ser solteras, pueden ser casadas pero estar a cargo de la manutención de sus familias, es el caso de las

⁴¹ Constitución Política de Colombia de 1991, Artículo 43, Editorial Panamericana, Colombia, 2006, P 68.

⁴²Ley 82 de 1993. Artículo 2 Disponible en internet:
[http:// www.lexadin.nl/wlg/legis/nofr/oeur/lxwecol.htm](http://www.lexadin.nl/wlg/legis/nofr/oeur/lxwecol.htm) (Citado el 2 de marzo de 2007)

integrantes del Grupo Autogestionario Mujer Cabeza de Familia, muchas de ellas, conviven con alguien en unión marital de hecho o de derecho, sin embargo, por distintas razones como discapacidad, desempleo, vejez de sus esposos u otros, o por que son madres solteras, han debido hacerse cargo de la parte económica de sus hogares, sacando adelante a sus hijos y demás familiares.

La Ley 82 de 1993 también pretende garantizar a las mujeres cabeza de familia ciertos aspectos, que les permitan obtener calidad de vida para sí mismas y para los que de ellas dependen. Para lograrlo contempla varios aspectos tales como la salud, ofreciéndoles protección integral; la educación, facilitando el acceso de ellas y de sus hijos; vivienda, diseñando programas que las beneficien, y empleo, incentivando a las empresas de la esfera pública y privada para que den espacios a las mujeres que se encuentren en esta situación.

Otro artículo importante de la Ley enunciada anteriormente, y que es coherente con los objetivos perseguidos por el grupo autogestionario es el artículo 8, en el cual, el Estado propicia los espacios para que las mujeres cabeza de familia se capaciten, y se les brinden los elementos necesarios para que bajo los principios de la economía solidaria, creen sus microempresas, y así se les facilite alcanzar su desarrollo, el de sus familias y el de la comunidad donde residen.

El Estado a través de sus entes, de otros establecimientos oficiales o de los particulares, creará y ejecutará planes y programas de capacitación gratuita y desarrollo de microempresas industriales, comerciales y artesanales; empresas de economía solidaria y empresas familiares, donde la mujer cabeza de familia realice una actividad económica rentable. Para tal efecto, el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, el Departamento Administrativo Nacional de Cooperativa, DANCOOP, y los demás organismos de naturaleza similar existentes o que llegaren a crearse, a nivel nacional, departamental o municipal, diseñarán planes y programas

dirigidos especialmente a la mujer cabeza de familia, para lograr su adiestramiento básico.⁴³

Un claro ejemplo de la aplicación de esta Ley, es Coomultrasan Multiactiva que en calidad de organización perteneciente a la economía solidaria, crea un proyecto con mujeres cabeza de familia, brindándoles todos los recursos para que se capaciten y creen microempresa, para que de este modo puedan desarrollarse exitosamente en su rol productivo y así puedan mejorar su calidad de vida y la de sus familias.

En concordancia con las leyes mencionadas anteriormente, en el Plan Nacional de Desarrollo “Hacia un Estado Comunitario” implementado en el periodo comprendido durante los años 2002 al 2006, se evidencian algunas acciones orientadas a la protección de las mujeres, en consideración a que si ellas gozan de bienestar y obtienen desarrollo pueden aportarle significativamente a Colombia.

En el caso específico de las mujeres Cabeza de familia, se preocupa por crear políticas de generación de empleo que beneficien a este grupo poblacional, fomentando su desarrollo económico y productivo.

“Con la consejería de equidad se dará continuidad al programa de apoyo integral a mujeres microempresarias cabeza de familia. Igualmente, se iniciará el proceso de diseño del programa de promoción del desarrollo empresarial de las mujeres en la PYME. Junto con entidades del estado, organismos multilaterales y empresas privadas. Por otra parte, el programa de promoción al desarrollo socioeconómico de las organizaciones de la economía solidaria deberán apoyar a las organizaciones de mujeres vinculadas al sector”.⁴⁴

⁴³ Ley 82 de 1993. Artículo 8. Disponible en internet: <http://www.lexadin.nl/wlg/legis/nofr/oeur/lxwecol.htm> (Citado el 2 de marzo de 2007)

⁴⁴ Plan Nacional de Desarrollo “Hacia un Estado Comunitario”. (2002-2006). Pag. 212. Disponible en internet: <http://www.presidencia.gov.co/planacio> (Citado el día 5 de marzo de 2007)

Algunas de las acciones específicas, tienen que ver con el apoyo en la creación de microempresas por mujeres cabeza de familia, bajo los principios de la economía solidaria y con la obligación y compromiso del Ministerio de Protección y Seguridad Social en un trabajo de la mano con la Consejería de Equidad para la Mujer, en el seguimiento y ejecución de proyectos que promuevan y capaciten a las mujeres acerca de su salud sexual y reproductiva.

A nivel local, en el Plan de Gobierno Municipal “Bucaramanga Productiva y Competitiva” que se implementa en el periodo comprendido entre los años 2004 al 2008, se destaca en su planteamiento el diseño y ejecución de proyectos en beneficio de las mujeres, dirigidos a capacitarlas, generar empleo para ellas, creación de microempresas y apoyar especialmente a las mujeres cabeza de familia, entre otros.

El Programa de Gobierno se propone desarrollar proyectos, en alianza con los sectores productivos, encaminados a la formación técnica para el empleo de las madres cabeza de familia y a darles el apoyo requerido para la creación de fami-empresas que les aseguren los ingresos necesarios para proveer las necesidades de su núcleo familiar. Propugnaremos por la igualdad de género⁴⁵

Con base en el gran porcentaje de mujeres cabeza de familia existentes en Bucaramanga y recordando que son ellas, las responsables de la manutención de sus familias, labor muchas veces limitada por el desempleo y por la discriminación dada aún actualmente, en razón de su sexo, una estrategia que trata de contrarrestar tal situación es la promoción, diseño y ejecución de proyectos que permitan que este grupo poblacional sea productivo y pueda brindar bienestar a las personas que dependen de ellas.

⁴⁵ Plan de Gobierno del Municipio de Bucaramanga “Bucaramanga Productiva y Competitiva” (2004 -2008). Disponible en internet: <http://www.bucaramanga.gov.co/> (Citado el día 5 de marzo de 2007)

En relación con la aplicabilidad que tienen las convenciones y leyes mencionadas anteriormente, en la intervención realizada por la profesional en formación, la Convención de la Mujer, contribuye a que Colombia, en calidad de Estado parte, genere leyes y políticas que protejan a las mujeres, respaldando en forma indirecta este proyecto, el cual, consiste en capacitar a un grupo de mujeres cabeza de familia para que se organicen y puedan comercializar sus productos en las líneas de alimentos, confecciones y artesanías; es importante señalar que además de perseguir el éxito de ellas a nivel productivo, también se pretende alcanzarlo en el desempeño de sus roles reproductivo y comunitario.

La ley 823 del 2003 sirve de soporte del trabajo realizado, en la medida en que valida los acuerdos internacionales hechos en la convención de la mujer y en que propende la generación de empleo para las mujeres (rol productivo), la promoción de la salud sexual y reproductiva (rol reproductivo) y el derecho a participar en igualdad de condiciones (rol comunitario).

Esta ley, también tiene en cuenta a las mujeres cabeza de familia, lo cual tiene directa relación con el grupo autogestionario, por tanto sus miembros se caracterizan por ser las responsables de la manutención de sus familias; Con mayor énfasis, lo hace la ley 82 de 1993, creada específicamente para proteger en forma integral a este grupo poblacional, su importancia radica en que impulsa a las empresas públicas y privadas para que en cumplimiento de su responsabilidad social generen proyectos orientados a motivar a estas mujeres a la creación de microempresas, eso precisamente es lo que hace COOMULTRASAN MULTIACTIVA al crear este proyecto en beneficio de sus asociadas y de la comunidad santandereana.

Del mismo modo, intervienen positivamente el plan nacional de desarrollo y el plan de gobierno municipal, donde se operacionalizan las leyes anteriormente mencionadas.

3. COOMULTRASAN MULTIACTIVA

3.1 LA INSTITUCIÓN EN EL CONTEXTO LOCAL

3.1.1 Presentación de la Institución: COOMULTRASAN MULTIACTIVA, se encuentra ubicada en la calle 56 # 23-04, en la ciudad de Bucaramanga, es una entidad privada de “carácter solidario, que tiene como propósito ofrecer a sus asociados y comunidad en general productos y servicios, que mejoren su calidad de vida satisfaciendo sus necesidades y expectativas”⁴⁶, con el fin de lograr así la promoción social y económica de las personas.

COOMULTRASAN pertenece al sector cooperativo el cual, ha cobrado gran importancia en el entorno económico nacional, consolidándose como un modelo empresarial que beneficia a muchos colombianos. El Crecimiento de este sector se da a partir de 1931 con la creación de la ley 134 y en la actualidad “en este país existen 6.877 cooperativas que asocian a 3.7 millones de personas”⁴⁷ esto representa para los colombianos, la posibilidad de ser partícipes de una iniciativa empresarial, así como de acceder a servicios de educación, recreación, participación democrática, empleo y mejores precios en bienes y servicios.

De acuerdo a lo anterior es importante definir que una cooperativa “es una sociedad constituida por personas que se asocian en régimen de libre adhesión,

⁴⁶ Coomultrasan Multiactiva. Disponible en Internet en www.coomultrasan.com. (Citado el 12 de febrero del 2007)

⁴⁷ Interesante Crecimiento del Cooperativismo en Colombia. (2007). Disponible en internet: <http://www.neticoop.org.uy/>

en forma voluntaria, para realización de actividades empresariales, encaminadas a satisfacer sus necesidades y aspiraciones económicas y sociales, con estructura y funcionamiento democrático.”⁴⁸ En definitiva las cooperativas son conformadas por iniciativa de personas que desean resolver sus necesidades comunes en forma solidaria, aportando capital económico y humano, comprendiendo que cuando se unen esfuerzos estos se multiplican de tal manera que pueden mejorar la calidad de vida de sus asociados, generar empleo, disminuir los niveles de pobreza y contribuir al desarrollo de su región. Tal y como la hace COOMULTRASAN MULTIACTIVA, quien desde su conformación hasta hoy ha se convertido en una de las cooperativas más grandes en Santander, Norte de Santander y el Sur del Cesar generando desarrollo para todas estas comunidades.

3.1.2 Reseña Histórica: El nacimiento de la Cooperativa Multiactiva de Trabajadores de Santander está relacionado con los movimientos sindicales de Santander y “más concretamente, a la unión de trabajadores de UTRASAN UTC.”⁴⁹ Alianza clave para el surgimiento de la misma, sus primeros asociados estaban adscritos a sindicatos filiales a Utrasan.

COOMULTRASAN es constituida el día 23 de noviembre de 1962, con un grupo de 33 trabajadores, quienes se reúnen en Asamblea General y organizan la Cooperativa de Ahorro y Crédito COOMULTRASAN LTDA, “con un capital de \$350 y el reconocimiento oficial se da el día 23 de abril de 1963 cuando el Ministerio de Trabajo expide la resolución 00778 reconociendo su personería jurídica.”⁵⁰

En sus inicios COOMULTRASAN está dirigida sólo al ahorro y crédito, pero debido

⁴⁸ “Cooperativa” Microsoft ® Student 2008, DVD, Microsoft Corporation, 2007.

⁴⁹ *Ibíd.* en línea

⁵⁰ *Ibíd.* en línea

a los requerimientos de sus asociados y con el fin de cumplir todas las expectativas y necesidades de la comunidad, “su objeto de acción se fue ampliando con la conformación de otras Cooperativas complementarias como fueron: Cooperativas de Servicios Asistenciales, Cooperativa de la Salud, Cooperativa de Educación, Cooperativa del Hogar, Cooperativa de Materiales.”⁵¹

Para mejorar el funcionamiento de estas cooperativas, es necesario integrar la administración de estos entes y “mediante una reforma estatutaria el 21 de septiembre de 1979, se adopta una nueva razón social y comienza a denominarse como COOPERATIVA MULTIACTIVA DE TRABAJADORES DE SANTANDER (COOMULTRASAN)”⁵² como una entidad o empresa única que congrega todas las anteriores. Posteriormente esta cooperativa, amplía sus programas y se posesiona en la mayoría de los municipios de Santander, llegando también a municipios del sur del Cesar.

Debido a la expedición de la ley 454 del 98, que obliga a especializar las Cooperativas Integrales que ejerzan alguna función de ahorro y crédito, separándola y de acuerdo al monto de aportes, transformarla a una Cooperativa financiera; COOMULTRASAN decide el 31 de julio del 2000 realizar un proceso de división, conformando dos entidades, con sus respectivos órganos administrativos y de control.

1. La Cooperativa Financiera, conocida como Financiera COOMULTRASAN, se convierte en una nueva empresa y tiene como objetivo primordial la prestación de servicios de ahorro y crédito a sus asociados.
2. La Cooperativa Multiactiva, conocida como Cooperativa Multiactiva de los Trabajadores de Santander (COOMULTRASAN), mantiene su razón social,

⁵¹ Ibíd. en línea

⁵² Ibíd. en línea

cuyo objeto es la prestación de servicios en múltiples áreas, como la comercialización de electrodomésticos, materiales para la construcción, medicamentos, servicios de salud, educación entre otros.

3.1.3 Misión y Visión: COOMULTRASAN tiene la misión de “satisfacer las necesidades y expectativas de sus asociados por medio de la comercialización de productos para el hogar y la construcción, la prestación de servicios de salud, educación, recreación y crédito que mejoren su calidad de vida.”⁵³

La misión de COOMULTRASAN está orientada a los principios y valores cooperativos, la calidad del servicio y el compromiso de ser una entidad reguladora de precios en el mercado; su acción está basada en el desarrollo integral del talento humano, la innovación tecnológica y la responsabilidad social; esta última, revela la responsabilidad con sus asociados y con la comunidad santandereana, comprometiéndose en la creación de proyectos de inversión social, que beneficien especialmente a grupos vulnerables, propiciando el espacio para que la trabajadora social en formación junto con todo el equipo a cargo, pueda ejecutar el proyecto que beneficia a las mujeres cabeza de familia.

COOMULTRASAN se proyecta en el 2010 como una cooperativa multiactiva, reconocida y posicionada a nivel regional y nacional “como modelo cooperativo socialmente rentable, focalizada en las necesidades de los asociados, dinámica, sostenible, competitiva y de amplia cobertura regional.”⁵⁴ Su visión manifiesta la intención de en el futuro, seguir aportándole a sus asociados y a la región, con la creación de proyectos sociales que contribuyan a su desarrollo integral.

⁵³ *Ibíd.* en línea.

⁷ *Ibíd.* en línea.

⁸ *Ibíd.* en línea.

⁵⁴ *Ibíd.* En línea

3.1.4 Filosofía Cooperativa: COOMULTRASAN busca de manera concluyente la construcción de una conciencia cooperativa en sus asociados, en los empleados y en todos los directivos, logrando así una empresa humana con un propósito social que llegue a “satisfacer las necesidades de la comunidad sin sacar ventajas de las necesidades del vecino.”⁵⁵ Ejemplo de esto, es el grupo Autogestionario de Mujeres Cabeza de Familia, a quienes se les motiva y orienta para que creen empresa, basados en los principios y valores cooperativos.

COOMULTRASAN cuenta con unos valores cooperativos divididos en dos grupos; los “valores en las cooperativas que son: autoayuda, democracia, igualdad, equidad, solidaridad; y los valores en los asociados: honestidad, transparencia, responsabilidad social, atención a los demás.”⁵⁶ Es por esto que guía a sus asociados a que procuren su desarrollo en forma integral a partir de proyectos de responsabilidad social dirigidos principalmente a quienes están en condición de vulnerabilidad como es el caso de las mujeres cabeza de familia, adultos mayores, entre otros.

Para la conformación, el adecuado funcionamiento, y llegar a ser una empresa líder, COOMULTRASAN sigue los siguientes principios cooperativos:

- ✓ Es una organización voluntaria, y disponible a todas las personas que necesiten los servicios y estén dispuestos a aceptar las responsabilidades de ser asociados, sin discriminación social, religiosa, política, racial o de sexo.

- ✓ Es una empresa gestionada democráticamente por sus asociados, los cuales participan en la conformación de sus políticas y en la toma de decisiones. “Los hombres y mujeres elegidos para representar y gestionar las cooperativas, son responsables ante los asociados. En las cooperativas de primer grado, los

⁵⁵ *Ibíd.* En línea

⁵⁶ *Ibíd.* en línea.

asociados tienen iguales derechos de voto (un asociado, un voto) y las cooperativas de otros grados, también están organizadas de forma democrática.”⁵⁷

✓ Los asociados contribuyen al capital de la cooperativa equitativamente y lo gestionan de forma democrática. “Por lo menos una parte del capital será habitualmente común de la cooperativa. Normalmente reciben una compensación, si la hay, limitada sobre el capital entregado como condición para ser asociado.”⁵⁸

✓ COOMULTRASAN es una organización autónoma de auto ayuda, gestionada por sus asociados. Si adquieren acuerdos con otras organizaciones, sean privadas o del gobierno o consiguen capital de fuentes externas, lo hacen de tal manera que certifique el control democrático por parte de sus asociados, manteniendo así su autonomía cooperativa.

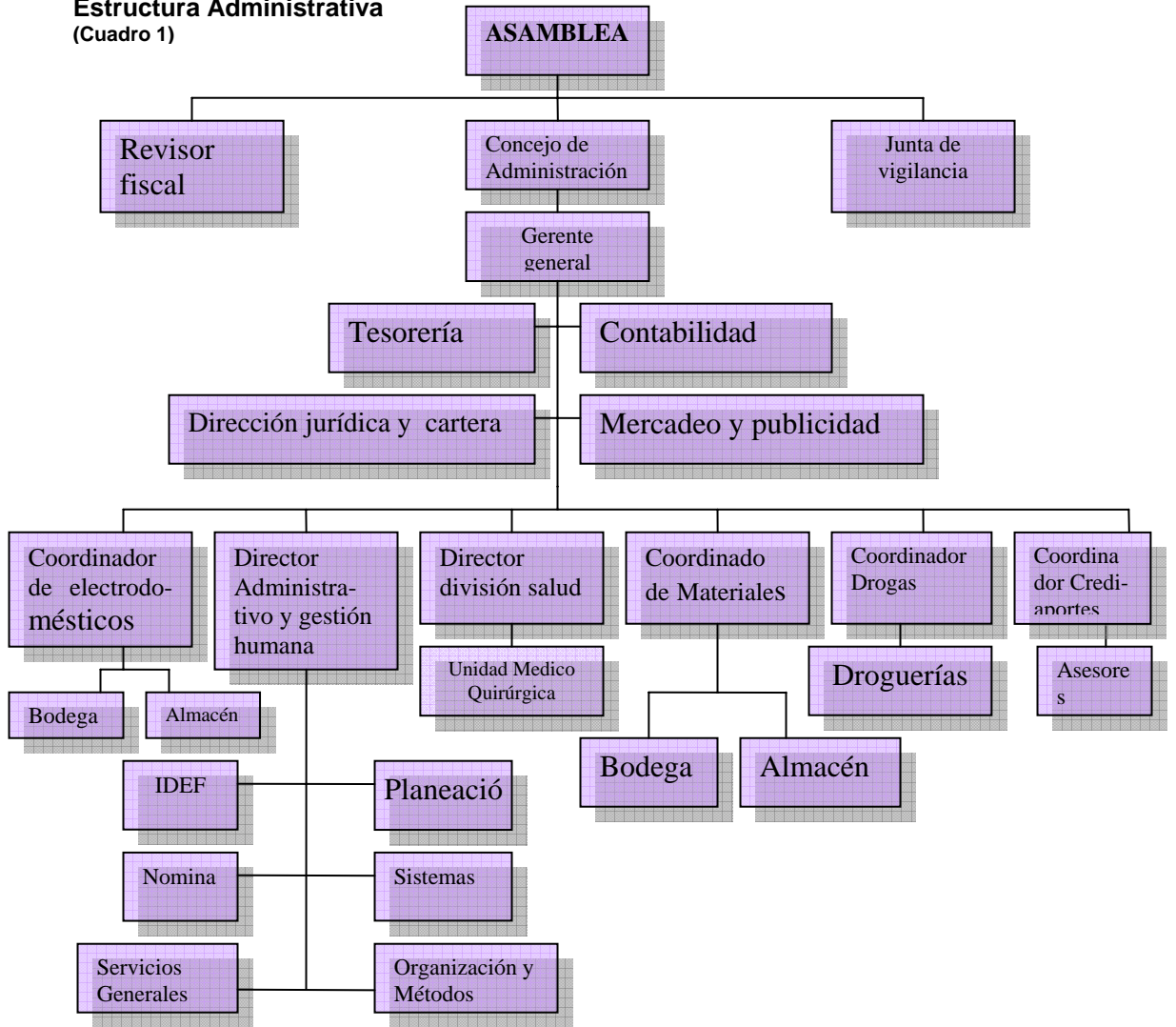
✓ COOMULTRASAN proporciona educación y formación a sus asociados, a los representantes, a los directivos y a los empleados, para lograr así que contribuyan de forma eficaz al desarrollo de la cooperativa.

3.1.5 Estructura Organizacional de COOMULTRASAN: La estructura organizacional hace referencia a la definición de funciones, autoridad y niveles jerárquicos, responsabilidad, relaciones de coordinación y comunicaciones, con el fin de lograr la mejor efectividad social y empresarial.

⁵⁷ *Ibíd.* en línea

⁵⁸ *Ibíd.* en línea

Estructura Administrativa
(Cuadro 1)



Fuente: <http://www.coomultrasan.com>

3.1.6 Impacto Logrado por la Institución: COOMULTRASAN lleva a cabo diferentes programas dirigidos a la comunidad en general, relacionados a continuación: Hogar, (almacenes de electrodomésticos, computadores, muebles y motocicletas); Materiales, ofrece productos para la construcción a bajos precios; Educación (Educación no formal en áreas administrativas, humana, financiera y de economía solidaria); IPS (proyectos orientados a la promoción de estilos de vida saludable la prevención de enfermedades); Droguería (brinda medicamentos a asociados y comunidad en general a bajo costo); y Crediaportes (ofrece posibilidad de adquirir créditos rápido, con intereses bajas).

COOMULTRASAN de acuerdo a su naturaleza cooperativa, retribuye a la sociedad, parte de los recursos que obtiene como resultado de los servicios antes mencionados, asumiendo la responsabilidad de subsanar problemas sociales y de plantear propuestas que se traduzcan en el desarrollo de programas eficaces y de alto impacto, de tal forma que, participa valiosamente dentro de la economía santandereana, convirtiéndose en una verdadera alternativa de desarrollo económico e inclusión social de la población.

La filosofía de esta cooperativa, es entonces prestar servicios a la comunidad, contribuyendo al desarrollo cultural, deportivo, educativo y de la salud en la región. Algunas de las actividades que realiza, tienen que ver con el otorgamiento de becas estudiantiles en carreras tecnológicas y la dotación de escuelas.

Actualmente, COOMULTRASAN está comprometido con dos proyectos que pretenden el mejoramiento de la calidad de vida de sus asociados, el primero, se dirige a los adultos mayores y procura su recreación, interacción y sano esparcimiento, y el segundo, a las mujeres cabeza de familia, propende la capacitación y orientación de las miembros de este grupo, para que creen microempresa.

Este último proyecto, nace con el ánimo de promover el desarrollo personal y familiar de las mujeres cabezas de familia, “en el año 2002, por iniciativa del IDEF (Instituto de Educación No Formal) y Educación COOMULTRASAN se constituyó mediante convocatoria el Grupo Autogestionario Mujer Cabeza de Familia”⁵⁹. Su objetivo principal es impulsar a este grupo poblacional a asociarse para formar empresa, desempeñando exitosamente su rol productivo y es en este grupo, donde se enmarca la intervención de la profesional en formación.

3.1.7 Rol de la Profesional en Formación en la Institución: El equipo interdisciplinario está conformado por dos Trabajadoras Sociales (una de ellas es la profesional en formación), una Socióloga, una Economista y una Ingeniera de Mercadeo, quienes están encargadas de asesorar a los miembros del grupo, en los temas referentes a su capacitación y todo lo relacionado con la creación y el funcionamiento de los distintos programas (confecciones, alimentos y artesanías) y por ende de la fundación que permita la comercialización de sus productos.

La labor específica de la profesional en formación, es canalizar todas las acciones efectuadas por el equipo y a partir de un trabajo permanente con el grupo, mediante visitas familiares, talleres grupales y demás, elaborar un diagnóstico integral que permita detectar su estado actual y a partir de este, generar una propuesta de intervención.

Así mismo, debe realizar la gestión necesaria ante entidades como el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), para la consecución de cursos que permitan capacitar a las integrantes del grupo, además de motivar a sus miembros y brindar acompañamiento en toda la ejecución de sus tareas en pro del cumplimiento de sus objetivos.

⁵⁹ Ibíd. en línea

3.2 EL GRUPO AUTOGESTIONARIO EN EL CONTEXTO DE LA INSTITUCION

COOMULTRASAN MULTIACTIVA, en cumplimiento de la responsabilidad social que tiene con los santandereanos y con Colombia, “ha desarrollado programas de impacto social dirigidos a los grupos con menores oportunidades de acceder a la educación o formar empresa.”⁶⁰ Uno de estos proyectos es el que se lleva a cabo con el Grupo Autogestionario Mujer Cabeza de Familia, cuya iniciación se da mediante convocatoria y tiene el objetivo de incentivarlas y brindarles toda la capacitación y asesoría para que ellas formen empresa y realicen su proyecto de vida.

El proyecto originalmente estaba dirigido a mujeres cabeza de familia que estuvieran asociadas a COOMULTRASAN MULTIACTIVA; pero actualmente también está conformado por algunos hombres, pues se les permitió hacer parte del grupo, en razón de su condición de cabezas de familia para no discriminarlos y permitir que también se favorecieran.

Los primeros acercamientos al grupo que realiza la profesional en formación durante su práctica académica, la revisión de toda la documentación existente referente al proceso de conformación y estructuración grupal y la información que proporciona la Trabajadora Social Matilde Muñoz, coordinadora del proyecto, permiten establecer que se trata de un grupo grande, conformado por más de 80 personas, con características bastante heterogéneas, tienen edades distintas, residen en lugares bastante apartados, tanto en la zona rural como urbana, el aspecto académico también es diferente para cada uno de ellos, algunos no han terminado la primaria, mientras que otros se graduaron de secundaria.

⁶⁰ *Ibíd.* en línea

Con respecto al ámbito laboral, se puede distinguir que cada una de ellas sabe trabajar en algo y que "su desempeño principalmente ha estado enfocado en los oficios de alimentos, confecciones y artesanías. Ahora, si bien muchos integrantes tienen amplia experiencia en su ramo, les hace falta calificarse para que sus productos tengan posibilidad de competir en el mercado."⁶¹

Se percibe la conformación de subgrupos, esta situación es natural por tratarse de un grupo grande, el hecho que llama la atención es la rivalidad y competencia poco sana generada entre estos y que no aporta nada a sus objetivos.

En un primer momento se pensó en capacitar a los y las integrantes del grupo para que conformaran una cooperativa que les permitiera comercializar sus productos, sin embargo, la dinámica del proyecto originó un cambio que conllevó a formar una fundación, considerándose que esta era la figura organizativa más viable.

El equipo a cargo de la ejecución del proyecto, está conformado por 6 profesionales altamente calificadas y con amplia experiencia, quienes son las encargadas de brindar asesoría desde sus respectivas áreas y competencias, realizar gestión para obtener apoyo del Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena), brindar soporte en el montaje y diseño de los estatutos de la fundación, ofrecer formación en lo que se respecta a la creación de microempresas y cooperativismo, además de toda la capacitación técnica para que ellas aprendan a elaborar sus productos con alta calidad.

⁶¹ Dato suministrado por Matilde Muñoz, Trabajadora Social y Coordinadora del proyecto Autogestionario Mujer Cabeza de Familia.

4. CARACTERIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA REALIZADA POR LA PROFESIONAL EN FORMACIÓN EN SU PRACTICA ACADÉMICA

Durante la práctica académica la estudiante realizó un diagnóstico grupal, debido a que en ese momento del proyecto era pertinente conocer la situación actual del grupo para establecer los aspectos que debían fortalecerse en sus integrantes y así orientarlas al cumplimiento de los objetivos que dieron lugar a su conformación.

4.1 OBJETIVO

Conocer la situación actual del Grupo Autogestionario Mujer Cabeza de Familia, mediante la elaboración de un diagnóstico social, para crear una propuesta de intervención.

4.2. ESTRATEGIAS

- ✓ Caracterizar socioeconómica y culturalmente a los miembros del grupo autogestionario así como el desempeño de sus roles productivo, reproductivo y comunitario.
- ✓ Identificar la dinámica del Grupo Autogestionario Mujer cabeza de familia y las habilidades y destrezas de sus miembros para determinar sus posibles aportes al proyecto.

4.3 JUSTIFICACIÓN DEL PROCESO DE DIAGNÓSTICO

Para el cumplimiento de los objetivos de proyecto autogestionario, se requiere que la dinámica del grupo se de en forma positiva, es decir, que sus fuerzas internas funcionen de la manera más adecuada posible, es necesario el trabajo en equipo, la comunicación efectiva que no de lugar a malos entendidos ni desmotivación en

ellas, el liderazgo positivo que oriente a los demás miembros al logro satisfactorio de las metas estipuladas, el sentido de pertenencia y cohesión, para afrontar exitosamente los obstáculos que pueden presentarse en el ejercicio de su fundación.

Es importante entonces, conocer su dinámica grupal, además de la situación particular de cada uno de ellas, el contexto en el que se desenvuelven cotidianamente, sus familias, barrios, etc, de esta manera, se pueden comprender sus comportamientos al interior del grupo.

Así mismo, conocer el desempeño de sus tres roles en la sociedad, es decir, el manejo, control y cuidado de sus vidas a nivel reproductivo, su presencia y participación en la comunidad y su ejercicio a nivel laboral, pretendiendo el desarrollo integral de sus miembros, el cual puede lograrse, sólo si existe equilibrio entre los tres roles mencionados.

Para obtener esta información, la estudiante debe hacer un diagnóstico completo de los aspectos mencionados anteriormente, con el fin de establecer un plan de intervención que apunte a solucionar todas las debilidades detectadas en el análisis situacional.

4.4 PROCESO METODOLÓGICO UTILIZADO PARA REALIZAR EL DIAGNÓSTICO

El proceso metodológico que se utilizó durante el trabajo ejecutado con el grupo Autogestionario Mujer Cabeza de Familia, obedece a los elementos brindados por la metodología de Trabajo Social de grupo, además de otros instrumentos y conocimientos proporcionados por las demás áreas que ofrece el pensum de Trabajo Social de la Universidad Industrial de Santander.

En primer lugar, la estudiante realizó la ubicación institucional, mediante lectura de los documentos existentes referentes al trabajo ejecutado hasta ese momento con el grupo autogestionario, además se llevaron a cabo varias reuniones con la coordinadora del proyecto; A partir de la información obtenida se tomó la decisión de elaborar un diagnóstico, que revelara el estado general del grupo, con respecto a las condiciones necesarias para el satisfactorio ejercicio de la fundación, orientando la intervención de la profesional en formación, acorde con las necesidades y requerimientos de la institución.

A continuación, se procedió a situar teórica y conceptualmente la intervención y se diseñó una planeación, estableciendo las estrategias y acciones para elaborar el diagnóstico.

Las técnicas e instrumentos de recolección de datos que fueron utilizados en la elaboración del diagnóstico, son las siguientes:

- ✓ La observación, técnica que permite el análisis de los comportamientos grupales durante las reuniones realizadas.

- ✓ La matriz de necesidades y la matriz DOFA, instrumentos que facilitaron la obtención de información desde el sentir y la autoevaluación de los miembros del grupo. (Ver anexos A y B)

- ✓ El taller es una técnica que permitió medir las distintas fuerzas internas y establecer las debilidades y fortalezas existentes en la dinámica del grupo.(Ver anexo C)

- ✓ La ficha socioeconómica, instrumento que proveyó amplia información de cada una de las integrantes del grupo, a nivel familiar, económico, educativo y del desempeño de los roles productivo, reproductivo y comunitario, este se diligenció durante visita familiar.(Ver anexo D)

El proceso de diagnóstico fue llevado a cabo en el periodo comprendido entre el 22 de agosto y el 22 de diciembre del 2005, correspondiente a la práctica académica, requerida para hacer el informe de grado. (Ver anexo E cronograma)

4.5 DESCRIPCIÓN DEL PROCESO DE DIAGNÓSTICO

4.5.1 Planeación Estratégica (Cuadro 2)

OBJETIVO: Conocer la situación actual del Grupo Autogestionario Mujer Cabeza de Familia, mediante la elaboración de un diagnóstico social, para crear una propuesta de intervención.			
ESTRATEGIA 1: Caracterización socioeconómica y cultural de los y las miembros del grupo y del desempeño de sus roles productivo, reproductivo y comunitario.			
ACCIONES ESTRATÉGICAS	TAREAS	METAS	INDICADORES DE LOGRO
Revisión de la información existente en VDV.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Organización de la información. 2. Sistematización de la información. 3. Clasificación de la población a intervenir (Grupo activo, inactivo y retirado). 	Para el 7 de octubre, se habrá elaborado una base de datos y se tendrá conocimiento general del proceso realizado con el grupo autogestionario hasta el momento.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Base de Datos del grupo autogestionario de mujeres. 2. Conocimiento General del proceso realizado con el grupo.
Aplicación de Matriz de Necesidades al grupo autogestionario de mujeres.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Elaboración de la matriz 2. Aplicación de la matriz 3. Análisis y sistematización de la matriz. 	Para el 4 de octubre se habrá identificado las principales necesidades del grupo autogestionario.	Identificación de las principales necesidades del grupo autogestionario.
Rediseño y aplicación de una nueva ficha socioeconómica al grupo autogestionario.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Estudio, análisis y complementación de fichas existentes. 2. Elaboración de Cronograma de Visitas familiares. 3. Realización de visitas familiares para aplicar la ficha. 	Para el 22 de diciembre se habrá entregado el informe de resultados de las visitas familiares realizadas a los integrantes del grupo autogestionario.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nueva ficha diseñada y aprobada por el equipo. 2. 98 fichas aplicadas (Grupo activo) 3. Informe de visitas familiares realizadas.
Organización y análisis de la información obtenida durante todo el proceso.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sistematización de las fichas socioeconómicas aplicadas. 2. Análisis de la información obtenida. 	Para el 30 de octubre se habrá elaborado y entregado el informe de resultados para el diagnóstico.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fichas sistematizadas. 2. Informe de Caracterización.

OBJETIVO: Conocer la situación actual del Grupo Autogestionario Mujer Cabeza de Familia, mediante la elaboración de un diagnóstico social, para diseñar una propuesta de intervención.			
ESTRATEGIA 2: Identificación de la dinámica grupal y de las habilidades y destrezas de sus miembros			
ACCIONES ESTRATÉGICAS	TAREAS	METAS	INDICADORES DE LOGRO
Reunión con el equipo profesional a cargo, sobre conocimientos técnicos y teóricos proporcionados al grupo.	Solicitud a profesoras de informe de talleres de capacitación y resultados. Estudio, análisis y organización de la información proporcionada por los profesores. Elaboración de informe.	Para el 24 de septiembre, se conocerá el proceso de formación realizado con el grupo.	Conocimiento del proceso de formación realizado con el grupo. Informe Sobre la situación actual del grupo autogestionario a nivel formativo.
Diseño y Aplicación de la matriz DOFA al grupo autogestionario de mujeres.	1. Realización de actividades grupales. 2. Elaboración de la matriz 3. Aplicación de la matriz 4. Análisis y sistematización de la matriz.	Para el 30 de octubre se habrá identificado el DOFA grupal	Identificación de fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas del grupo. Definición de estrategias.
Diseño y Aplicación de Talleres sobre fuerzas internas del grupo.	1. Selección de talleres a aplicar. 2. Ejecución del taller. 3. Análisis de información obtenida 4. Elaboración de informe de cada taller.	Para el 3 de diciembre se habrá caracterizado la conducta grupal del mismo.	Aprobación por parte de la coordinadora del proyecto. Detección de las distintas conductas grupales. Sensibilización acerca de las fortalezas y aspectos por mejorar a nivel grupal.
Organización y análisis de la información obtenida.	1. Organización de la información. 2. Análisis de la información 3. Sistematización de caracterización grupal.	Para el 10 de diciembre se habrá entregado el informe de caracterización grupal.	Informe de caracterización grupal

Análisis, integración y sistematización general de todo el proceso realizado para el diagnóstico.	1. Análisis de la información general 2. Estructuración del diagnóstico 3. Sistematización del diagnóstico. 4. Entrega del diagnóstico del grupo autogestionario de mujeres.	Para el 17 de diciembre se habrá elaborado y entregado el diagnóstico del grupo autogestionario.	Informe de resultados para el diagnóstico.
Elaboración del plan de intervención al grupo autogestionario.	1. Establecimiento de estrategias de intervención. 2. Realización de planeación y cronograma de intervención	Para el 12 de diciembre se habrá aprobado el plan de intervención.	Aprobación del plan de intervención.

Fuente: García Flórez Deisy, Profesional en Formación, Universidad Industrial de Santander.

4.5.2 Acción y Resultados del Proceso: Con el ánimo de elaborar un diagnóstico que permitiera describir la situación general del Grupo Autogestionario Mujer Cabeza de Familia, fueron planeadas dos grandes estrategias:

La primera es la Caracterización socioeconómica y cultural de los miembros del grupo y del desempeño de sus roles productivo, reproductivo y comunitario, para su implementación, fue necesario realizar una serie de acciones para tener contacto con la realidad del grupo, entre las cuales estuvieron la revisión de la información existente en la Asociación Valores de Vida⁶², que permitió el conocimiento del proceso efectuado a lo largo de la ejecución del proyecto hasta ese momento, también el diseño de una base de datos que facilitó a la profesional en formación el manejo de la información y su trabajo con el grupo.

La siguiente acción, fue el diligenciamiento de una matriz de necesidades por parte del grupo autogestionario, para lo cual, la estudiante citó a sus miembros en

⁶² La Asociación Valores de Vida es la organización contratista encargada de ejecutar el proyecto con el Grupo Autogestionario Mujer Cabeza de Familia.

un horario diferente, de acuerdo al programa que pertenecían (confecciones, alimentos y artesanías), de esta manera, las y los integrantes de cada programa tuvieron la oportunidad de evaluar sus necesidades y de establecer estrategias y compromisos para resolverlas por sí mismos, de acuerdo a lo que promueve la metodología de autogestión. (Ver Anexos A: Plan de trabajo)

Lo anterior, permitió establecer la especificidad de cada programa, es decir, si bien es cierto, el proceso ha avanzado satisfactoriamente, es notorio que la situación de cada programa es diferente y que algunos han evolucionado más que otros, frente a su capacitación, organización y cumplimiento de sus metas.

El paso siguiente, fue el rediseño y aplicación de una ficha socioeconómica a los y las integrantes del grupo autogestionario, tomando como base un modelo existente en la Asociación Valores de Vida, a la cual, se le hicieron algunas modificaciones, posibilitando indagar acerca del desempeño de sus tres roles en la sociedad. Para su diligenciamiento se realizaron visitas familiares a 91 integrantes que participaban activamente en el proyecto, exceptuando a 7 personas, por respeto a que no estuvieron de acuerdo con dicho instrumento, debido a que se trata de personas tradicionales que prefieren mantener su vida en reserva. Se decidió no reemplazar esta alternativa por otra, en consideración a que el número de personas a quienes se les aplicó el formato es representativo y a que estas 7 personas participaron en las demás actividades propuestas por la estudiante. (Ver anexo D)

Las visitas familiares, propiciaron el acercamiento entre la profesional en formación y las integrantes del grupo y sus familias y el conocimiento del contexto en el que cada uno de ellas se desenvuelve y de sus problemáticas e historias de vida. Con los datos recopilados en las fichas socioeconómicas, se obtuvo una descripción completa a nivel socioeconómico y familiar.

El resultado de la ejecución de las anteriores acciones estratégicas, fue la caracterización de las integrantes del grupo, su situación económica y nivel de vida, el manejo de su vida sexual y reproductiva, su participación a nivel comunitario y su desempeño a nivel laboral.

La segunda estrategia fue la identificación de la dinámica grupal y de las habilidades y destrezas de sus integrantes, para lo cual, la estudiante efectuó una reunión con el equipo profesional a cargo, con miras a que ellos proporcionaran información sobre toda la capacitación brindada hasta el momento, porcentaje de asistencia a los distintos cursos y percepciones en general de las integrantes, para luego analizar y sistematizar dicha información. Esto permitió conocer el proceso de capacitación realizado con el grupo, y a su vez, contemplar las posibles estrategias para superar las falencias presentes en su formación.

Otra acción estratégica, fue la aplicación de una matriz DOFA a las integrantes del grupo, en mesa redonda se les pidió que públicamente autoevaluaran sus conductas grupales, clasificándolas como fortalezas, debilidades, oportunidades o amenazas en torno a su dinámica grupal, a la capacitación recibida hasta el momento y a la que requieren para tener las condiciones óptimas para poder cumplir su objetivo en forma satisfactoria. (Ver Anexo B plan de trabajo)

El anterior ejercicio, consiguió que las y los integrantes del grupo escucharan las percepciones y el sentir de sus compañeros, contrastándolo con su propio pensamiento, logrando una retroalimentación y auto evaluación de sus conductas a nivel grupal y de sus fortalezas y falencias a nivel técnico.

El diseño y aplicación de los talleres propuestos por la Metodología de Trabajo Social de Grupo, fueron acciones efectuadas en forma paralela a todo el proceso descrito hasta el momento, para lo cual, se revisaron los aspectos a evaluar de su dinámica grupal y se diseñaron los distintos planes de trabajo.

Los talleres valoraron los siguientes aspectos: comunicación, trabajo en equipo, toma de decisiones, liderazgo, relaciones humanas y autogestión (Ver anexo C Planes de trabajo).

Los grandes logros de su aplicación fueron el conocimiento de su dinámica a nivel de fuerzas internas, SAI (Sentimientos, Actividad e Interacción), etapa de formación, entre otras; además, a partir de estos ejercicios, las y los integrantes del grupo detectaron los aspectos en los que se está fallando, entendiendo la importancia de desarrollar sus fuerzas internas.

Con la ejecución de las distintas acciones ya mencionadas, se caracterizó su dinámica grupal y el grupo tomó una actitud positiva y comprometida frente a la etapa de tratamiento o intervención.

Finalmente, se realizó un análisis detallado y exhaustivo de la información obtenida a lo largo del proceso, que permitió la construcción del siguiente diagnóstico.

4.6 DIAGNÓSTICO

4.6.1 Presentación General del Grupo

4.6.1.1 Historia del Grupo: La formación del grupo se dio de manera no natural, con la iniciativa de COOMULTRASAN MULTIACTIVA, quién interesado en dar respuesta a su responsabilidad social decidió atender a la población vulnerable que se encontraba dentro de sus asociados; de esta manera “investigó cuales son las problemáticas más comunes existentes en ellos y luego de una revisión

exhaustiva a su base de datos, decidió atender a las mujeres cabeza de familia”⁶³, siendo esta una de las situaciones que afectan considerablemente a las mujeres de la sociedad santandereana.

Con la colaboración de VALORES DE VIDA en calidad de empresa contratista, diseñó un proyecto con el objetivo de lograr que este grupo por medio de capacitación y con la metodología autogestionaria pudiera satisfacer sus necesidades y por ende mejorara su calidad de vida.

El proyecto fue creado para ser ejecutado en cinco fases:

a. Fase 1: Convocatoria: La convocatoria se realizó por los diferentes medios de comunicación: televisión comunitaria, radio, prensa, volantes Y afiches, logrando construir un listado de personas muy amplio a partir de información obtenida en COOMULTRASAN, grupos focales y la conseguida en los medios ya mencionados.

El equipo de trabajo a cargo, “seleccionó aproximadamente a 500 mujeres que cumplían con el perfil requerido, quienes debieron inscribirse mediante formulario, del 16 al 18 de julio del año 2003,”⁶⁴ así mismo se invitaron a una reunión en la que se presentó el proyecto con el ánimo de motivarlas a participar y de sensibilizarlas en cuanto a la importancia de construir un proyecto de vida.

Algunos de los (as) pioneros(as) del grupo son: Carmen Sepúlveda de Pimentel, Sandra Alvarado, Ana Josefa Ramírez, Olga Cuevas Salazar, Miguel Moreno, Vitalina Herrera, Teresa Leal, Claudia Leal, Francisco Javier Leal, Gisela Gelvez, Nubia Díaz, Mari luz Jaimes, Cecilia García, Flor de María Lucena, Rosiris

⁶³ Testimonio dado por Matilde Muñoz, Trabajadora Social, Especialista en Investigación Social, Coordinadora del proyecto (10 de septiembre de 2005).

⁶⁴ *Ibíd.*

González, Otilia Gómez, Silvia Quintero entre otras(os), quienes con su constancia, trabajo y dedicación han hecho valiosos aportes al proyecto.

“Al iniciar el año 2004, debido al éxito del proyecto, las directivas de COOMULTRASAN MULTIACTIVA decidieron darle la oportunidad a otras(os) asociadas(os) o familiares de los mismos para que participaran en dicho proyecto, de esta manera, “abre nuevamente la convocatoria, a la cual acudieron 500 personas, ingresando al grupo 150 nuevas integrantes”⁶⁵.

Es importante señalar que desde los inicios del proyecto y durante su ejecución han pasado por éste, aproximadamente unas 1000 personas, de las cuales en la actualidad se mantienen en forma activa 98.

b. Fase 2: Proceso de Organización (Estructuración Grupal): El paso siguiente fue el conocimiento de la población con la que se iba a trabajar, para lo cual “se realizaron visitas familiares practicadas por un equipo de trabajadoras sociales y una socióloga, ellas aprovecharon su visita a estos hogares para diligenciar una ficha socioeconómica.”⁶⁶

Para cumplir con lo objetivos planteados a largo plazo y teniendo en cuenta que el grupo se conformó de manera no natural; es decir, no por la iniciativa de cada uno de sus integrantes, se efectuaron una serie de talleres y actividades que permitieron crear conciencia de grupo y una cultura de equipo basada en la participación activa y la autogestión, esto contribuyó a que los participantes se identificaran y adueñaran de los objetivos del proyecto.

⁶⁵ *Ibíd.*

⁶⁶ Testimonio dado por Rosa Marín Losada, Socióloga, Especialista en Investigación Social y Parte de Equipo Profesional Asesor del Grupo Autogestionario de Mujeres Cabeza de Familia (18 de octubre de 2005)

Por otra parte, fue primordial el trabajo a nivel personal con cada una de las y los integrantes del grupo, principalmente en dos aspectos:

- ✓ Conocimiento personal: Para dar cumplimiento a este punto, se ejecutaron varios talleres que pretendían generar reflexión en los participantes, incentivándolos a que aumentaran el conocimiento que tenían de sí mismos.
- ✓ Proyección del ideal: se efectuaron talleres destinados a trabajar el proyecto de vida de cada integrante, con cada uno de éstos se orientó a los participantes a que reflexionaran acerca de los siguientes interrogantes: ¿qué quieres ser? ¿qué eres en este momento? ¿a dónde quieres llegar? ¿qué vas a hacer para conseguirlo?⁶⁷

El proceso realizado con las integrantes del grupo, pretendía fortalecer su autoestima, que estaba seriamente afectada.

c. Fase 3: Capacitación: El paso seguido por el equipo a cargo, fue la capacitación de las integrantes del grupo, obedeciendo a los requerimientos del proyecto, cuyos objetivos son la creación de una cooperativa que proporcione legalidad a la comercialización de los productos que ellas elaboren. La capacitación se dio en tres áreas:

“Gerencia Microempresarial: Esta capacitación apuntó especialmente a brindar conocimientos a los y las integrantes del grupo, los cuales, permitieron construir el concepto de microempresa y las exigencias para su cimentación⁶⁸; además de proporcionar elementos que facilitaran la asimilación de los objetivos del proyecto, haciendo un análisis comprensivo de las actuaciones que cada una de ellas deberían tener en pro de la consecución de los mismos.

⁶⁷ Testimonio dado por Matilde Muñoz y Rosa Marín Losada , facilitadoras de los talleres (18 de octubre de 2005)

⁶⁸ Testimonio dado por Sara Isidro, Economista, Parte del Equipo Profesional Asesor del Grupo Autogestionario de Mujeres Cabeza de Familia, (30 de septiembre de 2005)

Cooperativismo: Si bien es cierto, que “la dinámica del proyecto exigió la constitución de una fundación en lugar de una cooperativa”⁶⁹, debido a que en determinado momento se consideró que la figura que más se ajustaba a los objetivos del proyecto era una fundación. Los conocimientos que ofreció esta capacitación fueron fundamentales, en la medida en que era necesario que las integrantes del grupo autogestionario obtuvieran conocimientos acerca de algunos conceptos que lo definen, de sus principios, beneficios, de la vigencia que tiene en la actualidad y de la importancia de su aplicabilidad en un proyecto de esta naturaleza.

Capacitación a Nivel Técnico: Para dar cumplimiento a este punto, “fue necesario realizar un sondeo de los distintos oficios que manejaban las integrantes del grupo, detectándose características bastante heterogéneas en el plano laboral y educativo”⁷⁰; de tal manera que con orientación de las profesionales a cargo se organizaron en tres programas: confecciones, alimentos y artesanías. La capacitación en estas áreas, fue efectuada, gracias a la colaboración del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), institución que ha apoyado el proceso.

Por otra parte, se ha complementado la capacitación brindando elementos fundamentales para el manejo de una microempresa tales como: contabilidad, costos entre otros.

d. Fase 4: Especialización:

Durante esta fase se realizaron varias acciones encaminadas a estructurar la fundación, organizándola a nivel administrativo, tales como: la elección de una junta directiva provisional, la constitución de un comité de mercadeo, la conformación real

⁶⁹ Testimonio dado por María del Pilar Isidro, Ingeniera de Mercadeo, Especialista en Mercados Internacionales, y parte del equipo profesional asesor del grupo (30 de septiembre de 2005)

⁷⁰ *Ibíd.* Ingeniera María del Pilar Isidro. (30 de septiembre de 2005)

de los programas con sus respectivos comités directivos y la construcción de sus estatutos, de modo que todo quedó establecido para empezar la parte productiva.⁷¹

Por otra parte, se efectuó un trabajo a nivel individual y grupal con el fin de establecer la situación actual del grupo y sus principales fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades y es allí donde la responsable es la profesional en formación, quien se reúne todos los sábados con el grupo para llevar a cabo un plan de trabajo que le permitiera recopilar la información necesaria para desarrollar el diagnóstico.

e. Fase 5: Producción: Durante esta etapa resultó imperioso para la estudiante realizar una evaluación general a las integrantes del grupo, en lo referente a la capacitación empresarial que han recibido, a los avances desarrollados durante el proceso técnico y el nivel de estructuración grupal que han alcanzado, como elementos básicos para que puedan desempeñarse en el mercado.

Así mismo, las integrantes del grupo de acuerdo a su ubicación dentro de la fundación, han realizado acciones que contribuyen a la elaboración y mercadeo de sus productos.

Es importante rescatar que el proyecto ha sido desarrollado en la ciudad de Bucaramanga y que atiende a población residente en los municipios de Girón, Piedecuesta, Floridablanca, Sabana de Torres, Ruitoque, Acapulco y Lebrija, de los cascos rural y urbano.

Las reuniones fueron efectuadas inicialmente en el colegio COOMULTRASAN, hoy colegio Gimnasio Superior, ubicado en el barrio la Victoria de Bucaramanga. Posteriormente, en la infraestructura del Hotel Sevilla Plaza, Café Salud e instalaciones del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) de Floridablanca, Girón,

⁷¹ *Ibíd.*

Piedecuesta y del norte de Bucaramanga y en el auditorio del IDEF-COOMULTRASAN⁷².

Todo el proceso de capacitación se ha dado principalmente los días sábados, en consideración a su condición de mujeres cabeza de familia; sin embargo, ha sido necesario ocupar otros días de la semana en pro del cumplimiento de las metas estipuladas.

En síntesis, la historia del grupo, ha ido a la par que transcurren las fases que fueron contempladas para la ejecución del proyecto, pues su primordial interés es el de crear la fundación y empezar a trabajar.

4.6.1.2 Miembros e Integrantes del Grupo: El Grupo Autogestionario Mujer Cabeza de Familia, está conformado actualmente por 98 personas, de las cuales “el 94.5% son mujeres y el 5.5% restantes son hombres”⁷³, se permitió el ingreso de ellos, en consideración a su situación de cabezas del hogar. (Ver Anexo F - Gráfico 1)

Las integrantes del grupo están organizadas en forma coherente con la constitución de la fundación, creando distintos comités que permitieron la estructuración de la misma, así:

Junta Directiva Provisional: Está conformada por la señora María del Carmen Sepúlveda, Presidenta; Sandra Alvarado, Tesorera; Liliana Polo, Secretaria y Ana Patricia Rodríguez Rubio, Veedora.

⁷² Testimonio dado por la Señora Carmen Sepúlveda de Pimentel, Miembro del Grupo Autogestionario y Presidenta de la Junta de Acción Comunal (1 de octubre de 2005)

⁷³ Información tomada de la ficha socioeconómica aplicada a los integrantes del grupo autogestionario en visitas familiares realizadas en noviembre de 2005.

Comité de Mercadeo: Está compuesto por las siguientes estrategias y representantes de ventas, Yolima Rico, Josefa Ramírez, Claudia Leal, Miriam Rueda, Patricia Rodríguez, Amparo Fajardo, Efigenia Saavedra, Lucila Gómez, Graciela Quintero, Blanca Caicedo, Nubia Jaimes, Vitalina Herrera y Gladis Reyes.

Comité de Confecciones: Constituido por Mari Luz Jaimes, Presidenta; Mariela Duarte, Vicepresidenta; Teresa Leal, tesorera; Nhora Duarte, Suplente de tesorería y Edith Álvarez, Secretaria.

Comité de Alimentos: Esta formado por Roberto Niño, Presidente; Blanca Pérez, Vicepresidente; Guillermina Valencia, Tesorera; Domingo Soto, suplente de tesorería y Verónica Tarazona, Secretaria.

De esta manera, los nombres de las personas que están escritos anteriormente, son algunos de los que más sobresalen debido a su constante participación.

4.6.1.3 Tipología del Grupo: El Grupo Autogestionario Mujer Cabeza de Familia, fue identificado como un grupo no natural, es decir, su conformación no se dio en forma espontánea, sino por la intervención de COOMULTRASAN MULTIACTIVA.

Es un grupo de carácter formal, por tanto su estructura está constituida por una junta directiva, un comité de mercadeo, un comité de estatutos y a su vez está subdividido en tres programas: confecciones, alimentos y artesanías, cada uno con su respectivo comité directivo.

Es un grupo cerrado, no permite el ingreso de nuevos integrantes, además ellas tienen varios condicionantes para mantenerse en el mismo, tales como “cumplir con requisitos académicos contemplados en los estatutos de la fundación, la

asistencia y participación constante”⁷⁴. Además, las temáticas que tratan no son de fácil comprensión por parte de personas distintas al grupo.

A partir del trabajo realizado por la estudiante, se pudo identificar que es un grupo secundario, donde priman relaciones poco cercanas entre sus integrantes, pese a los tres años que llevan de trabajo no han logrado un nivel de integración considerable y no hay expresiones simbólicas que los diferencien de otros grupos o que les permitan comunicarse gestualmente. En términos generales la interacción que se da entre sus miembros, está limitada a la que se da durante la realización de actividades en pro de alcanzar las metas establecidas.

La situación anterior, sucede por que el grupo está conformado por un número considerable de personas, hecho que dificulta la interacción entre sus miembros; además de la división de las integrantes, dada con el fin de trabajar en dos jornadas, estos son aspectos que evitan la integración, de esta manera, se encuentra que la mayoría de ellas no conocen ni siquiera el nombre de sus compañeros.

Es importante rescatar que al interior del grupo se han conformado subgrupos de tipo primario, con relaciones de proximidad, originados principalmente por que pertenecen a la misma comunidad o municipio, lo cual facilita que haya mayor interacción entre ellas y por lo tanto mayores sentimientos.

4.6.2 Etapa de Formación del Grupo: El Grupo Autogestionario Mujer Cabeza de Familia, pese a los tres años de trabajo, se encuentra en etapa de formación aparente superior, evidenciada en el hecho de que sus conductas son bastante heterogéneas y no hay comunicación simbólica entre sus integrantes; en otras palabras el grupo no ha construido un lenguaje propio que lo identifique y que les facilite comunicarse sin palabras.

⁷⁴ Testimonio dado por la señora Sandra Alvarado, integrante del grupo autogestionario y tesorera.

Las integrantes no han alcanzado un grado de madurez grupal, que les permita enfocarse sin la ayuda de agentes externos en el cumplimiento de sus tareas, en la planeación de las posibles estrategias para dar cumplimiento al objetivo del proyecto; de manera que necesitan permanentemente de la asesoría del equipo profesional a cargo, sin este, el grupo entrarían en conflicto y por lo tanto desaparecería.

4.6.2.1 Sistema Interno del Grupo (SAI): El Grupo Autogestionario Mujer Cabeza de Familia, muestra un SAI poco fortalecido, esto tiene directa relación con su tamaño, por tanto dificulta el grado de interacción entre sus integrantes; Un ejemplo de esto es el hecho que haya sido necesario dividir al grupo en varias jornadas para poder efectuar cada taller con calidad, de igual manera tuvo incidencia el hecho de que un año después de su conformación se haya abierto una nueva convocatoria permitiendo el ingreso a un número considerable de personas.

Por otra parte, es importante señalar que las actividades realizadas con el grupo en su mayoría están limitadas al cumplimiento de los objetivos del proyecto, en otras palabras, no tienen un espacio propiciado por su iniciativa, ellos se restringen a asistir a las reuniones a las que se invitan y a cumplir con las tareas asignadas.

Lo contemplado anteriormente, conlleva a que las integrantes del grupo no hayan generado sentimientos de afecto, relaciones próximas y de apoyo con sus compañeros en general.

El SAI inevitablemente afecta las conductas dadas a nivel grupal, en este caso negativamente, lo cual se percibió en su atmósfera y en las demás fuerzas internas evaluadas por la profesional en formación; prueba de ello es “que el

43.9% de las integrantes manifiestan que les gustaría se fortaleciera la parte grupal, pues perciben desunión, roces, distorsión en la comunicación entre otras cosas, además de expresar que esa es su principal causa de desmotivación.”⁷⁵(Ver Anexo F- Gráfico 54)

Es importante señalar que al interior de los subgrupos la dinámica es diferente, hay un SAI fortalecido, sus miembros realizan muchas actividades, por tanto interactúan constantemente, generando sentimientos de mayor afecto entre sí.

4.6.2.2 Fuerzas Internas: La profesional en formación realizó varios talleres a nivel grupal, para identificar sus fortalezas y debilidades, dadas a partir de las distintas fuerzas internas. De lo anterior pudo determinarse lo siguiente:

Comunicación: Existe distorsión del mensaje, los receptores no desempeñan su papel adecuadamente (no escuchan) y cuando requieren emitir dicho mensaje lo transmiten en forma incorrecta. Este es uno de los principales causantes de la inasistencia, desmotivación, confusión, roces y hasta el retiro de algunos integrantes del grupo, lo cual, indica la importancia de trabajar inmediatamente en su fortalecimiento.

El SAI del grupo autogestionario no está fortalecido, situación que incide en la comunicación en la medida en que las actividades y la interacción que de esta surge entre las integrantes del grupo, se limitan a las asignadas por el equipo asesor, no hay sentimientos de aprobación entre ellas y por tanto la comunicación sólo se da en los espacios propuestos por el equipo.

⁷⁵ Ficha socioeconómica Op. Cit.

Se considera como fortaleza el hecho de que el grupo sea conciente de las falencias que tiene a nivel comunicativo y la incidencia que ésta tiene en el desarrollo exitoso del proyecto.

Toma de Decisiones y Liderazgo: Se percibió gran dificultad en la toma de decisiones efectivas, debido principalmente al liderazgo negativo ejercido por algunas personas sobre el grupo, uno de ellos es el señor Roberto Niño, quién intenta imponer su pensamiento, conduciéndolo en ciertas ocasiones a tomar decisiones erróneas.

El hecho de que no se tomen las decisiones en consenso, genera inconformidad en algunas integrantes del grupo, debido a que sienten que sus opiniones no son tenidas en cuenta, esto incide inminentemente en el SAI, pues se generan sentimientos de no aprobación frente a sus demás compañeras y esto por ende hace que las actividades dadas se limiten a las propias del cumplimiento de los objetivos del grupo.

Una de las fortalezas encontradas, es el liderazgo positivo que ejercen sobre el grupo personas como Patricia Rubio, Domingo Soto, Yolima Rico, Alfonso Rodríguez, Francys Bautista, entre otras, las cuales impulsan cada una el programa o comité en el que se encuentran, guiándolos al cumplimiento de los objetivos.

Otro aspecto positivo, es que las integrantes del grupo autogestionario, están sensibilizadas en cuanto a la importancia de tomar decisiones basadas en la participación y el consenso, por lo tanto saben que es necesario trabajar para fortalecer dicho aspecto.

Cohesión: Hay conciencia de grupo, perseverancia en el deseo de alcanzar el objetivo que tienen en común, dentro de los aspectos por mejorar

sobresalen las actitudes egoístas, el hecho de que aún no se conozcan, ni siquiera sus nombres, lo cual hace pensar que hace falta mayor integración y cohesión entre los mismos, esto tiene directa relación con el hecho de que su SAI no está fortalecido, es decir, su interacción no es posible en la totalidad del grupo por el tamaño, porque la actividad es sólo la que los motiva a reunirse y participar del programa de capacitación, por lo tanto los sentimientos que pueden expresarse son muy poco, claro, entre los subgrupos normales que se forman en esta gran grupo, si existen las manifestaciones del SAI en casi su totalidad.

Relaciones Humanas: En general, hay interacción entre sus miembros, ocasionada principalmente por las actividades de capacitación que se dan para el desarrollo exitoso del proyecto autogestionario. Sin embargo, como suele suceder en grupos grandes, han surgido subdivisiones que tienen relación directa en la mayoría de los casos con el lugar de residencia, se encontró entonces el subgrupo de Girón, Piedecuesta, los que residen en los diferentes Barrios de Bucaramanga. Lo anterior, es comprensible en la medida en que las personas que viven cerca, tienen mayor interacción y por lo tanto, se generan sentimientos de mayor afecto entre ellos.

Estas subdivisiones, en algunas ocasiones han afectado negativamente la atmósfera grupal, dando lugar a rivalidades y competencias poco sanas.

Trabajo en Equipo: Una de las debilidades encontradas en el grupo, es la ausencia de un nivel de organización que les permita trabajar en conjunto, delegar funciones entre los mismos a partir de las habilidades y experiencias que cada uno posee. Así mismo, frente a ciertas tareas, algunas integrantes actúan en forma extremadamente pasiva y dependiente y sólo unas pocas demuestran proactividad y compromiso con las metas a alcanzar; situación que genera sentimientos de no aprobación entre ellas, porque sienten que sólo unas pocas se

esfuerzan por lograr las metas, mientras que las otras limitan su participación a la asistencia de las diferentes actividades planteadas.

Normas: “En relación a que es un grupo formal, se eligió un comité para crear los estatutos que regirán a las integrantes de la misma, los cuales, fueron redactados y revisados por un licenciado en derecho, y aprobados por la Asamblea General”⁷⁶.

Normas como la obligatoria asistencia a la capacitación programada para las integrantes del grupo, hacen que tengan que participar y por tanto haya interacción entre ellas, de manera que inciden positivamente en el SAI, sobre todo porque estas normas fueron propuestas por ellas mismas.

Atmósfera: Una fortaleza detectada en el grupo, es la motivación que cada una de sus integrantes demuestra, originada principalmente por el objetivo de crear la fundación que permita comercializar sus productos, no sólo con el interés de mejorar sus ingresos económicos, si no el deseo de superación personal y reconocimiento por parte de sus familias y la sociedad.

Todo el trabajo efectuado en pro de alcanzar dicho objetivo, es dinamizado por la sinergia del grupo, no obstante, esta ocasiona un desgaste natural en sus integrantes; sin embargo, las anormalidades dadas dentro de las conductas del grupo, aumentan el nivel de entropía, reflejado en los roces y malentendidos que se dan entre ellas.

El SAI grupal no está fortalecido, esto hace que las situaciones entrópicas que se presentan afecten la motivación de las integrantes del grupo autogestionario y que sea más difícil encontrar homeostasis grupal.

⁷⁶ Testimonio dado por Ingeniera María del Pilar Isidro, Op. Cit.

El hecho de que hayan fallas en las otras fuerzas internas, como a nivel de comunicación, liderazgo, toma de decisiones, hace que se ocasionen roces, mal entendidos e inconformidades que conllevan a la generación de sentimientos de no aprobación en el grupo que sin duda afectan la atmósfera grupal en forma negativa y a su vez al SAI, dificultando su fortalecimiento pues todo funciona en forma sistémica, al haber sentimientos de no aprobación, ellas no propician otras actividades que permitan interacción.

4.6.2.3 Sistema Externo: Las actuaciones y los entornos que tiene cada miembro del grupo a nivel individual definitivamente influyen en el grupo. Con relación a las familias de las integrantes que se mantienen activas en el grupo inciden positivamente en la medida en que estas mujeres reciben apoyo de sus familias, además quieren que sus familias se sientan orgullosas de ellas y esto junto con el deseo de brindarles bienestar a sus hijos, actúan como factores motivantes.

En las integrantes que se han retirado del grupo, ha ocurrido lo contrario, las familias no las han apoyado, han visto el proyecto como “una pérdida de tiempo”, agente que actúa como desmotivante y causante de su retiro.

En su condición de cabeza de familia, siendo las responsables de la manutención de sus hijos, se hace inminente para estas mujeres trabajar y la mayoría de ellas lo hace en oficios relacionados con venta de alimentos, confecciones, artesanías y oficios varios. El trabajo en cierta medida actúa como limitante porque hacen que las integrantes no tengan tiempo para asistir a las actividades del grupo, y muchas de ellas se han retirado por tal razón, lo cual es perfectamente comprensible, pero les impide que en el futuro puedan obtener mejores condiciones laborales gracias al proyecto autogestionario.

Las actuaciones de las integrantes del Grupo Autogestionario Mujer Cabeza de Familia, como colectivo, están influenciadas esencialmente por personal de

COOMULTRASAN MULTIACTIVA y por el equipo de profesionales de valores de vida, por tanto ellos conforman los principales entornos que lo rodean.

COOMULTRASAN MULTIACTIVA en calidad de padre del proyecto, tiene en cada una de sus acciones el deseo de crecer, de llegar a ser como esta entidad, sintiendo el apoyo que brinda a sus diferentes programas.

La interacción del grupo con los profesionales de la Asociación Valores de Vida es mucho mayor, por tanto son los encargados de ejecutar el proyecto, están a cargo de todas las actividades que se planean para dar cumplimiento a los objetivos contemplados, existiendo un vínculo de afectividad fuerte en las relaciones dadas con el grupo.

Su sintonía o personalidad grupal, se deriva básicamente de su interacción con los dos organismos antes mencionados, de esta manera, el grupo es percibido como un conjunto conformado principalmente por mujeres motivadas y emprendedoras, que están trabajando por conformar su fundación y así mejorar su calidad de vida y la de sus familias.

4.6.2.4 Nivel de Capacitación de las Integrantes del Grupo Frente al Proyecto

a. A Nivel Técnico: En este punto es importante describir con cifras exactas los avances que se han dado a nivel de capacitación:

El 93.4% de las integrantes del grupo autogestionario asistieron a los talleres de crecimiento personal que se dieron al iniciar el proyecto; el 91.2% acudió a las clases de Gerencia microempresarial y el 81.3% a cooperativismo, recordando que estas dos últimas asignaturas son requisitos para pertenecer a la fundación. El 51.6% de la

población concurrió a las clases de contabilidad y el 58.2% de los mismos se capacitaron en mercadeo⁷⁷.

Con respecto a las tres líneas de producción en que se desempeñan las integrantes del grupo autogestionario, es necesario señalar que el 48.4% de ellas han tomado cursos relacionados con confecciones, tales como máquina plana y fileteadora y ropa deportiva. En lo referente a conocimientos acerca de la preparación de alimentos, se detectó que el 22% de la población participó en la capacitación concerniente a su manipulación, el 42.9% de los miembros participaron en el curso de lácteos, el 16.5% se capacitó en lo referente a la preparación de cárnicos, el 7.7% participó en los cursos dados sobre restaurante y comida criolla, el 5.5% de las mismas, realizó capacitación en panadería y el 1.1% en repostería⁷⁸.

Cabe mencionar que todos los procesos de capacitación anteriormente mencionados fueron brindados por el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA).

Es significativo rescatar que el 100% de la población reconoce que con su participación en el proyecto han tenido avances, el 89% de ellas, dicen que han sido a nivel personal, por tanto se han proporcionado elementos que contribuyeron en el aumento de su autoestima, aprendiendo a relacionarse con otros, perdiendo el miedo a hablar en público, mejorando sus relaciones intrafamiliares y construyendo un proyecto de vida. Por otra parte, el 57.1% de las integrantes del grupo reconoce avances a nivel técnico, debido a que este les ha permitido adquirir nuevos conocimientos en contabilidad, mercadeo, en el montaje y manejo de microempresas entre otros.⁷⁹

Debido a la subdivisión por programas que existe es preciso establecer su estado en forma específica:

⁷⁷ Ficha socioeconómica Op. Cit.

⁷⁸ *Ibíd.*

⁷⁹ *Ibíd.*

Programa de Confecciones: Las personas que pertenecen a este programa demuestran diferentes habilidades y experiencias, hay personas que llevan 20 años trabajando sobre medidas y en confecciones, han realizado cursos que les han permitido capacitarse y mejorar su técnica, mientras otras personas, sólo hasta ahora están aprendiendo a cortar y a enhebrar una máquina de coser.

De lo anterior se dedujo la necesidad de capacitar a las personas de acuerdo al nivel particular de cada una de ellas, para que el aprendizaje pueda ser mayor y para ir estableciendo los perfiles a tener en cuenta en lo que a la fundación se refiere. Dicha capacitación debe ser en corte, ensamble, diseño, escalado y patronaje, control de calidad y planeación de producción.

Programa de Alimentos: Sus miembros se caracterizan por la heterogeneidad de sus conocimientos y experiencias, todos preparan diferentes tipos de platillos y sin contar con que cada platillo lo pueden hacer de varias formas. Lo anterior llevó a la conclusión de que es necesario que en un trabajo grupal, se haga una degustación de los mismos, para que se seleccionen los productos que más se ajusten al requisito de calidad que exige el mercado. Necesitan capacitación en buenas prácticas de manufactura, organización de eventos, comidas rápidas, enfocando al grupo a que ofrezca productos que se ajusten a las necesidades de las empresas.

Programa de Artesanías: Las integrantes de este programa tienen habilidades manuales y manejan algunas técnicas, sin embargo, “la diversidad de sus productos es amplia y no se conoce lo que se ajusta más a las necesidades del mercado actual, entonces, es necesario conocer esta información, para canalizar todo el trabajo y capacitación en la elaboración y perfeccionamiento de

dicho producto.”⁸⁰ Es preciso tener en cuenta que este es el grupo de personas con el que no se ha empezado aún la fase de preparación y especialización en cuanto al oficio.

Es importante señalar que se denota conformismo en sus deseos de hacer realidad el hecho de trabajar en lo que realmente les gusta (todo lo que hace referencia a las manualidades), exagerada pasividad y dependencia, lo cual, impide que generen estrategias que les permitan concretar aspectos relacionados con su programa.

b. A Nivel de la Metodología de Autogestión: Con referencia al tema de autogestión, se percibió que el grupo en términos generales maneja el concepto, sabe en qué consiste, conoce las cualidades y condiciones necesarias para que esta pueda darse; pero, en el momento de la aplicabilidad, sus acciones demuestran que esta no hace parte de sus vidas, de su actuar cotidiano y no es puesta en práctica en tareas relacionadas con el proyecto.

En otras palabras, ellas aún no están preparadas para asumir el manejo de la fundación en forma autónoma, necesitan de la permanente asesoría y direccionamiento por parte de las profesionales a cargo, esto se evidencia en su falta de compromiso y responsabilidad para asumir las tareas asignadas.

4.6.3 Caracterización Específica o Individual de las Integrantes del Grupo: El Grupo Autogestionario Mujer Cabeza de Familia, está conformado por 98 personas, con edades entre los 19 y 77 años, “el 42% de ellas oscila entre los 41 y 50 años; el 23% entre los 51 y 60, otro 23% tienen de 31 a 40 años.”⁸¹ Lo anterior, permitió concluir que la mayoría de sus miembros están concentrados en el rango de edad de los 31 a los 60 años, siendo personas adultas, que pese a su etapa de productividad, difícilmente encuentran empleos formales, por la

⁸⁰ Testimonio dado por la ingeniera María del Pilar Isidro. Op. Cit.

⁸¹ Ficha Socioeconómica. Op. Cit

preferencia de las empresas de contratar gente más joven, lo cual dificulta su condición de cabezas de hogar. (Ver Anexo F - Gráfico 2)

Con respecto a su estado civil “El 47.2% son casadas, el 13.2% vive en unión libre y el 14.3% son madres solteras”⁸². Pese a que la mayoría de ellas, tienen pareja, bajo la unión marital de hecho o de derecho, son las principales proveedoras de sus hogares. (Ver anexo F - Gráfico 3)

La escolaridad de sus integrantes es bastante heterogénea, existen personas de todos los niveles académicos, la mayoría son bachilleres o por lo menos han iniciado esta etapa, situación que favorece el cumplimiento de los objetivos del proyecto, además, ellas pueden servir de apalancamiento a quienes tienen menor grado de estudios. “El 36.2% de la población es bachiller; el 28.6% tienen bachillerato incompleto; el 20.9% terminaron su primaria, mientras que el 5.5% dejaron la primaria antes de culminarla.”⁸³ (Ver Anexo F - Gráfico 4)

Aunque no hay profesionales en el grupo, sus miembros son proactivas, caracterizadas por el deseo de aprender para poder desempeñarse en un arte u oficio; Casi la totalidad de ellas, han tomado cursos utilizados como herramienta de trabajo. “el 43.8% tiene conocimiento en modistería, el 32.6% en manipulación de alimentos; el 30.3% en confecciones; así mismo el 20.1% sabe alguna técnica artesanal”⁸⁴. (Ver Anexo F – Gráficos 5 y 6)

Los anteriores datos, permitieron observar que los conocimientos de estas mujeres, son principalmente en las áreas relacionadas con confecciones, alimentos y artesanías, convirtiéndose en sus principales ocupaciones y fuentes

⁸² *Ibíd.*

⁸³ *Ibíd.*

⁸⁴ *Ibíd.*

de ingreso; por tales razones, son precisamente las líneas de acción del proyecto, seleccionadas a partir de sus habilidades. (Ver Anexo F – Gráfico 7)

“El 36.3% de las integrantes del grupo, trabajan en forma independiente y el 24.2% en empleos informales o por tareas; por otra parte los ingresos del 48.3% de la población son menores a un salario mínimo”⁸⁵ de allí el deseo de organizarse para pensar en una empresa sólida que genere mejores ingresos y por tanto permita mejorar su calidad de vida y la de sus familias. (Ver anexo F - gráfico 8 y 9)

Con respecto a la vinculación al Sistema de Seguridad Social, pudo observarse que “el 59.3% de ellas pertenecen al régimen contributivo en salud; el 30.8% al subsidiado, mientras que el 9% no tiene ningún tipo de seguridad, y el 92,3% no está afiliada a un fondo de pensiones.”⁸⁶ Estos datos, permiten vislumbrar un porcentaje considerable de personas sin protección en salud y pensión, lo cual, tiene directa relación con el bajo nivel de ingresos y con la informalidad de sus empleos u ocupaciones. (Ver Anexo F – Gráfico 10)

✓ **Estructura y Dinámica Familiar:** En lo referente a la estructura familiar de cada uno de los miembros del grupo, logró notarse que “tienen dos hijos en promedio, correspondiente al 37.4% de la población encuestada, los cuales, en su mayoría están ubicados en el rango de edad de los 30 a los 39 años; así mismo el 47,7% de sus hijos dependen económicamente de ellos.”⁸⁷ Se deduce entonces, que más de la mitad de ellos están en etapa productiva, por tanto, son un alivio económico para las mujeres cabeza de familia. (Ver Anexo F – Gráficos 11, 12, 13 y 14)

⁸⁵ *Ibíd.*

⁸⁶ *Ibíd.*

⁸⁷ *Ibíd.*

En términos generales, la dinámica de sus familias es positiva, hay unión, relaciones de cordialidad y afecto, la existencia de conflicto es baja y considerada normal dentro de la cotidianidad de la convivencia. (Ver Anexo -Gráfico 20)

Algunas de estas familias, han tenido dificultades relacionadas con problemáticas como drogadicción, alcoholismo, adicción a los juegos, entre otras, “los casos de alcoholismo corresponden al 11% de las familias, y el 6.6% ha tenido que enfrentarse a las drogas en las que han incurridos en algunos casos hijos, hermanos o personas lejanas”⁸⁸. (Ver Anexo - Gráfico 19)

✓ **Economía Familiar:** Fue importante ahondar en la distribución del presupuesto de las integrantes del grupo autogestionario y sus familias, en razón de conocer su condición económica.

El 97.8% de ellas utilizan parte de sus ingresos económicos en alimentación; sólo el 20.9% invierte en compra o mejora de vivienda; el 78% ocupa parte del presupuesto familiar en la educación de sus hijos, nietos o hermanos. Poco más de la mitad, destina dinero para su recreación y el 71.8% considera que invierte en su salud.”⁸⁹
(Ver Anexo F – Gráfico 15)

Es necesario aclarar, que muchas de estas personas no tienen ningún tipo de seguridad pero advierten el gasto mensual que hacen en salud, específicamente en compras de medicamentos auto formulados.

Con referencia al ahorro, “sólo lo hace el 29.7% de ellas, mientras que el 70.3% no contemplan en su presupuesto familiar este rubro”⁹⁰ esto sucede en parte, por

⁸⁸ *Ibíd.*

⁸⁹ *Ibíd.*

⁹⁰ *Ibíd.*

que no tienen un nivel de ingreso que les permita reservar un dinero, ocasionado por que la mayoría no tienen empleos fijos, adicionalmente a eso, la cultura de los colombianos no es la cultura del ahorro (Ver Anexo F - Gráfico 15)

Referente al vestuario, se encontró que “el 53.8% de las integrantes lo incluyen en su presupuesto”⁹¹, pero no en forma mensual, sino anual, por tanto esto es considerado como un lujo y no una necesidad real. Por otro lado, “el 92.3% de los miembros del grupo, obligatoriamente comprometen sus ingresos en el pago de servicios”⁹², situación ligada con la posición que asumen dentro del hogar de madre o padre de familia. (Ver Anexo F - Gráfico 15)

Con relación al nivel de deudas que han contraído, pudo determinarse que “el 61.5% de ellas las tienen,”⁹³ estas obedecen a préstamos de vivienda, algunas de ellas tienen alto riesgo de perder sus casas, por la imposibilidad de cumplir con las obligaciones causadas.

“El 98.9% de estas personas, gastan parte de su dinero en transporte de servicio público.”⁹⁴ Siendo el medio de desplazamiento más utilizado por ellos.

En síntesis, invierten principalmente en el cumplimiento de sus necesidades básicas así: alimentación, educación, salud, transporte y servicios públicos; mostrando un nivel económico medio, donde aspectos tales como la recreación, vestuario y demás de esta índole, se resuelven en forma ocasional, considerándose como lujos que no pueden ser permanentes.(Ver Anexo F - Gráfico 15)

⁹¹ *Ibíd.*

⁹² *Ibíd.*

⁹³ *Ibíd.*

⁹⁴ *Ibíd.*

La mayor parte de las beneficiarias del proyecto tienen viviendas propias, y en general habitan residencias terminadas y en buen estado; “un grupo correspondiente al 11% vive en construcciones en obra negra”⁹⁵, que regularmente son inquilinatos y cuyo nivel de vida es precario. (Ver Anexo F - Gráfico 16 y 17)

Casi la totalidad de los miembros del grupo, disponen de todos los servicios públicos, sin embargo, una parte de ellos no posee uno de estos, y algunos ninguno. “el 7.7% carece de agua potable, el 2.2% de luz, el 5.5% no tiene acceso a ningún transporte. Además. La población correspondiente al 3.3%, no cuenta con ningún servicio público y sus viviendas están en condiciones infrahumanas.”⁹⁶.(Ver Anexo F - Gráfico 18)

✓ **Salud Sexual y Reproductiva:** “El 71.4% de las integrantes del grupo autogestionario, asisten a revisiones médicas, generalmente anuales o semestrales”⁹⁷, revelando un porcentaje alto de personas que se preocupan por su salud y que tienen la posibilidad de hacerlo; su principal motivación es el control de enfermedades existentes, aunque es importante señalar que “el 40%, lo hace por prevención;”⁹⁸ algunas de ellas no acuden periódicamente a consulta, debido a sus bajos ingresos económicos. (Ver Anexo F - Gráfico 21, 22, 23 y 24)

⁹⁵ *Ibíd.*

⁹⁶ *Ibíd.*

⁹⁷ *Ibíd.*

⁹⁸ *Ibíd.*

“El 64.8% de estas mujeres están en etapa reproductiva”⁹⁹ indicando la necesidad de realizar un trabajo con ellas, en consideración al rol reproductivo que ejerce la mujer en la sociedad y a la incidencia de este en sus otros dos roles. (Gráfica 25)

Del total de las integrantes que se encuentran en etapa reproductiva, El 74.6% está sexualmente activa”¹⁰⁰, lo cual permitió identificar la población específica a considerar en talleres y demás que contribuyan a sensibilizar y a fortalecer al grupo en todo lo relacionado con esta temática; de esta población “el 88.6% utiliza métodos de planificación familiar.”¹⁰¹ Esta cifra, dejar ver un porcentaje alto de personas que emplean los métodos de anticoncepción como una alternativa que les permite decidir sobre su sexualidad y sobre cuando ser padres o no. (Ver Anexo F - Gráfico 26 y 27)

“El 53.8% de las personas que usan estos métodos, prefirieron los permanentes, optando por la ligadura de trompas”¹⁰²; en general, son personas que ya tienen 3 hijos y que por razones económicas, físicas, o porque ya no desean más descendencia, los utilizaron como la opción más segura y definitiva para no embarazarse de nuevo. La población restante, se inclinó por los métodos temporales, “el 50% de ellas, usa el DIU o T de cobre, seguido del condón con un 39%, en menor proporción emplean las pastillas y el norplant” (Ver Anexo F - Gráfico 28 y 29)

Una situación muy relacionada con la salud sexual y reproductiva de las mujeres es el aborto, “El 25.3% de las integrantes del grupo han sufrido al menos uno”¹⁰³ es importante señalar que este dato puede que no sea exacto, debido a que cabe

⁹⁹ *Ibíd.*

¹⁰⁰ *Ibíd.*

¹⁰¹ *Ibíd.*

¹⁰² *Ibíd.*

¹⁰³ *Ibíd.*

la posibilidad de que algunas personas hayan omitido información, por temor al rechazo o a ser juzgadas. (Ver Anexo F - Gráfico 30 y 31)

“El 95.7% de la población entrevistada, manifestó haber sufrido al menos un aborto de tipo quirúrgico y sólo el 4% comentó que la interrupción de su embarazo fue de forma voluntaria y provocada.”¹⁰⁴ Es posible que el número de abortos provocados sea mayor, pero, más que hacer una estadística del número real, o de entablar un juicio moral sobre esta temática, se trata de establecer las secuelas físicas y psicológicas que pudieron generarse en ellas, dependiendo en gran medida del tipo de aborto, si ha sido con atención médica o en condiciones de higiene no adecuada. (Ver Anexo F – Gráfico 32)

Otro aspecto tenido en cuenta, es el relacionado con el cuidado que las mujeres deben tener con su salud, mediante practicas como el Autoexamen de seno, la mamografía y la citología entre otras; de esta manera, pudo determinarse que “el 76,9% manifestó haberse realizado el auto examen de seno, con el deseo de prevenir alguna enfermedad”, esta cifra indica, que las mujeres del grupo, están concientes que la mayor causa de muerte es producida por el cáncer de mama, El 23,1% restante, nunca ha efectuado este examen por desconocimiento o descuido.”¹⁰⁵ Si bien el porcentaje es menor, es importante trabajar con ellas para que se sensibilicen y comprometan consigo mismas. (Ver Anexo F - Gráfico 33, 34 y 35)

“El 60% de las personas que autoexaminan sus senos, lo hacen una vez al mes”¹⁰⁶ mostrando que tienen la información correcta del tiempo que debe transcurrir para llevarlo a cabo, sin embargo, es conveniente brindar la información

¹⁰⁴ *Ibíd.*

¹⁰⁵ *Ibíd.*

¹⁰⁶ *Ibíd.*

acerca del momento más indicado para efectuarlo, en consideración al cambio físico de las senos durante los ciclos hormonales. (Ver Anexo F - Gráfico 36)

El panorama es diferente en lo referente a la mamografía, “Del total de la población, el 70,3% declaró que jamás se la ha realizado”¹⁰⁷ por que no se las ha recomendado el médico o no lo consideran necesario, también por desconocimiento, descuido o la vergüenza de mostrar su cuerpo. “Sólo el 29.7% dijo haberlo hecho una vez en la vida, principalmente por presencia de fibromas en sus senos.”¹⁰⁸ Es necesario entonces, efectuar campañas que promuevan el cuidado de la salud y que proporcionen toda la información pertinente, con el fin de sensibilizarlas y eliminar los tabúes que impiden la aplicación del mismo. (Ver Anexo F - Gráfico 37, 38, 39 y 40)

Con respecto a la citología, en el caso de las mujeres y el examen de próstata, en los hombres, “el 86.8% de los miembros del grupo las han realizado generalmente en forma anual”¹⁰⁹ motivadas(os) por el deseo de prevenir el cáncer de cerviz o de próstata, “el 13.2% restante, no las ha efectuado”¹¹⁰, por descuido o por pena de mostrar sus partes íntimas. (Ver Anexo F - Gráfico 41, 42, 43 y 44)

Si bien es cierto, la mayoría de estas personas conocen la importancia de efectuarse los exámenes mencionados, es necesario hacer actividades que promuevan esta práctica, con el ánimo de que el 100% de ellos las lleven a cabo.

✓ **Gestión Comunitaria:** El trabajo comunitario es uno de los roles que hombres y mujeres deben cumplir en la sociedad, en el caso de las integrantes del grupo, “el 54.9% de ellas participan en este tipo de actividades, generalmente por

¹⁰⁷ *Ibíd.*

¹⁰⁸ *Ibíd.*

¹⁰⁹ *Ibíd.*

¹¹⁰ *Ibíd.*

que les gusta colaborar o por adquirir nuevos conocimientos.”¹¹¹ Esta cifra revela que casi la mitad de la población no se involucra con el desarrollo de su comunidad; algunas de las razones para no hacerlo son que no les gusta o que según ellos no tienen tiempo. (Ver Anexo F - gráfica 45, 46 y 47)

La participación de estas personas, regularmente es pasiva, por tanto se limita por ejemplo, a la compra de algún alimento o producto en las ocasiones en que organizan eventos en su barrio; pero una participación verdaderamente activa y comprometida se da en un menor porcentaje.

Sólo el 19.8% ejerce liderazgo en procesos comunitarios, de los cuales, el 22.2% pertenece a la Junta de Acción Comunal del barrio donde reside, comedores escolares, voluntariados de salud y medio ambiente, grupos de adulto mayor y de madres comunitarias, cada una con el 11.1%; dentro del grupo también se encuentran personas que son consejeros de paz, como miembro de la Sociedad Protectora de animales, en Asociación de Desaparecidos, en la organización de acciones benéficas, capacitando a niños en la correccional, o como gestoras de la cuadra donde se ubican sus vivienda, cada uno de estos con el 5.6%¹¹² (Ver Anexo F - gráfico 48 y 49)

En conclusión, se reveló la cultura de la no participación y apatía por los temas comunitarios; siendo importante trabajar en este aspecto, mostrando la importancia de apropiarse de estos.

✓ **Nivel de Motivación de sus Miembros:** Las principales razones que tuvieron las personas inicialmente, para involucrarse en el proyecto de mujeres cabeza de familia fueron: “La adquisición de conocimientos a nivel técnico con un 24.2%, seguido del deseo de tener su propio negocio con un 21.9%”¹¹³. (Ver Anexo F - Gráfico 50)

¹¹¹ Ibíd.

¹¹² Ibíd.

¹¹³ Ibíd.

Otras de las razones de participación en el grupo, pero con menor porcentaje fueron: la percepción de que el proyecto se está consolidando, sus deseos de superación, la búsqueda de estabilidad laboral, el apoyo profesional que reciben por parte del equipo asesor, las ganas de pertenecer a un grupo, la posibilidad de mejorar sus ingresos económicos, los talleres de desarrollo personal, las becas que se les ofrece a algunos de sus integrantes y el respaldo de COOMULTRASAN.

Actualmente, “El 80.2% de los miembros del grupo, siguen motivados con el proyecto”¹¹⁴, porque consideran que sus objetivos están concretándose, han aprendido cosas nuevas, interactúan con otras personas, además de los deseos de pertenecer a un grupo y sentirse útil. (Ver Anexo F - Gráfico 51 y 52)

Otra causa importante de motivación es el respaldo y asesoría profesional brindada en las distintas fases del proyecto, por el equipo interdisciplinario de trabajo.

“El 19.8% restante manifestaron estar desmotivadas, principalmente porque consideran que el proyecto no avanza con el 66.7%, el 16.7% de ellas desea retirarse, el 11.1% siente que no le ha aportado al grupo y el 5.5% por los recesos que se dan durante épocas de vacaciones”¹¹⁵ (Ver Anexo F - Gráfico 53)

De acuerdo a lo anterior, la mayor causa de su desmotivación es el que a su parecer no se haya avanzado tanto, provocado también por la ambición de ver hecha realidad la fundación y empezar a comercializar sus productos.

Las integrantes del grupo autogestionario consideran que es necesario hacerle algunas mejoras al proyecto en pro del cumplimiento de los objetivos “el 43.9% de

¹¹⁴ *Ibíd.*

¹¹⁵ *Ibíd.*

ellas dice que deben superarse las debilidades a nivel grupal, y el 25.3% cree que es importante darle mas profundidad a los temas vistos.”¹¹⁶ (Ver Anexo F - Gráfico 54)

Otras opiniones, pero, con menor porcentaje fueron: Concretar el proyecto rápidamente, mayor capacitación al grupo de artesanías, que COOMULTRASAN MULTIACTIVA aumente el respaldo que da al proyecto y que la capacitación se realice sólo los domingos.

Su desempeño, a lo largo del proyecto ha sido bastante heterogéneo “el 47,2% de ellas consideran que su participación ha sido activa, mientras que el 52.7% admite su pasividad. El 65.0% manifiesta haber estado permanentemente y el 34.1% comenta que por alguna época dejó de asistir. El 60.4% dice estar comprometida, mientras que el 30.6% reconoce no estarlo.”¹¹⁷ (Ver Anexo F - Gráfico 55)

De manera que se evidencia la importancia de reforzar el nivel de participación, compromiso y permanencia en el grupo; por tanto los datos señalados anteriormente, muestran el bajo nivel presentado en estos aspectos en casi la mitad de ellos.

La inasistencia no siempre ha estado relacionada con la desmotivación, también han habido situaciones que han impedido su asistencia, como el trabajo, la ausencia de dinero para el transporte, enfermedad de ellas o de alguno de sus familiares, “sólo el 17.6% dice no haber tenido nunca un obstáculo para acudir”¹¹⁸ (Ver Anexo F- Gráfico 56)

¹¹⁶ *Ibíd.*

¹¹⁷ *Ibíd.*

¹¹⁸ *Ibíd.*

Otras limitantes han sido conflictos familiares, cuidado de los hijos, estudios, embarazos y residir en una ciudad diferente a Bucaramanga y su Área Metropolitana.

Aunque la mayor parte de las integrantes del grupo están motivadas, es necesario realizar actividades que inyecten sinergia al grupo en general, además de considerar algunas de las sugerencias hechas por las integrantes con respecto al mejoramiento del proyecto, tales como profundizar más en los temas vistos y la superación de las debilidades grupales.

5. EVALUACIÓN

En términos generales, los objetivos planteados durante la práctica académica fueron alcanzados en forma satisfactoria, las estrategias diseñadas y sus respectivas acciones se desarrollaron completamente, proporcionando la información que permitió la elaboración del diagnóstico del grupo, el cual, describe su dinámica grupal, socioeconómica, cultural y el desempeño de los roles productivo, reproductivo y comunitario de sus integrantes. También se logró la recopilación de la historia del grupo y de todo el trabajo realizado en las distintas fases del proyecto.

De este modo, la estudiante llegó a un grupo con una serie de debilidades y fortalezas que ellas no conocían de sí mismas, pero con todo el trabajo realizado, fueron sensibilizándose y percatándose de las dificultades que tenían en ciertas conductas grupales, como en su comunicación, liderazgo, en la forma como toman sus decisiones, en la conformación de subgrupos que hace que se genere conflicto y competencia poco sana. Tal situación llevó a las integrantes del grupo a reflexionar sobre la importancia de fortalecer estos aspectos, para que su grupo se cohesione y de esta manera puedan enfrentarse a todas las situaciones y retos que les esperan en cumplimiento de sus objetivos.

Lo anterior, es considerado como un gran logro obtenido a partir del proceso, en la medida en que el grupo tiene toda la disposición para trabajar en la propuesta de intervención que se creará a partir del diagnóstico, el cual apunta principalmente a fortalecer estos aspectos, a integrarlos y a estructurarlos como grupos, pero va a ser un compromiso individual que repercutirá positivamente en el colectivo. Otro de los logros obtenido fue la concientización de las integrantes con respecto a las fortalezas que tienen como grupo, tales como su perseverancia, la

conformación de los distintos comités, la capacitación recibida hasta el momento, la creación de unos estatutos que definan y orienten sus actuaciones, hace que comprendan que tienen elementos que pueden contribuirles positivamente en el grupo y que los orientará a tener su fundación bien estructurada, a fabricar sus productos y a ser una organización exitosa que le permitirá mejorar sus ingresos y brindarles calidad de vida a sus familias.

Durante el proceso, se presentaron una serie de aspectos que en su momento obstaculizaron o facilitaron la consecución de los objetivos propuestos, los cuales se muestran a continuación

5.1 A NIVEL INSTITUCIONAL

Es importante mencionar el respaldo por parte de la Asociación Valores de Vida; su representante legal, abrió el espacio para que la profesional en formación se desempeñara en este proyecto y de esta manera obtuviera los insumos necesarios para su informe de grado.

A lo largo del proceso se recibió toda la colaboración y orientación de la coordinadora del proyecto y en general de las profesionales que hacían parte del equipo asesor, quienes brindaron toda la información necesaria para el diagnóstico.

COOMULTRASAN MULTIACTIVA puso a disposición del proyecto, el espacio físico necesario para llevar a cabo las reuniones con el grupo, disponiendo de un auditorio amplio, confortable y bien iluminado, dotado de todos los recursos requeridos para la implementación de los talleres.

Las integrantes del grupo facilitaron el proceso con su asistencia, compromiso y participación en los distintos talleres y actividades ejecutadas, además, durante las visitas familiares efectuadas por la profesional en formación, depositaron su confianza en ella, haciendo aportes valiosos que contribuyeron a que se realizara un diagnóstico acertado.

Un elemento que limitó el trabajo, fue el espacio de la oficina, el cual era reducido y disponía de un computador que debía compartirse, dificultando la elaboración de informes y sistematización de talleres.

5.2 A NIVEL DE POLÍTICAS QUE PROTEGEN A LA MUJER

Un aspecto que favoreció la ejecución del proyecto, es la existencia de convenciones a nivel internacional que luchan por acabar con la discriminación efectuada contra las mujeres y que Colombia, en calidad de Estado parte, esté comprometido con la creación de leyes y políticas que propicien espacios de participación para ellas, brindándoles oportunidades de desarrollo; para el caso específico de las mujeres cabeza de familia, la promoción del diseño y ejecución de proyectos que capaciten y motiven a este grupo vulnerable a la formación de empresa. Sin embargo, una debilidad fue la no capacitación a las mujeres del grupo autogestionario en lo referente a todas estas leyes y políticas.

Se evidencia la necesidad de crear proyectos que le apunten a brindar herramientas a las mujeres cabeza de familia, permitiéndole mejorar su calidad de vida, en coherencia con las propuestas del plan de desarrollo nacional y el plan de gobierno de Bucaramanga. Lo anterior, respalda totalmente el proyecto que COOMULTRASAN tiene trazado en pro de buscar el desarrollo de la mujer santandereana.

Si bien es cierto que existen políticas que favorecen la equidad de género, la realidad revela que el cambio en los patrones culturales que viene dándose es paulatino, los medios masivos de comunicación y la enseñanza pública siguen reproduciendo los roles culturales estereotipados tradicionales, y la procreación y la crianza de los hijos sigue siendo responsabilidad principal de las mujeres. Por tanto, hace falta que el gobierno haga una transición del compromiso simbólico a uno real, reforzando por medio del diseño y ejecución de programas la promoción de dichos cambios culturales.

Una limitante, ha sido la carencia de políticas que promuevan y respalden la formación de grupos autogestionarios, en la medida en que no se encuentra soporte legal que respalde proyectos con esta metodología.

5.3 APORTES PARA EL DESEMPEÑO DEL ROL PROFESIONAL

La práctica académica facilitó la aplicación de los conocimientos adquiridos durante la vida universitaria, entendiendo que su proceso de formación aún no ha acabado, que día a día se adquieren nuevas experiencias y que el camino de ese aprendizaje apenas comienza, por que con las personas no todo está dicho, no existen fórmulas que revelen el comportamiento exacto de una sociedad; por tanto, de cada ejercicio se aprenderá y se seguirá complementando lo aprendido durante la academia.

Igualmente, contribuyó al abandono del rol de estudiante, para empezar a asumir el de profesional, complementando su formación. Además, reveló que hay un sin fin de situaciones que se deben aprender a manejar y que hacen parte del profesionalismo necesario para afrontar la vida laboral.

Este espacio, permitió a la estudiante, aprender a desenvolverse en el ámbito profesional y a trabajar en equipo, pues si bien es cierto, durante la vida académica se integra un grupo de trabajo, en general está conformado por personas con las que existen lazos de amistad, mientras que la realidad dice que siempre hay equipos y que es necesario aprender a ser parte de estos sin importar si hay o no afinidad.

6. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN PROFESIONAL AL GRUPO AUTOGESTIONARIO MUJER CABEZA DE FAMILIA DE COOMULTRASAN MULTIACTIVA, BUCARAMANGA

La propuesta de intervención es diseñada a partir del diagnóstico efectuado al Grupo Autogestionario Mujer Cabeza de Familia y está orientada a la transformación de todos los aspectos que puedan llegar a obstaculizar el cumplimiento de sus objetivos.

En este orden de ideas, es necesario realizar acciones encaminadas a mejorar su dinámica grupal, en tanto, si esta no funciona de manera adecuada, pueden generarse relaciones entrópicas, que lleven a la desmotivación de sus miembros y a la presentación de conflictos, ocasionando el incumplimiento de los objetivos del grupo y hasta su disolución.

A nivel técnico, es preciso brindar mayor capacitación a las integrantes de los programas de confecciones, alimentos y artesanías, para culminar en forma apropiada la fase de especialización y así proporcionarles herramientas que faciliten la elaboración de productos de excelente calidad; Por tanto, no sólo por el hecho de ser mujeres cabeza de familia podrán abrirse paso en el mercado, requieren el mismo nivel de otras empresas para surgir exitosamente.

Es importante reforzar el concepto de autogestión, por cuanto este es un instrumento fundamental que permite la consecución de recursos, la búsqueda de mercados nuevos y el cumplimiento de sus metas, de modo que puedan empezar a caminar solas sin la asesoría del equipo profesional y sin COOMULTRASAN. Así mismo, logren mantenerse, proyectarse y continuar desarrollándose como fundación y como mujeres empresarias.

También es indispensable detenerse en lo relacionado con el cumplimiento de sus tres roles en la sociedad, a partir de la idea de que el desarrollo debe ser integral, no sectorizado; se pretende entonces que haya coherencia en todas las facetas de sus vidas. Para dar cumplimiento a lo anterior, es inminente que las integrantes del grupo conozcan que no sólo es un derecho sino un deber participar activamente en los procesos relacionados con el desarrollo de sus comunidades, y que tienen toda la libertad de decidir sobre su vida sexual y reproductiva, pero con responsabilidad.

Los marcos referencial y legal que guiarán la propuesta de intervención diseñada por la profesional en formación, serán los utilizados para la elaboración del diagnóstico, por tanto, las teorías y leyes abordadas en estos, proporcionan soporte a las distintas acciones a realizar, en pro del mejoramiento de dichos aspectos.

6.1 OBJETIVO

Fortalecer las debilidades de las integrantes del Grupo Autogestionario Mujer Cabeza de Familia a nivel grupal e individual, encontradas a partir del Diagnóstico, mediante la implementación de una serie de estrategias, que permitan propiciar las condiciones para que ellas puedan obtener desarrollo integral.

6.2 ESTRATEGIAS

- ✓ Sensibilizar a las integrantes del grupo autogestionario acerca de las debilidades encontradas en algunas conductas grupales, con el ánimo de mejorar su dinámica.

- ✓ Proponer espacios de capacitación, para fortalecer a nivel técnico los programas de confecciones, alimentos y artesanías.

- ✓ Reforzar en las integrantes del grupo, el concepto y práctica de la autogestión como herramienta que les permita resolver sus necesidades.

- ✓ Sensibilizar a los miembros del grupo autogestionario frente a la importancia del adecuado cumplimiento de sus tres roles en la sociedad.

- ✓ Capacitar a las integrantes del grupo en lo referente a las leyes que protegen a la mujer a nivel internacional, nacional y local.

6.3 PLANEACIÓN ESTRATEGICA DE LA PROPUESTA (Cuadro 3)

OBJETIVO: Fortalecer las debilidades de las integrantes del Grupo Autogestionario Mujer Cabeza de Familia a nivel grupal e individual, encontradas a partir del Diagnóstico, mediante la implementación de una serie de estrategias, que permitan propiciar las condiciones para que ellas puedan obtener desarrollo integral.					
ESTRATEGIAS	ACCIONES ESTRATÉGICAS	METAS	INDICADORES DE LOGRO	RECURSOS	RESPONSABLE
1. Sensibilizar a las integrantes acerca de las debilidades encontradas en algunas conductas grupales.	Diseño y aplicación de talleres sobre comunicación, liderazgo, toma de decisiones y trabajo en equipo.	Para la sexta jornada las integrantes habrán superado en un 70% sus fallas en conductas grupales y su dinámica grupal habrá mejorado.	Fortalecimiento de debilidades grupales. Mejoramiento de la dinámica grupal.	Auditorio amplio, material fotocopiado de parábolas y de cuestionario de preguntas, papel, marcadores, oso de felpa, cartulina, pegante, tijeras, estrellas de cartón.	Coordinadora del Proyecto Autogestionario
2. Capacitación técnica de las integrantes de los programas de confecciones, alimentos y artesanías.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Consecución de los cursos, mediante autogestión con orientación de la facilitadora. ✓ Enseñanza mutua de los distintos conocimientos que cada miembro tiene, en relación con las labores y productos que elaboran en sus respectivos programas. 	El 80% de las integrantes de cada programa estarán capacitándose en las áreas requeridas y se habrán apropiado del concepto de autogestión.	Fortalecimiento a nivel técnico de los programas de confecciones, alimentos y artesanías. Unificación de criterios en la elaboración de los productos de cada programa. Miembros capaces de resolver problemas por sí mismos.	Auditorio amplio.	Coordinadora del Proyecto Integrantes del grupo.
3. Refuerzo del concepto y aplicación de la autogestión.					

<p>4. Promoción del adecuado cumplimiento de los roles productivo, reproductivo y comunitario.</p>	<p>Diseño y ejecución de charlas sobre el cumplimiento de los tres roles, salud sexual y reproductiva, planificación familiar y participación en el desarrollo comunitario.</p>	<p>Para la undécima jornada de intervención, el 90% de las integrantes del grupo autogestionario estarán sensibilizados frente al cuidado de su salud sexual y reproductiva y al papel que debe asumir en el desarrollo de su comunidad.</p>	<p>Conocimiento del desempeño de los tres roles que cumple la mujer en la sociedad.</p> <p>Grupo sensibilizado con respecto al papel que debe asumir en el desarrollo de su comunidad.</p> <p>Grupo sensibilizado con respecto a la importancia del auto cuidado de su salud sexual y reproductiva.</p>	<p>Auditorio amplio, papel, lapiceros</p>	<p>Coordinadora del Proyecto Autogestionario</p> <p>Profesional en el Área de la Salud.</p>
<p>5. Capacitación en lo referente a las leyes que protegen a la mujer a nivel internacional, nacional y local.</p>	<p>Diseño y ejecución de charla sobre la normatividad que protege a la mujer.</p>	<p>Para la duodécima jornada de intervención, el 90% de las integrantes del grupo autogestionario tendrán conocimiento acerca de sus derechos y deberes como mujeres.</p>	<p>Conocimiento de sus derechos y deberes como mujeres.</p>	<p>Auditorio amplio.</p>	<p>Coordinadora del proyecto</p>

Fuente: García Flórez, Deisy Shirley; Profesional en Formación de Trabajo Social, Universidad Industrial de Santander (UIS)

6.3.1 Descripción de la Propuesta de Intervención: Con el objetivo de fortalecer las debilidades de las integrantes del Grupo Autogestionario Mujer Cabeza de Familia a nivel grupal e individual, encontradas a partir del Diagnóstico, para propiciar las condiciones para que ellas puedan obtener desarrollo integral, es necesario implementar una serie de estrategias descritas a continuación.

6.3.1.1 Estrategia 1: Fortalecimiento de Dinámica Grupal

Es importante sensibilizar al grupo frente a las debilidades encontradas en algunas conductas grupales, con el ánimo de mejorar su dinámica, mediante talleres que permitan fortalecer la comunicación, el liderazgo, la toma de decisiones y el trabajo en equipo.

Estos talleres deben efectuarse durante 6 sábados consecutivos, en las horas de la tarde, en el auditorio del IDEF, ubicado en las instalaciones de COOMULTRASAN MULTIACTIVA, el cual está equipado con todos los recursos necesarios para la implementación de los mismos.

6.4 Importancia de la Comunicación

FECHA: Primera jornada de intervención

HORA: 2:00 PM a 6:00 PM

LUGAR: Auditorio del IDEF "COOMULTRASAN MULTIACTIVA"

RECURSOS: Ambiente adecuado del lugar de reunión, material fotocopiado de la parábola, de las preguntas para el trabajo en grupo; fotocopias de la representación gráfica de esta parábola, papel y marcadores.

RESPONSABLE: Coordinadora del proyecto

OBJETIVO:

- ✓ Sensibilizar a las integrantes del Grupo Autogestionario de Mujeres Cabeza de Familia, acerca de la importancia de que se de una adecuada comunicación.

METODOLOGIA

INTRODUCCION

La facilitadora dará la bienvenida a las integrantes del grupo, propiciando un espacio cálido para comenzar la jornada.

MOTIVACIÓN “EL BAÑO DEL ELEFANTE”¹¹⁹

La facilitadora invitará a tres personas que quieran colaborar voluntariamente; les pedirá que se retiren del auditorio, a donde no sea posible que escuchen lo que allí se comenta. La facilitadora (explica con palabras las acciones que irá realizando) tomará un recipiente y recogerá agua de una llave; esperará a que el recipiente se llene, tomará jabón y lo mezclará en el agua; tomará un cepillo y se dedica a lavar un elefante que tiene delante (lava la cabeza, el tronco, las extremidades); pasará por debajo del animal para lavar el otro lado; al final, echará sobre el elefante el resto de agua que haya en el recipiente.

Luego, se llamará a la primera de las tres personas que se retiraron al comienzo; pidiéndole al público no sugerir nada de lo hecho; la facilitadora repetirá delante de este primer observador lo que antes hizo explicando, y que ahora repetirá, pero sólo haciendo los gestos sin dar explicación.

¹¹⁹ BOTERO GIRALDO, Silvio. Dinámicas Grupales de Reflexión. San Pablo Editores, Colombia 2001, p 46

El primer observador mirará con atención lo que ve hacer a la facilitadora para repetir estos gestos delante de la segunda persona ausente, y luego ésta, delante de la tercera.

Al final, se preguntará a cada uno de los observadores qué quiso hacer o qué pensó hacer cuando repetía los gestos, y repetirá nuevamente y ahora con palabras otra vez “el baño del elefante”.

DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD: PARTE CENTRAL

La facilitadora pedirá a las integrantes del grupo que se enumeren de 1 a 5, conformando 5 subgrupos, cada uno de estos recibirá copia de la parábola y analizarán la parábola con base en las preguntas que se sugerirán.

“Parábola de los Seis Sabios Ciegos y el Elefante”¹²⁰.

Atribuida a Rumi, sufí persa del s. XIII.

Seis hindúes sabios, inclinados al estudio, quisieron saber qué era un elefante. Como eran ciegos, decidieron hacerlo mediante el tacto. El primero en llegar junto al elefante, chocó contra su ancho y duro lomo y dijo: «Ya veo, es como una pared». El segundo, palpando el colmillo, gritó: «Esto es tan agudo, redondo y liso que el elefante es como una lanza». El tercero tocó la trompa retorcida y gritó:

« ¡Dios me libre! El elefante es como una serpiente». El cuarto extendió su mano hasta la rodilla, palpó en torno y dijo: «Está claro, el elefante, es como un árbol». El quinto, que casualmente tocó una oreja, exclamó: «Aún el más ciego de los hombres se daría cuenta de que el elefante es como un abanico». El sexto, quien tocó la oscilante cola acotó: «El elefante es muy parecido a una soga». Y así, los sabios discutían largo y tendido, cada uno excesivamente terco y violento en su propia opinión y, aunque parcialmente en lo cierto, estaban todos equivocados.

¹²⁰ BOTERO GIRALDO, Silvio. OP. CIT P 47

La facilitadora pedirá a las participantes que contesten las siguientes preguntas:

- ¿Qué relación encuentran entre el juego inicial y la parábola del elefante?
- ¿Entre el juego inicial, la parábola y las relaciones sociales de las personas, hay semejanzas? ¿Cuáles?
- ¿Las semejanzas encontradas en qué razones se funda? ¿Por qué hay un nexo entre el juego, la parábola y la realidad social?
- ¿Conoces refranes populares que hagan alusión al problema de la comunicación que esta dinámica se propone ventilar? ¿Cuáles?
- ¿Qué enseñanzas deduce el grupo de los tres elementos puestos sobre el tapete: juego, parábola y realidad social?

Se le proporcionará papel y marcadores a cada grupo, para que cada uno escriba una de esas preguntas y sean fijados en la pared del auditorio.

Posteriormente, se invitará a las integrantes del grupo a reflexionar sobre lo que es la comunicación y su importancia. Para lo cual, la facilitadora se guiará de las siguientes preguntas:

- ¿Tienen alguna anécdota interesante sobre la comunicación (propia o de otra persona) que quieran contarle al grupo?
- ¿Por qué consideran ustedes necesaria la comunicación?
- ¿Qué barreras u obstáculos para una auténtica comunicación perciben?
- ¿Es posible vencer estos obstáculos? ¿Cómo? ¿Conviene? ¿Por qué?

ESTABLECIMIENTO DE ACUERDOS

La facilitadora brindará el espacio para que las participantes del taller, establezcan compromisos a partir de sus reflexiones, comprometiéndose a mejorar en las fallas que se han detectado a nivel de comunicación.

EVALUACION: PROCESANDO

Se dará el espacio para que las participantes evalúen el taller, su participación, los aprendizajes obtenidos y a la facilitadora, aportando en la mejora del proceso de intervención.

b. Mejoramiento de la Comunicación a Nivel Grupal

FECHA: Segunda Jornada de intervención

HORA: 2:00 PM a 6:00 PM

LUGAR: Auditorio del IDEF "COOMULTRASAN MULTIACTIVA"

RECURSOS: Artículo sobre la historia de COOMULTRASAN

RESPONSABLE: Coordinadora del Proyecto

OBJETIVO:

- ✓ Orientar al grupo a que reflexione acerca de la importancia de una escucha activa para mantener una comunicación efectiva.
- ✓ Dar a conocer a los integrantes del grupo, los efectos que ejercen en la comunicación, los distintos tipos de personalidad, emociones y conocimientos previos que tengan cada persona.
- ✓ Sensibilizar al grupo en lo referente a la información transmitida durante el proceso de comunicación, la cual pierde gran parte de su contenido cuando pasa por varios canales.

METODOLOGIA

INTRODUCCION

Durante la primera parte de la jornada, se dará la bienvenida al grupo, invitándolo a participar en las distintas actividades programadas para la jornada en cumplimiento de los objetivos.

DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD: PARTE CENTRAL

✓ **Escucha activa**

La facilitadora procederá a dividir al grupo en dos subgrupos, a los cuales se les dará una serie de indicaciones para que cada uno de ellos desempeñe. Cada subgrupo seleccionará un representante, los cuales deberán salir del salón.

La facilitadora pedirá a los dos participantes seleccionados que preparen un tema sobre el cual deberán dirigirse a sus respectivos subgrupos. El subgrupo 1, desempeñará el papel de no escuchar a su compañero; intentarán cambiar de tema, sin escucharlo, mientras las personas del grupo 2 observan detenidamente todo lo que está sucediendo.

Posteriormente, el subgrupo 2, escuchará atentamente a su representante, tomará nota de todo lo que él diga y al finalizar, lanzarán preguntas que demuestren el interés por el tema tratado, mientras tanto, el subgrupo 1 observará atentamente todo lo sucedido.

Finalmente, la facilitadora dará un espacio para que cada grupo haga su respectiva reflexión y conclusión sobre lo ocurrido.

✓ **Comunicación y Personalidad**

La facilitadora solicitará a las participantes que intervengan voluntariamente en una dinámica (máximo 7 personas), les pedirá que salgan del aula y les indicará que preparen un dramatizado, en el que cada uno de ellas represente un papel diferente así: la quejosa, súper razonadora, la apaciguadora, simpática, la víctima, la censuradora, la buena.

Terminada la preparación de las dramatizaciones, el facilitador reúne al grupo en sesión plenaria y les indica que funcionarán como observadores de las actuaciones; para lo cual, tendrán que tomar nota del tipo de personalidad que ven representada en cada personaje.

Al final la facilitadora junto con las participantes comentarán sus reflexiones sobre la vivencia en los distintos papeles y tipos de personajes. Así mismo, la facilitadora guiará el proceso para que las participantes reflexionen acerca de la incidencia de la personalidad en la comunicación.

✓ **El Rumor**

La facilitadora pedirá a las integrantes del grupo que se enumeren de 1 a 5, conformando 5 subgrupos, se les pedirá que abandonen el salón, sólo el grupo 1 debe quedarse. La facilitadora procederá a leer un artículo a las participantes de dicho subgrupo, asegurándose de que el mensaje quede claro. Luego, se llamará al No 2, el subgrupo 1 le comunica al no 2 lo que le fue leído sin ayuda de nadie. Así sucesivamente, hasta que pasen todos los subgrupos.

El subgrupo no 5 contará al grupo en general lo que escuchó, lo cual, será contrastado con el artículo que será leído nuevamente por la facilitadora.

Posteriormente, se dará el espacio para que las participantes lleven a cabo una discusión que permita reflexionar que la distorsión de un mensaje se da por no tener claridad sobre el mismo, pues generalmente, se queda en la memoria aquello que llama más la atención, o lo que se cree que es más importante, lo cual hace, que cuando el mensaje pasa por varios canales se vaya transformando. Permite discutir como llega en la realidad las noticias y acontecimientos y cómo se dan a conocer; cómo esto depende del interés y de la interpretación que se le da.

ESTABLECIMIENTO DE ACUERDOS

La facilitadora dará el espacio para que los participantes luego de haber reflexionado acerca de los temas vistos, establezcan unos compromisos orientados a mejorar la comunicación grupal a partir de la comprensión de lo visto durante la jornada.

EVALUACION: PROCESANDO

Antes de terminar la jornada, la facilitadora pedirá a los participantes que evalúen las actividades realizadas, comentando como les pareció y qué sugieren para las próximas reuniones.

c. Cohesión Grupal

FECHA: Tercera Jornada de intervención

HORA: 2:00 PM a 6:00 PM

LUGAR: Auditorio del IDEF "COOMULTRASAN MULTIACTIVA"

RECURSOS: Oso de felpa

RESPONSABLE: Coordinadora del proyecto

OBJETIVO:

- ✓ Sensibilizar al grupo con respecto a la importancia de que estén cohesionados para el desarrollo de su fundación.
- ✓ Contribuir a la cohesión del grupo Autogestionario de Mujeres Cabeza de Familia.

METODOLOGIA

INTRODUCCION

La facilitadora pedirá al grupo que se organice en mesa redonda, y luego le dará el osito a uno de los participantes, explicando que este debe pasar por las manos de todos, y que antes de entregarlo deberán darle una caricia y decirle palabras bonitas. Cuando el osito llegue nuevamente a las manos de la facilitadora, les dirá a los participantes que hagan exactamente lo mismo con el compañero que está a su derecha.

DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD: PARTE CENTRAL

- ✓ **“Dar y Recibir Aprecio”**¹²¹

La facilitadora le pedirá a las integrantes del Grupo Autogestionario Mujer Cabeza de Familia, que una a una pasen al frente, la idea es que dos o tres personas pasen frente a la persona que esté allí y le expresen en presente, forma directa y precisa, una cualidad ya sea de su personalidad, habilidad y/o atributos físicos. Luego le dará un abrazo. Indicando, que nunca se debe utilizar la palabra pero,

¹²¹ Dinámicas para Animaciones Misioneras para Niños, Jóvenes y Adultos. Tercer Encuentro Latinoamericano de infancia misionera. Ecuador 1998, p 43

ejemplo: Rosita, eres una persona muy agradable y te aprecio mucho, pero en ocasiones me incomodan tus comentarios (error). En forma correcta sería: Rosita, eres una persona muy agradable y te aprecio mucho.

Finalizando el ejercicio, se propiciará el espacio para que las participantes compartan con el resto del grupo, acerca de cómo se sintieron, qué les pareció la experiencia.

✓ **Sociodrama**

La facilitadora pedirá a las participantes que se organicen en 7 subgrupos, a cada uno de estos le asignará una situación que deberán representar mediante un sociodrama. De esta manera, se fijará una situación positiva y una negativa de la atracción personal, del compromiso con la tarea y del orgullo de pertenecer a su grupo, se trata de que además de representar tales comportamientos, demuestren como estos pueden obstaculizar o facilitar el cumplimiento de los objetivos.

En lo referente a la atracción personal, se le pedirá a un grupo que hagan la representación de no hablarse, discutir todo el tiempo con sus compañeros. La siguiente representación, mostrará armonía, unión y amistad entre ellos.

Con respecto al compromiso con la tarea: un subgrupo mostrará actitudes de no trabajar, estar desmotivado, y sin hacer nada. Otro subgrupo, representará la situación donde todos trabajan pero en forma individual, y otro, donde todos participan y trabajan en unidad para lograr el mismo objetivo.

En referencia a lo del orgullo de ser parte del grupo. Un subgrupo representará la situación de las integrantes que no quieren estar ahí, que están aburridas y desmotivadas y que no se sienten identificadas ni parte del grupo. En contraste, otro subgrupo representará la situación positiva, es decir, donde los miembros tienen

sentido de pertenencia por su grupo y se sienten identificados con los otros miembros y con los objetivos del grupo.

Seguido de la representación de positiva y negativa de cada tema, se dará el espacio, para que las integrantes del grupo autogestionario decodifiquen las situaciones representadas y reflexione al respecto, con orientación de la facilitadora, tratando de determinar en qué forma inciden cada una de estas situaciones en la creación y funcionamiento de su fundación.

ESTABLECIMIENTO DE ACUERDOS

La facilitadora propiciará el espacio para que el grupo en general, establezca compromisos frente al cambio de actitud, que permita mejorar el nivel de cohesión.

EVALUACION: PROCESANDO

Se dará el espacio para que las participantes evalúen los aspectos generales del taller, su participación, los ejercicios realizados y la intervención de la facilitadora, además del cumplimiento de los objetivos planteados para la jornada.

d. Trabajo en Equipo, Liderazgo y Toma de Decisiones

FECHA: Cuarta, Quinta y Sexta Jornada de intervención

HORA: 2:00 PM a 6:00 PM

LUGAR: Auditorio del IDEF "COOMULTRASAN MULTIACTIVA"

RECURSOS: papel, cartulina, pegante, tijeras, varias estrellas con un número por detrás (recortadas en papel o cartulina) un cuestionario con preguntas obre el grupo.

RESPONSABLE: Coordinadora del Proyecto

OBJETIVOS:

- ✓ Lograr que las integrantes del grupo comprendan la importancia de trabajar en equipo.
- ✓ Contribuir a que el grupo aprenda a tomar decisiones basadas en el consenso.
- ✓ Lograr que el grupo comprenda la importancia de un liderazgo bien manejado, en el cumplimiento de los objetivos del grupo
- ✓ Conseguir que las integrantes del grupo trabajen en equipo, con un adecuado manejo del liderazgo y tomando decisiones acertadas en pro del cumplimiento de un objetivo y de esta manera apliquen los compromisos establecidos en el anterior taller.

METODOLOGIA

INTRODUCCION

La facilitadora procederá a dar la bienvenida al grupo, agradeciendo por su asistencia y motivándolos para que participen activamente en las actividades a desarrollar durante el taller.

MOTIVACIÓN “EL AUTOMOVIL”¹²²

La facilitadora les pedirá a los participantes, que se sienten en mesa redonda, y ella se ubicará en el centro y le asignará un nombre a cada integrante correspondiente a una parte de un automóvil (podrá asignarle el mismo componente a varios integrantes).

La facilitadora contará la historia de un viaje en su automóvil, cuando mencione el nombre de una pieza del vehículo, se levantarán las personas que hayan recibido

¹²² *Ibíd.* P 18

este nombre, formando una fila cogiéndose de la cintura. De manera pues que, el automóvil irá circulando por el auditorio. En el momento en que suene el pito, el automóvil se desarma y cada pieza debe regresar a su lugar. La facilitadora se sentará, la persona que se quede sin silla nuevamente llamará a las piezas del automóvil.

DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD: PARTE CENTRAL

✓ “Unidos Somos Más”¹²³

La facilitadora pedirá a las integrantes del grupo autogestionario que se organicen libremente en subgrupos de máximo 8 personas, se elegirá una observadora de cada grupo, quien deberá anotar todas las actuaciones de sus compañeras. Se les entregará los materiales necesarios para que construyan barcos, aviones y todas las figuras que quieran con papel, explicándoles que se tendrá en cuenta la cantidad y calidad de las figuras hechas.

Transcurrido el tiempo contemplado, se pedirá a los grupos que muestren sus producciones, determinando el equipo ganador. Luego, se le pedirá a cada equipo que relaten cómo fue el trabajo, los problemas que tuvieron y demás, mientras la facilitadora anotará esos comentarios en el tablero. Una vez que el equipo cuenta su experiencia, se procederá a pedirle al observador asignado, que cuente acerca de cómo vio trabajar a su equipo.

De esta manera, se dará el espacio para que las integrantes del grupo, hagan sus comentarios y se retroalimenten, reflexionando acerca de la importancia de trabajar en equipo. La facilitadora orientará la reflexión para mencionar la importancia de la planificación, la adecuada utilización de los recursos y la división del trabajo.

¹²³ *Ibíd.* P 45

✓ **“Alcance la Estrella, Tomando Decisiones Consensuadas”¹²⁴**

La facilitadora distribuirá a las participantes en varios grupos, teniendo en cuenta cierta igualdad en la calidad de las integrantes; logrando equilibrio entre estos; se pegará en el tablero las estrellas que contienen un número, correspondiente a una pregunta del cuestionario previamente elaborado.

Se sorteará el turno de comienzo del concurso entre los grupos, cada subgrupo designará a uno de los suyos para tomar del tablero o pared una estrella; éste leerá el número que lleva en el reverso; la facilitadora hará la pregunta correspondiente; responde en representación del grupo uno de ellos. Después de comentar cuál sea la respuesta correcta; si hubo acierto, conservan la estrella hasta el final del concurso; se concederá la posibilidad de tomar una segunda estrella al grupo que haya acertado en una pregunta.

Es importante indicarle al grupo, iniciando la dinámica, que no se admitirán respuestas dadas individualmente sin antes haber sido consultadas con sus compañeros.

Al terminar el concurso, la facilitadora motivará a los participantes para que reflexionen sobre la experiencia del concurso, a partir de la importancia de tomar decisiones. Para tomar del ejercicio algunas normas importantes a tener en cuenta al momento de tomar decisiones, los mismos grupos que participaron en el concurso, dialogarán sobre estas u otras preguntas:

¹²⁴ Taller tomado de DINÁMICAS GRUPALES DE REFLEXIÓN, San Pablo Editores, Colombia 2001, y adaptado por García Flórez, Deisy Shirley, Profesional en Formación.

- ¿Qué actitudes de los compañeros fueron para el grupo un medio para alcanzar un mayor número de estrellas, o a la inversa? ¿Qué actitudes de los mismos contribuyeron a perder la posibilidad de ganar estrellas?
- ¿Qué fallas o aciertos notan que hubo en el grupo con respecto a la toma de sus decisiones durante la realización del concurso?
- ¿Qué consideran se debe tener en cuenta cuando se quiere tomar decisiones de equipo?

La facilitadora destacará aquellos elementos de la reflexión grupal que merezcan acentuarse, en referencia a los elementos requeridos para una toma de decisiones adecuada, orientando al grupo para que a partir de la experiencia se incline por el consenso, debido a que de este modo hay mayor posibilidad de que las decisiones sean las adecuadas, por tanto, fue necesaria la reflexión, el análisis y además hay responsabilidad compartida por todos los miembros.

✓ **“El Capitán Manda”**¹²⁵

La facilitadora le pedirá a los participantes que se organicen en grupos y les indicará las reglas del juego. Cada grupo nombrará un capitán a quien entregarán los objetos que el capitán pedirá oportunamente; sólo a través de él, llegarán a manos de éste las cosas que la facilitadora solicite; el grupo que primero haga llegar a la facilitadora lo solicitado, por manos del capitán, obtendrá puntaje

La facilitadora, a una señal, iniciará la competencia solicitando a los equipos conseguir cada vez una cosa distinta; llevará cuenta de los puntos obtenidos por los diversos grupos.

¹²⁵La dinámica fue tomada de Dinámicas para Animaciones Misioneras para Niños, Jóvenes y Adultos, Adaptada por García Flórez, Deisy Shirley, Profesional en Formación.

Listado: Un botón blanco, un lapicero azul, una hormiga viva, una escoba en buenas condiciones, una moneda de 100 pesos, un calendario, una flor, la más pequeña que encuentre, un poco de agua, una hebra de cabello larga, una media blanca...etc.

Al terminar dicha competencia, se reunirán los grupos para evaluar el ejercicio con base en estas preguntas:

- ¿A qué circunstancias atribuye el grupo el hecho de haber obtenido el puntaje logrado?
- ¿Cómo califica la actuación del capitán o líder que nombraron para coordinar la actividad del grupo? ¿por qué?
- ¿Hubo otros compañeros que manifestaron aptitudes de líder? ¿Cuáles? ¿por qué?
- ¿Quiénes colaboraron más en la competencia? ¿Quiénes menos? ¿Por qué?
- ¿El ejercicio hecho les da alguna enseñanza? ¿Cuál?
- ¿Cómo consideran Uds. El trabajo de equipo: fácil o difícil? ¿Por qué? ¿Conviene o no aprender a trabajar en equipo? ¿por qué? ¿Qué normas se deberá tener en cuenta para trabajar en equipo en forma eficiente y provechosa?

A partir de la discusión generada al responder estas preguntas, se anotarán en el tablero las observaciones de los grupos sobre el liderazgo.

✓ **Somos un Equipo**

La facilitadora pedirá a las integrantes que se organicen en el auditorio de acuerdo al programa o comité al que pertenecen, de esta manera, a cada uno de estos se le asignará una tarea para que comiencen a trabajar y la presenten 15 días

después. Lo que se pretende es que el grupo, organice una feria en la que puedan mostrar y vender la totalidad de sus productos.

La idea es que cada programa elabore mínimo 5 productos diferentes y de cada uno de estos, fabrique 5 unidades. Dichos productos deberán ser de la mejor calidad. Así mismo deben trabajar en la organización y decoración de su stand.

Mientras tanto, el comité de Mercadeo deberá trabar en la publicidad del evento y en diseñar las estrategias para invitar a empresas, familiares y posibles compradores.

ESTABLECIMIENTO DE ACUERDOS

Al finalizar la jornada, cada programa y comité, deberán hacer un recuento de cómo fue el trabajo, como fueron las reuniones, como fue la toma de decisiones acerca de la decoración y qué productos elaborar, cómo invitar a los compradores, quienes tomaron el liderazgo y en qué momento, cómo lo asumió el grupo. Si hubo o no trabajo en equipo, que enseñanza les dejó la actividad, que deberían mejorar.

Así mismo la facilitadora expresará sus apreciaciones desde lo que ella observó y de acuerdo al desempeño de ellos durante la feria, felicitando al grupo y orientándolo a que se comprometan en el cambio de las actitudes que requieran mejora.

EVALUACION: PROCESANDO

La profesional en formación propiciará el espacio para que los participantes evalúen el taller en general, recordando que este inició dos sábados antes. Así mismo, se evalúe su actuación frente a las actividades realizadas y la labor de la facilitadora; además, hagan aportes que lleven a mejorar futuras actividades.

6.3.1.2 Estrategia 2: Fortalecimiento a Nivel Técnico

Es preciso proponer espacios de capacitación, para fortalecer a nivel técnico los programas de confecciones, alimentos y artesanías y a la vez lograr que ellas acojan la metodología de autogestión como herramienta que permita resolver sus necesidades, es decir, que pasen del mero conocimiento del concepto a su práctica; para conseguirlo deben fusionarse estas dos estrategias.

Para tal efecto, en una reunión realizada con las integrantes de cada programa, se les contará las debilidades a partir del diagnóstico, en ambos aspectos, y se encargará la misión de que ellas autogestionen los cursos que requieren con el Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena).

Permanentemente habrá un proceso de asesoría y acompañamiento por parte de la profesional en formación, pero, serán ellas las encargadas de la consecución de los cursos requeridos; partiendo del hecho que no se pueden formar líderes autogestionarios empleando una metodología paternalista.

6.5 Capacitación y Autogestión

FECHA: Séptima, Jornada de Intervención

HORA: Programa de Confecciones: 8:00 a 10:00 AM

Programa de Alimentos: 10:00 AM a 12:00 AM

Programa de Artesanías: 2:00 PM a 6:00 PM

LUGAR: Auditorio del IDEF "COOMULTRASAN MULTIACTIVA"

RESPONSABLE: Coordinadora Proyecto

OBJETIVOS:

- ✓ Lograr que las integrantes del grupo autogestionario adquieran los conocimientos técnicos necesarios para el funcionamiento exitoso de los tres programas.
- ✓ Lograr que los miembros grupo, utilicen la autogestión y se apropien de esta herramienta, en la consecución de los recursos requeridos.

METODOLOGIA

INTRODUCCION

Se dará la bienvenida al grupo por parte de la facilitadora, y se invitará a sus integrantes para que pongan en práctica todos los compromisos establecidos hasta el momento y además, se les motivará a que participen en las actividades planeadas y en la ejecución de las tareas dejadas durante la jornada.

MOTIVACIÓN “**DOÑA CATA**”¹²⁶

La facilitadora pedirá a las participantes que se organicen en mesa redonda, y tratará de enseñarles este relato que deben repetir textualmente: Doña Cata está enferma, y uno de los participantes deberá responderle: ¿Y qué tiene doña Cata? Se le responderá: le duele la chocozuela. Los integrantes deberán preguntar a otros participantes, llorando, riendo, gritando, bailando, etc.

¹²⁶ Dinámicas para Animaciones Misioneras para Niños, Jóvenes y Adultos. OP. CIT. P 21

DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD: PARTE CENTRAL

✓ **Consecución de Cursos Mediante Autogestión**

Para esta actividad, se reunirán los grupos de acuerdo al programa al que pertenezca, de tal manera que la facilitadora, explicará a cada uno de estos subgrupos las falencias de capacitación detectadas a partir del diagnóstico y les señalará las tareas que deberán cumplir así:

- a. Programa de Confecciones: Corte, ensamble, diseño, escalado y patronaje, control de calidad y planeación de producción.
- b. Programa de Alimentos: Buenas prácticas de manufactura, organización de eventos y comidas rápidas.

De manera que, se les explicará a las integrantes de este programa, que su tarea consiste en organizarse en la forma como mejor lo consideren, para conseguir los cursos que necesitan, haciendo énfasis en que la profesional no se desentenderá de esta tarea, ellos contarán con todo su apoyo, acompañándolos al Sena, resolviendo inquietudes, asesorándolos en la redacción de las cartas etc y en todo lo demás que considere necesario.

- c. Programa de Artesanías: para el caso de artesanías se les pedirá, de igual manera, que se organicen libremente y que como equipo trabajen en la investigación de los productos que más se ajustan al mercado bumangués (inicialmente). De igual modo contarán con todo el apoyo de la trabajadora social y con el Comité de Mercadeo.

ESTABLECIMIENTO DE ACUERDOS

La facilitadora orientará a las integrantes de cada programa a que se comprometan con la realización de las tareas asignadas, así como de la puesta en práctica de lo visto hasta el momento.

EVALUACION: PROCESANDO

La facilitadora antes de despedir a los participantes, les dará el espacio para que den sus opiniones al respecto de la metodología utilizada, aclarándoles la intención de obligarlos a que apliquen la autogestión.

6.6 Capacitación

FECHA: Octava Jornada de Intervención

HORA: Programa de Confecciones: 8:00 a 10:00 AM

Programa de Alimentos: 10:00 AM a 12:00 AM

Programa de Artesanías: 2:00 PM a 6:00 PM

LUGAR: Auditorio del IDEF "COOMULTRASAN MULTIACTIVA"

RESPONSABLE: Coordinadora del Proyecto

OBJETIVOS:

- ✓ Lograr que las integrantes de los distintos programas unifiquen criterios con respecto a la elaboración de sus productos.

METODOLOGIA

INTRODUCCION

La facilitadora dará la bienvenida al grupo, los motivará a participar en las actividades planeadas para la jornada y además, propiciará el espacio para que las integrantes expongan los avances obtenidos en la consecución de los cursos y en la investigación (de acuerdo al caso), sus dificultades, aprendizaje y demás. Además, resolverá las distintas inquietudes y brindará la asesoría necesaria.

MOTIVACIÓN “**EL CONDOMINIO**”¹²⁷

La facilitadora pedirá a las participantes, que organicen el salón en mesa redonda, y que se ubiquen en subgrupos de tres personas. De las cuales dos se tomarán de las manos y una persona se ubicará entre ellas. Las personas que se agarren de las manos serán llamadas apartamentos y las que estén adentro, inquilinos.

Se indicará al grupo, que cuando se diga cambio de apartamentos, las personas que están afuera deben cambiar de puesto, cuando se diga cambio de inquilinos, los que estén dentro deben hacerlo.

DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD: PARTE CENTRAL

La facilitadora asignará a los distintos programas las siguientes tareas:

a. Programa de Alimentos: pedirá que hagan un único listado que contenga los alimentos que saben preparar cada una de ellas. Posteriormente, les pedirá que se organicen de manera que establezcan un lugar y un horario donde puedan

¹²⁷ *Ibíd.* P 72

reunirse, de tal manera que puedan enseñarse mutuamente la preparación de dichas recetas. La idea es tratar de unificar la forma su preparación y mejorar la calidad del alimento.

Al finalizar la jornada, las integrantes de este programa deberá entregar una propuesta de trabajo, con fechas, selección de alimentos que van a preparar y lugar donde se reunirán.

b. Programa de Confecciones: Se les pedirá que se organicen de tal manera que entre ellas hagan un listado de sus conocimientos y establezcan la forma en que puedan enseñar mutuamente las distintas labores: trazo, corte, ensamble y otras tareas específicas que a juicio de ellas, puedan enseñarse entre sí.

Al finalizar la jornada, las integrantes de este programa deberá entregar una propuesta de trabajo, con fechas, selección de tareas a enseñar y lugar donde se reunirán.

6.7 Programa de Artesanías: Se le solicitará a las integrantes de este programa, que establezcan un listado de las técnicas que manejan, posteriormente, se les indicará que se organicen de tal forma que puedan enseñarse dichas técnicas unas a otras, lo que se pretende es que la totalidad del grupo las conozca.

Es necesario tener en cuenta al momento de seleccionar las técnicas, el resultado arrojado por la investigación, que dicho subgrupo debió realizar.

Al finalizar la jornada, las integrantes de este programa deberán entregar una propuesta de trabajo, con fechas, selección de técnicas a enseñar y lugar donde se reunirán.

ESTABLECIMIENTO DE ACUERDOS

La facilitadora orientará a las integrantes de cada programa a que se comprometan con la realización de las tareas asignadas, así como de la puesta en práctica de lo visto hasta el momento.

EVALUACION: PROCESANDO

La facilitadora dará el espacio para que den sus opiniones al respecto de las actividades realizadas durante la jornada, la metodología utilizada, aclarándoles la intención de obligarlos a que apliquen la autogestión.

6.3.1.3 Estrategia 3: Desempeño Adecuado de los Roles Productivo, Reproductivo y Comunitario

El paso a seguir es el fomento del adecuado cumplimiento de los roles reproductivo y comunitario, proporcionándole esta información a las integrantes del grupo, por tanto, si ellas conocen sus roles podrán defenderlos y desempeñarlos correctamente.

La trabajadora social realizará unas charlas sobre planificación, autocuidado, y participación a nivel comunitario, pero además, se contará con apoyo de una profesional en el área de la salud, para que sea ella quién profundice en temas específicos de la parte sexual y reproductiva.

a. Charla “Mujer, Tienes Tres Roles que Desempeñar”

FECHA: Novena Jornada de Intervención

HORA: 2:00 PM a 6:00 PM

LUGAR: Auditorio del IDEF “COOMULTRASAN MULTIACTIVA”

RESPONSABLE: Coordinadora del Proyecto

OBJETIVOS:

- ✓ Dar a conocer a las integrantes del Grupo Autogestionario de Mujeres Cabeza de familia, los tres roles que cumple la mujer en la sociedad.
- ✓ Lograr que las integrantes del grupo se sensibilicen con respecto a la importancia de que se hagan partícipes en el desarrollo de su comunidad.
- ✓ Sensibilizar a las integrantes con respecto a la importancia de apropiarse de su vida sexual y reproductiva.
- ✓ Promover en las integrantes del grupo, la búsqueda del equilibrio en el cumplimiento de sus tres roles, para ser verdaderamente exitosas.

METODOLOGIA

INTRODUCCION

La facilitadora dará la bienvenida al grupo, indicándoles el tema a tratar, motivándolas a participar y a estar atentas a lo que verán durante la jornada.

MOTIVACIÓN **“HAGO MI MALETA”**¹²⁸

La facilitadora pedirá a las participantes que se organicen en mesa redonda, y les explicará lo que deben decir “estoy haciendo mi maleta para irme a París y pondré en esta un cepillo de dientes” o cualquier otro objeto que se le ocurra. El segundo dirá “estoy haciendo mi maleta y pondré en esta un cepillo de dientes y un sombrero”; el tercero “estoy haciendo mi maleta y pondré en esta un cepillo de dientes, un sombrero y un peine. Al avanzar el juego, cada participante deberá repetir en orden todos los objetos mencionados y agregar uno propio. El que

¹²⁸ Dinámicas para Animaciones Misioneras. OP. CIT. P 22

cometa un error queda eliminado del juego y el que dure más tiempo es el vencedor.

DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD: PARTE CENTRAL

La facilitadora hará una pequeña charla donde dará a conocer los tres roles que cumplen hombres y mujeres en la sociedad, ahondando en como la sociedad enseña que dependiendo de si se es hombre o mujer cada uno cumple estos roles en forma diferente, lo cual, no quiere decir que esto sea cierto.

De esta manera, se profundizará en el rol productivo, reproductivo y el comunitario, mencionando la importancia de cada uno de estos.

Al terminar la exposición, la facilitadora, pedirá a las integrantes del grupo que se organicen libremente en subgrupos de máximo 8 personas, indicándoles que discutan lo visto, que hagan un listado de las inquietudes que tienen sobre el tema.

La facilitadora, pasará por todos los subgrupos, tratando de dar respuesta a las inquietudes de cada una de ellas. Posteriormente, pedirá a las integrantes que escriban sus conclusiones, las cuales se expondrán frente al grupo en general.

ESTABLECIMIENTO DE ACUERDOS

La facilitadora propiciará el espacio para que las integrantes del grupo autogestionario, hagan sus reflexiones acerca del tema visto, haciéndoles saber que la mujer puede desempeñarse a nivel laboral en forma exitosa al igual que el hombre; con lo referente a su rol reproductivo, que ella puede decidir sobre la tenencia de sus hijos, y además mencionar la responsabilidad que deben tener

con su salud sexual; en lo referente a su rol comunitario, se les hablará acerca de la importancia de su participación en el desarrollo de su comunidad.

EVALUACION: PROCESANDO

La facilitadora invitará a las participantes a que evalúen el tema visto, su actuación y la del grupo mismo.

b. Charla “Planificación”

FECHA: Décima Jornada de Intervención

HORA: 2:00 PM a 6:00 PM

LUGAR: Auditorio del IDEF “COOMULTRASAN MULTIACTIVA”

RESPONSABLE: Profesional en el Área de la Salud.

Coordinadora del Proyecto

OBJETIVOS:

- ✓ Brindar información de los diferentes métodos de planificación familiar y de su adecuado uso.
- ✓ Promover en las integrantes del grupo Autogestionario de Mujeres Cabeza de Familia, el uso de métodos de planificación familiar.

METODOLOGIA

INTRODUCCION

La trabajadora social en formación, dará la bienvenida al grupo y les hará una breve introducción referente al tema de planificación, presentando a la profesional en salud que dirigirá esta charla. (La charla es especialmente para las personas

que de acuerdo al diagnóstico desconocen esta parte; sin embargo, en razón a que hay madres y padres, participará la totalidad del grupo, para que tengan la información y puedan brindárselas a sus hijas(os).

DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD: PARTE CENTRAL

La profesional de la salud, estará a cargo de hacer una charla sobre métodos de planificación familiar, y de resolver las inquietudes de las participantes.

ESTABLECIMIENTO DE ACUERDOS

Se dará el espacio para que las participantes establezcan sus compromisos con respecto al tema visto, sea de comenzar la tarea de planificar y/o de transmitir esta información en forma adecuada a las personas que las rodeen.

EVALUACION: PROCESANDO

Se invitará a las participantes de la charla, a que evalúen el tema visto, el hecho de que se haya invitado a otra persona para efectos de la charla, la metodología empleada y otros aspectos que el grupo considere necesario.

c. Charla “Mujer Cuida tu Salud”

FECHA: Undécima Jornada de Intervención

HORA: 2:00 PM a 6:00 PM

LUGAR: Auditorio del IDEF “COOMULTRASAN MULTIACTIVA”

RESPONSABLE: Profesional en el Área de la Salud.

Coordinadora del Proyecto

OBJETIVOS:

- ✓ Promover en las integrantes del grupo Autogestionario de Mujeres Cabeza de Familia, prácticas para el cuidado de su salud sexual y reproductiva.

METODOLOGIA

INTRODUCCION

La trabajadora social hará una breve introducción de la temática a tratar, presentando a la profesional en el área de la salud, que estará encargada de la charla.

DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD: PARTE CENTRAL

La profesional en el área de la salud, se encargará de hacer una charla para el grupo, abordando los siguientes temas: Autoexamen de seno, mamografía, citología y examen de próstata. Explicando en qué consisten, a qué edades deben practicarse, con qué periodicidad y para el caso del autoexamen de seno enseñará como hacerlo.

Se hará énfasis en las enfermedades que se pueden descubrir y tratar a tiempo si se realizan estos exámenes.

Se ofrecerá el espacio para resolver las inquietudes que surjan durante la charla.

ESTABLECIMIENTO DE ACUERDOS

La profesional orientará al grupo al a que establezca compromisos con respecto al autocuidado de su salud, motivándolas a abandonar las razones por las cuales no

se practicaban estos exámenes, tales como vergüenza, poca preocupación, entre otros.

EVALUACION: PROCESANDO

Se propiciará el espacio, para que las participantes evalúen la temática tratada, la metodología empleada, la actuación de la profesional invitada y el comportamiento del grupo.

6.3.1.4 Estrategia 4: Capacitar a las integrantes del grupo en lo referente a las leyes que protegen a la mujer a nivel internacional, nacional y local.

El paso a seguir es dar a conocer a las integrantes del grupo, la normatividad existente que protege los derechos de las mujeres, proporcionándoles esta información ellas comprenderán que tienen derecho y deberes y así puedan defenderlos.

La trabajadora social realizará una charla sobre la convención internacional de la mujer, las Leyes 823 de 2003, la Ley 82 de 1993 y el Plan Nacional de Desarrollo y Plan de Gobierno Municipal.

a. Charla “Mujer Conoce tus Deberes”

FECHA: Duodécima Jornada de Intervención

HORA: 2:00 PM a 6:00 PM

LUGAR: Auditorio del IDEF “COOMULTRASAN MULTIACTIVA”

RESPONSABLE: Coordinadora del Proyecto

OBJETIVOS:

- ✓ Capacitar a las integrantes del grupo en lo referente a la normatividad que protege los derechos de la mujer.

METODOLOGIA

INTRODUCCION

La trabajadora social hará una breve introducción de la temática a tratar, motivando al grupo a participar de la actividad.

DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD: PARTE CENTRAL

La coordinadora del proyecto hará una charla sobre las distintas leyes que protegen a las mujeres, contándoles de la aplicabilidad y del respaldo que les brinda las diferentes leyes y políticas estatales que defienden a la mujer, que promueven la equidad de género y por tanto la igual de oportunidades para ambos sexos. Además que impulsan a la creación de microempresas por parte de las mujeres cabeza de familia.

ESTABLECIMIENTO DE ACUERDOS

La profesional orientará al grupo a que establezca compromisos con respecto a la defensa de sus derechos, al cumplimiento de sus deberes.

EVALUACION: PROCESANDO

Se propiciará el espacio, para que las participantes evalúen la temática tratada, la metodología empleada, la actuación de la coordinadora y el comportamiento del grupo.

Las dinámicas fueron tomadas de los libros Dinámicas para Animaciones Misioneras y Dinámicas Grupales de Reflexión, las cuales fueron adaptadas por la profesional en formación para diseñar los talleres.

CRONOGRAMA (Cuadro 4)

**CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES
PROPUESTA DE INTERVENCIÓN
GRUPO AUTOGESTIONARIO MUJER CABEZA DE FAMILIA**

ACTIVIDAD	PRIMER MES				SEGUNDO MES				TERCER MES			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Aplicación de taller “Importancia de la Comunicación”	■											
Ejecución taller “Mejoramiento de la Comunicación Grupal”		■										
Realización Taller “Cohesión Grupal”			■									
Taller “Trabajo en Equipo, Liderazgo y Toma de Decisiones”				■	■	■						
Consecución de cursos mediante autogestión	■	■	■	■	■	■	■					
Propuesta de trabajo “Enseñanza Mutua” por los miembros de cada programa								■				
Reunión de los integrantes de cada programa, para enseñanza mutua									■	■	■	
Charla “Mujer Tienes Tres Roles que Desempeñar en la Sociedad”									■			
Charla “Planificación Familiar”										■		
Charla “Mujer Cuida tu Salud”											■	
Charla “Conoce tus Derechos y Deberes”											■	■
Elaboración y Entrega de Informes											■	■

Fuente: García Flórez, Deisy Shirley; Profesional en Formación de Trabajo Social, Universidad Industrial de Santander (UIS).

6.4 PRESUPUESTO (Cuadro 5)

**PRESUPUESTO
PROPUESTA DE INTERVENCIÓN
GRUPO AUTOGESTIONARIO MUJER CABEZA DE FAMILIA**

RECURSOS	COMPONENTE	UNIDAD O CANTIDAD DE MANO DE OBRA	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
Materiales	Auditorio	0	\$ -	\$ -
	Fotocopias	200	\$ 70	\$ 14.000
	Resma de papel	1	\$ 20.000	\$ 20.000
	Marcadores	20	\$ 2.000	\$ 40.000
	Pliegos de cartulina	15	\$ 1.000	\$ 15.000
	Pegante	5	\$ 5.000	\$ 25.000
	Tijeras		\$ 2.000	\$ 10.000
	Estrellas de cartón	20	\$ 1.500	\$ 30.000
Humano	Trabajadora Social	1	\$ 800.000	\$ 800.000
	Enfermera	1	\$ 60.000	\$ 60.000
Otros conceptos	Imprevistos (10%)			\$ 71.400
TOTAL A PAGAR				\$ 1.085.400

Fuente: García Flórez, Deisy Shirley; Profesional en Formación de Trabajo Social, Universidad Industrial de Santander (UIS)

7. CONCLUSIONES

Un logro obtenido fue la elaboración del diagnóstico, que recopila toda la información referente a la ejecución del proyecto desde su inicio y describe a la vez, varios aspectos relacionados con la dinámica grupal, socioeconómica, cultural, a nivel de capacitación y desempeño de los tres roles de las integrantes del grupo en la sociedad.

Durante este proceso, se pudo sensibilizar a las integrantes del grupo autogestionario con respecto a la importancia de mejorar algunos de los aspectos mencionados anteriormente, propiciando en ellas una actitud positiva frente a la intervención.

La práctica le aportó a la estudiante muchos elementos de aprendizaje, contribuyendo a su formación profesional, permitiendo la aplicación de los conocimientos teóricos adquiridos en la academia, obteniendo experiencia frente al manejo de grupos y a la forma de enfrentarse adecuadamente a las distintas situaciones que se presentan en la vida laboral.

El trabajo realizado permitió conocer a mucha gente cálida y con deseos de superación, de quienes sin duda se aprendió mucho; además proporcionó la oportunidad de trabajar con un equipo interdisciplinario, situación que enriqueció a la estudiante, contribuyendo al abandono de este rol para comenzar a asumir el de profesional.

8. RECOMENDACIONES

A la Institución

- ✓ Implementar la propuesta de intervención diseñada por la profesional en formación, pues es urgente que ellas aprendan a trabajar en equipo y superen las debilidades señaladas en el diagnóstico, por tanto estas se convierten en obstáculos para el logro de sus objetivos.

- ✓ Abandonar el paternalismo tenido hasta el momento con las integrantes del grupo, incentivándolos a que gestionen por sí mismas los recursos necesarios, en coherencia con la metodología de autogestión.

- ✓ Llevar a cabo actividades lúdicas y recreativas con el grupo, con miras a aumentar la interacción entre sus integrantes, de manera que haya mayor cohesión y afecto entre ellas.

A la Escuela de Trabajo Social

- ✓ Implementar cambios en el pensum de la carrera, de tal modo que los y las estudiantes de trabajo social elaboren su informe mejorado a tiempo que realizan su última práctica y así puedan graduarse al momento de terminar décimo semestre.

✓ Que los profesores unifiquen los parámetros a seguir en el contenido del proyecto de grado y en su calificación, brindándole mayor claridad al estudiante en cuanto a la forma de elaborar este documento.

✓ Que se le proporcione mayor tiempo remunerado dentro de la carga académica, a los profesores que califican proyectos de grado, con el fin de que pueda agilizarse este proceso, beneficiando al estudiante y al docente.

A Estudiantes en Práctica

✓ Que el proceso de práctica se haga siempre en forma profesional y ética, no como un simple requisito académico que debe cumplirse, sino con todo el compromiso y el respeto que merece la población objeto de la intervención.

✓ Es importante documentarse teóricamente desde el inicio de la práctica, para que esta pueda alimentar y guiar la intervención.

✓ Que se generen procesos que apunten a contrarrestar las causas de la situación problema y la resolución de las necesidades sentidas por el grupo, no a lo que a nuestro parecer lo son.

- ✓ Cuando se trabaja con grupos es importante ganarse la confianza de sus miembros, sin convertirse en un integrante más del mismo, para que se puedan observar y analizar sus conductas en forma neutral.

- ✓ No abandonar el proyecto de grado, darle continuidad hasta lograr con éxito su culminación, de lo contrario, luego se hace difícil retomar lo académico y el mundo laboral exige que se obtenga el título profesional.

9. BIBLIOGRAFÍA

BELLO, Álvaro. (2000). Incorporación de la dimensión de Género en Proyectos Forestales, Disponible en Internet http://chilebosquenativo.cl/info_documentos/extension/ (Citado el 12 de febrero de 2007).

BRIVIO BORJA, Adriano. (2006). La Autogestión Comunitaria. Disponible en Internet: <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/autogescomuni.htm> (Citado el día 12 de febrero del 2007).

BOTERO GIRALDO, Silvio. Dinámicas Grupales de Reflexión. San Pablo Editores, Colombia 2001, 160 P.

COLOMER VIADEL, Antonio. (2005). La Autogestión y el Personalismo Comunitario. Disponible en Internet: <http://www.dansocial.gov.co/admin/files/Ane-Noticia> (Citado el día 13 de febrero de 2007)

Constitución Política de Colombia de 1991, con reformas a 2005. Editorial Panamericana, Colombia, 2006, 407 P.

Coomultrasan Multiactiva. Disponible en Internet en www.coomultrasan.com. (Citado el 12 de febrero del 2007)

Dinámicas para Animaciones Misioneras para Niños, Jóvenes y Adultos. Tercer Encuentro Latinoamericano de infancia misionera. Ecuador 1998, 100p.

DURSTEWITZ, Petra. (2000) ¿Qué es lo que entendemos cuando hablamos de género? Proyecto Sistema Financiero Rural, Disponible en Internet: <http://www.fondesif.gov.bo/GeneroyMicrofinanza/> (Citado el día 11 de febrero de 2007)

Enciclopedia Electrónica Encarta 2008, Microsoft Corporation. 2007.

GNECCO DE RUIZ, María Teresa. Trabajo Social con Grupos, Fundamentos y Tendencias. Editorial Kimpres Ltda, Colombia, 2005, 259 P.

GIL DE SAN VICENTE, Iñaki. (2006). Autogestión, Autodeterminación. Disponible en Internet: www.lahanaine.org/paisvasco/autoorganizacion. (Citado el día 13 de febrero de 2007).

LÓPEZ, Martín. (1991). Grupos Sociales, Teorías de Homans. Gran Enciclopedia Rialp, Humanidades y ciencias. Disponible en Internet: <http://www.canalsocial.net/ger/> (Citado el día 12 de febrero de 2007).

Ley 823 del 2003. Artículo 1 Disponible en Internet: <http://www.fedevivienda.org.co/> (Citado el día 2 de marzo de 2007).

Ley 82 de 1993. Artículo 2 Disponible en Internet: www.lexadin.nl/wlg/legis/nofr/oeur/ (Citado el 2 de marzo de 2007).

MURGUIALDAY, Clara. Enfoque de Políticas hacia las Mujeres, Diccionario de la Acción Comunitaria. Disponible en Internet: <http://www.dicc.hegoa.efaber.net/> (Citado el 10 de enero 2006).

Organización de las Naciones Unidas (ONU). (1981) Artículo 1 de la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer.

Disponible en Internet: <http://www.derechos.org/ddhh/mujer/> (Citado el día 2 de marzo de 2007).

Plan Nacional de Desarrollo “Hacia un Estado Comunitario”. (2002-2006). Disponible en Internet: <http://www.presidencia.gov.co/planacio> (Citado el día 5 de marzo de 2007).

Plan de Gobierno del municipio de Bucaramanga “Bucaramanga Productiva y Competitiva” (2004 -2008). Disponible en Internet: <http://www.bucaramanga.gov.co/> (Citado el día 5 de marzo de 2007).

ROBLES, Jorge. (2006). La Autogestión Comunitaria y su Proceso de Desarrollo. Disponible en Internet: <http://www.punksunidos.com.ar/autogestion/> (Citado el día 13 de febrero de 2007)

ROMERO, Gloria Solé. (1995) Historia del feminismo. Feminismo-Wikipedia, La Enciclopedia Libre, Disponible en Internet: <http://www.wikipedia.org/wiki/feminismo/> (citado el 10 de enero del 2006).

TENORIO CONDE, Alicia. Bases Conceptuales para el Trabajo con Grupos. Cargraphics, Impresión Digital; Colombia, 1996, 197 P.

TORRES SÁNCHEZ, Carlos Eduardo. (2006). Grupos, Teoría y Experiencias Académicas. Disponible en Internet: www.monografias.com/trabajos36/grupos/grupos3.shtml. (Citado el día 12 de febrero de 2007)

Anexos

Anexo A

Plan de Trabajo Matriz de Necesidades

FECHA: Sábado 1 de Octubre de 2005

HORA: 8:00 AM - 10:00 AM

10:00 AM -12:00 PM

2:00 PM - 4:00 PM

LUGAR: Auditorio del IDEF "COOMULTRASAN MULTIACTIVA"

RESPONSABLE: Deisy Shirley García Flórez

OBJETIVO:

- ✓ Conocer las principales necesidades que poseen los integrantes de cada programa del grupo autogestionario. (confecciones, alimentos y artesanías).

METODOLOGIA

INTRODUCCION

La facilitadora abrirá la jornada saludando al grupo, brindándoles la bienvenida, invitándolos a participar en las actividades que se llevarán a cabo durante la jornada.

DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD: PARTE CENTRAL

La facilitadora pedirá al grupo que se organice en 9 subgrupos. A cada uno de los cuales se le entregará una hoja que contiene una necesidad axiológica, se dará el espacio y el acompañamiento, para que los subgrupos reflexionen y discutan acerca de la misma teniendo en cuenta las necesidades ontológicas (ser, tener, estar, hacer), llegarán a algunas conclusiones que consignarán en el formato otorgado por la facilitadora.

ESTABLECIMIENTO DE ACUERDOS

Para finalizar el ejercicio, se dará un espacio para la retroalimentación entre grupos, paralelamente se aprovecharán las conclusiones, para que el grupo reflexione sobre las debilidades que se hacen evidentes y se establezcan compromisos que los lleven a mejorar dichas problemáticas.

EVALUACION: PROCESANDO

Se dará el espacio para que los participantes, den a conocer sus opiniones con respecto a las actividades realizadas durante la jornada, indicando si les parece positiva la reunión por líneas de producción.

Fecha: _____

Grupo N. _____

	Ser	Tener	Hacer	Estar
Subsistencia				
Protección				
Afecto				
Entendimiento				
Participación				
Ocio				
Creación				
Identidad				
Libertad				

Observaciones _____

Fuente: MAX-NEEF, Manfred A.

Anexo B

Plan de Trabajo Matriz DOFA

FECHA: Sábado 29 de Octubre de 2005

HORA: 2:00 PM - 4:00 PM

LUGAR: Auditorio del IDEF "COOMULTRASAN MULTIACTIVA"

RESPONSABLE: Deisy Shirley García Flórez

OBJETIVO:

- ✓ Conocer las fortalezas, aspectos por mejorar, oportunidades y amenazas presentes en la dinámica del grupo autogestionario, a partir de su auto evaluación.

METODOLOGIA

INTRODUCCION

La facilitadora abrirá la jornada saludando al grupo, brindándoles la bienvenida, invitándolos a participar en las actividades que se llevarán a cabo durante la jornada.

DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD: PARTE CENTRAL

La facilitadora procederá a dibujar en el tablero una matriz DOFA, y pedirá a los participantes que realicen un examen detenido a nivel individual de lo que creen debe mencionarse para diligenciar el formato. En otras palabras, que ellos realicen un auto examen para que a partir de su sentir expongan las debilidades, fortalezas, amenazas y oportunidades a nivel grupal. A partir de sus reflexiones, dando lugar a la discusión de lo que cada uno mencione en voz alta, se anotará en el tablero.

ESTABLECIMIENTO DE ACUERDOS

Se propiciará un espacio para que a partir de lo expuesto por las participantes, se haga un debate y se llegue a unas conclusiones que permitan reflexionar sobre lo que debería hacerse desde su individualidad para superar las cosas que no estén bien y para que a nivel grupal se aprovechen los aspectos que estén a favor.

EVALUACION: PROCESANDO

Se dará el espacio para que los participantes, den a conocer sus opiniones con respecto a la actividad realizada durante la jornada, indicando qué aspectos deben mejorarse de la metodología utilizada, además de evaluar los aprendizajes obtenidos con la actividad.

AGRADECIMIENTOS

MATRIZ DOFA

Fortalezas	Debilidades
Oportunidades	Amenazas

Observaciones _____

_____.

Fuente: HUMPHREY, Albert S. y otros.

Anexo C

Planes de Trabajo

1. Autogestión Comunitaria

FECHA: Sábado 24 de Septiembre de 2005

HORA: 3:00 PM

LUGAR: Auditorio IDEF-COOMULTRASAN

RESPONSABLE: Deisy Shirley García Flórez

OBJETIVO:

- ✓ Sensibilizar al grupo frente a la responsabilidad y el compromiso que cada miembro debe tener frente a la autogestión.
- ✓ Lograr que cada integrante del grupo autoevalúe las acciones que ha realizado frente a la autogestión.
- ✓ Establecer en que medida se ha interiorizado el proceso de autogestión en los integrantes del grupo.

METODOLOGIA

INTRODUCCION

La facilitadota procederá darle la bienvenida al grupo, explicará las actividades que se realizarán durante la jornada y el objetivo de las mismas.

MOTIVACION: TINGO...TINGO...TANGO

Con el ánimo de ambientar al grupo, se pedirá a los participantes que se organicen de tal manera que se facilite jugar al tingo-tingo-tango. La dinámica consiste en pasar un objeto de persona a persona, mientras otra pronuncia las palabras tingo... tingo... tango. Las personas que se queden con el objeto en la mano cuando se mencione la palabra tango, pasarán al frente y su castigo será que escriban en el tablero una palabra referente a la autogestión. Se explicarán las reglas antes de iniciar el juego.

DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD: PARTE CENTRAL

La parte central de la jornada, será la reflexión que cada persona haga frente a lo que significa **AUTOGESTIÓN**, con la participación inicial de las personas que pasaron al tablero, las cuales explicarán el por que consideran que el concepto que escribieron es importante para que se de la misma.

Posteriormente, se dará participación al grupo, para que exprese sus opiniones y con ayuda de la facilitadota, autoevalúen sus actuaciones y compromiso frente a éste.

ESTABLECIMIENTO DE ACUERDOS

La facilitadora orientará al grupo y lo motivará, para que se comprometa a mejorar los aspectos en los cuales se ha detectado que hubo fallas frente a la autogestión. Es decir, la idea es tratar de que aumenten su nivel de compromiso con el grupo, que se disipen los problemas que han surgido entre ellos, que se vean como un equipo olvidando las divisiones que hayan existido.

EVALUACION: PROCESANDO

La facilitadora invitará al grupo a que evalúe la actividad, preguntándoles ¿Cómo les pareció la actividad?, ¿qué se podría mejorar en el próximo encuentro? ¿Qué aprendieron producto de la actividad?

AGRADECIMIENTOS

2. Importancia de la Comunicación

FECHA: Sábado 1 de Octubre de 2005

HORA: 2:00 PM

LUGAR: Auditorio de CAFESALUD

RESPONSABLE: Deisy Shirley García Flórez

OBJETIVO:

- ✓ Establecer la forma y el nivel de comunicación dado dentro de los integrantes del grupo.
- ✓ Sensibilizar a los participantes en cuanto a la importancia de la comunicación, como base fundamental para que se den exitosamente todos los procesos grupales.

METODOLOGIA

INTRODUCCIÓN

La facilitadora abrirá la jornada saludando al grupo, brindándoles la bienvenida, invitándoles a participar en las actividades que se llevarán a cabo durante la jornada.

MOTIVACION: **RULETA RUSA**

La dinámica del ejercicio consiste en pedir a las integrantes que se organicen en dos círculos, uno al interior y otro en la parte superior, la idea es que las personas queden cara a cara, se les dará un espacio para que se saluden, se conozcas un poco, luego, se les pedirá que giren hacia su derecha, para que puedan conversar con otra persona, así hasta que todos hayan tenido la oportunidad de hablar. La idea del ejercicio es propiciar el acercamiento entre ellos.

DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD: PARTE CENTRAL

Durante este espacio se hará una dinámica que permita que los participantes reflexionen acerca de cómo se da la comunicación a nivel grupal, para ello la facilitadora proporcionará un texto a un integrante para que lo lea y lo transmita en secreto a una persona que esté a su lado, de esta manera uno a uno se dirán el secreto, al final, se comparará el mensaje que llegó al último receptor con el escrito originalmente.

Posteriormente, la facilitadora brindará un espacio para que las personas expresen sus propias conclusiones.

ESTABLECIMIENTO DE ACUERDOS

La facilitadora orientará a los participantes para que se comprometan a nivel individual a trabajar por mejorar la comunicación que se da al interior del grupo, invitándolos a reflexionar sobre la importancia de ésta y la repercusiones que trae el que esta no se de satisfactoriamente.

EVALUACION: PROCESANDO

La facilitadora invitará a los participantes a que evalúen la actividad, aportando sus opiniones con el ánimo de mejorar futuras reuniones.

AGRADECIMIENTOS

3. Trabajo en Equipo

FECHA: 15 de octubre DE 2005

HORA: 2:00 PM

LUGAR: Auditorio del IDEF "COOMULTRASAN MULTIACTIVA"

RESPONSABLE: Deisy Shirley García Flórez

OBJETIVO:

- ✓ Determinar el nivel de organización del grupo,
- ✓ Estableciendo si las integrantes del grupo trabajan en equipo.
- ✓ Sensibilizar a los integrantes del grupo con respecto a la importancia de organizarse y delegar funciones.
- ✓ Lograr la elección del nombre de la fundación.

METODOLOGIA

INTRODUCCIÓN

La facilitadora hará una breve introducción, orientando al grupo a que se motive con el proyecto, que aclare esas dudas que generan temor con respecto a la realidad del mismo.

Se les informará de la gestión realizada por la profesional en formación con lo referente a la fase de especialización, buscando apoyo en el SENA de los municipios de Piedecuesta y Floridablanca.

MOTIVACIÓN: **EL REY MANDA**

Con el ánimo de ambientar al grupo, se les pedirá a las participantes que se organicen en cuatro equipos de trabajo; se le proporcionará a cada uno de éstos un listado de los elementos que deben conseguir en el menor tiempo posible, tendrán un máximo de 20 minutos para cumplir con las tareas asignadas. Este es el listado de los elementos que deben conseguir:

El rey manda a que cada grupo traiga en el menor tiempo posible y con un máximo de 20 minutos, los elementos que se relacionan a continuación:

- ✓ 3 hojas de distinto tamaño
- ✓ 1 correa
- ✓ 2 anillos
- ✓ 4 piedras de diferentes tamaños
- ✓ 7 lapiceros
- ✓ 1 hoja de cuaderno

- ✓ 1 collar con sus respectivos aretes
- ✓ 1 cosmético
- ✓ agua
- ✓ 1 elemento de libre elección

DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD: PARTE CENTRAL

Posteriormente, se dará un espacio para que cada equipo describa las estrategias que utilizó para la consecución de los elementos solicitados, haciendo una reflexión y crítica que permita al grupo sensibilizarse acerca de la importancia del trabajo en equipo.

ESTABLECIMIENTO DE ACUERDOS

A partir de la reflexión y crítica de cada una de las acciones realizadas por cada equipo, con orientación de la facilitadora los integrantes del grupo establecerán unos compromisos, encaminados a que cada una aporte desde sí misma, para mejorar el trabajo en equipo.

EVALUACION: PROCESANDO

La facilitadora dará un espacio para que las participantes del taller evalúen la actividad estableciendo qué se hizo, cómo les pareció y qué sugieren para próximas reuniones.

4. Toma de Decisiones y Liderazgo

FECHA: 22 de octubre de 2005

HORA: 2:00 PM

LUGAR: Auditorio del IDEF COOMULTRASAN MULTIACTIVA

RESPONSABLE: Deisy Shirley García

OBJETIVO:

- ✓ Establecer la habilidad que tienen los integrantes del grupo para tomar decisiones.
- ✓ Detectar las personas que ejercen liderazgo positivo y negativo sobre el grupo.
- ✓ Sensibilizar al grupo con respecto a la importancia de tomar decisiones adecuadas con base en la participación y el consenso.

METODOLOGIA

INTRODUCCIÓN

La facilitadora dará la bienvenida al grupo, motivándolos a participar en las diferentes dinámicas que se realizarán con el objeto de determinar el estado actual del grupo.

MOTIVACIÓN

Durante este espacio se realizará una dinámica que permita la integración de los diferentes participantes, para tal efecto se les pedirá que realicen una carta donde describan sus cualidades y defectos, las cosas que les gusta y las que no, entre estas, comidas y pasatiempos.

Las cartas serán leídas por la facilitadora en voz alta, la idea es que el grupo adivine de quién se trata.

Por otra parte, se hará una dinámica de ambientación para que el grupo se relaje un poco y esté dispuesto a trabajar en la parte central.

Se le pedirá al grupo que se organice en mesa redonda, la facilitadora les explicará que les va a hacer preguntas a cualquiera de los participantes a las cuales, deben responder **La Cola de la Vaca**.

DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD: PARTE CENTRAL

PROYECTO NASA

La facilitadora pedirá al grupo que se organice en grupos de 5 personas, luego, se darán las instrucciones junto con una lista para cada uno de estos y se dejará 20 minutos para que la clasifiquen en orden de importancia, posteriormente se compararan los resultados de cada grupo con los de la NASA.

INSTRUCCIONES:

Esta es una nave espacial que tiene que reunirse con la nave nodriza en la superficie iluminada de la luna. A causa de dificultades técnicas la nave ha aterrizado a 300 Km. de la nave nodriza. Durante el alunizaje se ha destruido gran parte del equipo de abordo. LA SUPERVIVENCIA DEPENDE DE CONSEGUIR LLEGAR A LA NAVE NODRIZA, para lo cual sólo se puede llevar lo más imprescindible. A continuación hay una lista de 15 artículos que han quedado intactos después del alunizaje.

Tu tarea consiste en clasificarlos por orden de importancia para permitirle a la tripulación llegar al punto de encuentro. El 1 será el artículo más importante y así hasta llegar al 15 que sería el menos importante.

ESTABLECIMIENTO DE ACUERDOS

Posteriormente, la facilitadora orientará al grupo a que autoevalúe los resultados obtenidos haciendo una reflexión crítica, contestando las siguientes preguntas: ¿fue difícil tomar la decisión grupal? ¿Cómo fue (describir el proceso)? ¿Qué aportó la discusión?

A partir de la discusión de los anteriores interrogantes, se hará una reflexión que permita a los participantes reflexionar acerca de la importancia de tomar decisiones efectivas para lo cual, es indispensable que los involucrados obtengan información referente al tema a tratar, que se de participación a todos y finalmente que las decisiones se tomen como resultado del consenso a partir de argumentos, no de imposiciones arbitrarias.

EVALUACION: PROCESANDO

Finalmente se dará la palabra a los participantes para que evalúen la actividad, en términos de qué se hizo, cómo les pareció y que proporcionen algunas sugerencias que permitan mejorar próximas intervenciones.

ARTÍCULOS

1. Caja de cerillas
2. 1 lata de alimento concentrado
3. 20 metros de cuerda de nylon
4. 30 metros cuadrados de seda de paracaídas

5. 1 aparato portátil de calefacción
6. 2 pistolas de 45
7. 1 lata de leche en polvo
8. 2 bombas de oxígeno de 50 L
9. 1 mapa estelar de las constelaciones lunares
10. 1 bote neumático con botellas de CO₂
11. 1 brújula magnética
12. 20 litros de agua
13. bengalas de señales
14. 1 maletín de primeros auxilios con jeringas para inyecciones
15. 1 receptor y emisor de FM accionado con energía solar.

5. Importancia de las Relaciones Humanas y Evaluación de Proceso

FECHA: 5 de noviembre de 2005

HORA: 2:00 PM

LUGAR: Auditorio IDEF "COOMULTRASAN MULTIACTIVA"

RESPONSABLE: Deisy Shirley García Flórez

OBJETIVO:

- ✓ Conocer como se dan las relaciones dentro del grupo.
- ✓ Evaluar con la ayuda del grupo el proceso realizado en la fase de diagnóstico.
- ✓ Sensibilizar al grupo en cuanto a la importancia de la parte humana y grupal frente a lo técnico.

METODOLOGIA

INTRODUCCIÓN

La facilitadora dará la bienvenida al grupo, invitándolos a participar y a comprometerse con el trabajo que se debe realizar para sacar adelante la fundación.

Posteriormente, se informará al grupo todo lo referente a la gestión realizada por la Trabajadora Social, el inicio de la capacitación en **Buenas prácticas de Manufactura**, con el SENA de Piedecuesta. De igual manera se dará el espacio para que los diferentes Comités informen al grupo de los últimos sucesos ocurridos durante el transcurso de la semana.

MOTIVACIÓN

Se le pedirá a tres de los participantes del grupo, que realicen cada uno un dibujo en el tablero (casa, computador, máquina de coser y en la parte derecha del mismo, un grupo de gente tomándose de las manos), a partir del cual, se hará una charla de motivación y reflexión con respecto a la importancia que cada uno de ellos debe tener frente al trabajo de fortalecimiento grupal que se está haciendo desde Trabajo Social, dándoles a entender que sin trabajo en equipo, sin solidaridad, unión, organización, respeto y demás, la fundación difícilmente se hará realidad o se mantendrán con la premisa de que “ellos son la fundación, no la casa ni las tecnología.”

DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD: PARTE CENTRAL

La facilitadora pedirá al grupo que en una hoja de cuaderno responda las siguientes preguntas:

- ✓ ¿Qué hemos aprendido en el proceso de diagnóstico?
- ✓ ¿Qué hemos empezado a aplicar de lo aprendido durante el diagnóstico?
- ✓ ¿Qué les gustaría que se mejorara durante la intervención?

Luego, se llevará a cabo una retroalimentación, para lo cual, se pedirá a cada uno de los participantes que en voz alta responda a los tres interrogantes, se dará respuesta inmediata por parte de la facilitadora.

ESTABLECIMIENTO DE ACUERDOS

A partir de esta reflexión, se establecerán unos compromisos por partes de los integrantes del grupo y por supuesto de la facilitadora, en busca de alcanzar resultados satisfactorios para las dos partes.

EVALUACIÓN: PROCESANDO

Se dará el espacio para que los participantes del taller evalúen la actividad, opinando en cuanto a cómo les pareció, qué resultados perciben de la reunión y cómo podría mejorarse.

Anexo D

Ficha Socioeconómica para Visita Familiar

**VISITA FAMILIAR
“GRUPOS AUTOGESTIONARIOS MICROEMPRESARIALES DE BASE”
COOMULTRASAN MULTIACTIVA**

Fecha de Elaboración: _____ N.

1. IDENTIFICACIÓN PERSONAL

1.1 DATOS PERSONALES

Nombres y Apellidos Completos: _____ CC.
No _____ de _____

Lugar _____ y _____ Fecha _____ Edad _____ de _____ Sexo: M _____ F _____

Nivel _____ de _____ Escolaridad: PRIMARIA _____ SECUNDARIA _____
TÉCNICA _____ PROFESIONAL _____ TÍTULO OBTENIDO _____

Otros Cursos y Actividades de Capacitación: _____

Estado Civil: SOLTERA(O) _____ CASADA(O) _____ UNIÓN LIBRE _____ VIUDA(O) _____
SEPARADA(O) _____ MADRE O PADRE SOLTERA(O) _____

Vinculación a Seguridad Social: **EN SALUD:** SUBSIDIADA _____ CONTRIBUTIVA _____ NINGUNA _____ **EN PENSIÓN:** SUBSIDIADA _____
CONTRIBUTIVA _____ NINGUNA _____

Dirección Actual: _____ Barrio _____ Municipio _____
Teléfono _____

1.2 DESEMPEÑO LABORAL

Ocupación: _____ INDEPENDIENTE: _____ MODALIDAD: _____

EMPLEADA(O): _____ EMPRESA: _____

Cargo Desempeñado _____ Tiempo de Servicio _____

Experiencia Acumulada: _____

Habilidades y Destrezas:

Aspiraciones y preferencias:

Promedio Ingresos Mensuales: Menos de 1 S.M.L.M.V____ De 1 a 2 S.M.L.M.V____ De 2 a 3 S.M.L.M.V____ Más de 3 S.M.L.M.V____

1.3 EXPERIENCIA MICROEMPRESARIAL: SI____ NO____ Si la ha tenido hacer un recuento de los logros y dificultades:

2. ESTRUCTURA FAMILIAR

NOMBRES	PARENTESCO	EDAD	SEXO		ESTADO CIVIL					NIVEL DE ESCOLARIDAD						
			F	M	SO LT.	CAS.	UNION LIBRE	SEP.	VIUDO	PRIM	SEC.	TERC.	UNIV.			
										C	I	C	I	C	I	C
1																
2																
3																
4																

3. ECONOMIA FAMILIAR

NOMBRES	OCUPACIÓN				SIN OCUPACIÓN	DEPEND. ECONÓMICA	FUENTES DE INGRESO FAMILIAR					APORTE AL INGRESO FAMILIAR		
	INDEP	EMPLE	EMPR ESA FAMILIAR	PEN			SAL	ARRI	PE N	INT	NEG	OTRO	S	N
1														
2														

3																			
4																			
5																			
6																			

3.3 DISTRIBUCIÓN PRESUPUESTO

NIVEL DE INGRESO FAMILIAR	DISTRIBUCIÓN DE PRESUPUESTO FAMILIAR							
	ALIMENTO	VIVIENDA	EDUCACIÓN	RECREACIÓN	SALUD	AHORRO	VESTIDO	SERVICIOS PÚBLICOS
De 1 a 2 S.M.V.								
De 2 a 3 S.M.V.								
De 3 O Más S.M.V.								

4. SERVICIOS E INFRAESTRUCTURA

4.1 NIVEL HABITACIONAL

TENENCIA DE LA VIVIENDA	ESTADO		
	TERMINADA	SIN TERMINAR	EN PLANO DE CONSTRUCCIÓN
PROPIA			
ARRENDADA			
CEDIDA			
FAMILIAR			
INQUILINATO			
COMPARTIDA			

4.2 SERVICIOS SOCIALES

NOMBRES	SERVICIOS PÚBLICOS		
	AGUA	LUZ	TEL

5. DINÁMICA FAMILIAR

✓ **Presencia de patologías:** DROGAS____ EMBRIAGUEZ HABITUAL____
 AFICIÓN A LOS JUEGOS _____

✓ **Dificultades en las Relaciones Familiares:** ESCASA COMUNICACIÓN____
 PRESENCIA DE RIVALIDADES____

DESCONFIANZA____ RECHAZO PERSONAL____ ACTITUD HUMILLANTE____
 FALTA DE COLABORACIÓN____

DISCUSIONES FRECUENTES____ MALTRATO VELBAL Y/O FÍSICO____
 DESACUERDOS FRECUENTES____

INFIDELIDAD____ OTROS____ CUÁLES?_____

Observaciones: _____

5. ASPECTOS DE SALUD

5.1 General

¿Asiste a revisiones médicas periódicas? SI___ NO___ ¿Con que frecuencia?

¿Por

qué?_____

5.2 SALUD SEXUAL Y REPRODUCTIVA

Etapas Reproductiva: SI___ NO___ Vida Sexual Activa SI___ NO___

Utiliza Métodos de Planificación familiar: SI___ NO___

Método de Planificación Utilizado: Permanente_____ ¿Cuál? _____
Temporal_____ ¿Cuál? _____

Practica de aborto: SI___ NO___ N. de abortos: Uno___ Dos___ Más de
Dos___

Tipo de Aborto: Quirúrgico_____ Provocado_____

Tipo de exámenes que se practica: autoexamen de seno: SI___ NO___ ¿Por
qué?_____

Frecuencia: una vez al mes___ una vez cada dos meses___ Una vez al año___ Otro___
Cuál_____

Toma de examen de Seno o mamografía: SI___ NO___ ¿Por
qué?_____

Frecuencia: Una Vez al año___ Una vez cada dos años___ Nunca___

Toma de Citología/ examen de próstata: SI___ NO___ ¿Por
qué?_____

Frecuencia: Una Vez al año___ Una vez cada dos años___ Nunca___

6. GESTION COMUNITARIA:

Participación en actividades comunitarias: SI____ NO____ ¿Por
qué?_____

Liderazgo en procesos comunitarios: SI____ NO____
Cuáles_____

7. AVANCES EN EL PROYECTO DE GRUPO AUTOGESRTIONARIO AUTOGESTIONARIO

Talleres de capacitación en los que ha participado: 1_____

2_____ 3_____

4_____ 5_____ 6_____

7_____ 8_____

9_____ 10_____

Talleres de capacitación en los que no ha participado: 1_____

2_____ 3_____

4_____ 5_____ 6_____

7_____ 8_____

9_____ 10_____

Describa los Avances que usted ha tenido dentro del grupo
autogestionario_____

¿Considera que el proyecto ha proporcionado elementos de aprendizaje a su formación personal? SI____
NO____

¿Cuáles?_____

¿Por qué?

8. MOTIVACIÓN:

¿Qué la(o) motivó a participar en el proyecto de grupos autogestionarios?

¿Cómo se siente con respecto a su participación en el proyecto y por qué?

¿Qué le gustaría que se mejorara del proyecto?

Describa brevemente como ha sido su participación en el proyecto

¿Qué dificultades ha tenido a lo largo de su participación en el proyecto?

Observaciones:

_____.

Entrevistado
Responsable Diligenciamiento

Firma
Firma

Fuente: Ficha socioeconómica tomada de Asociación Valores de Vida, y modificada por García Flórez, Deisy, profesional en formación, Trabajo Social, Universidad Industrial de Santander (UIS), 2005

Anexo E

Cronograma

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PARA EL DIAGNÓSTICO GRUPO AUTOGESTIONARIO MUJER CABEZA DE FAMILIA

ACTIVIDAD	SEPTIEMBRE					OCTUBRE					NOVIEMBRE					DICIEMBRE				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Revisión de información existente en VDV	■	■	■	■	■	■														
Aplicación de matriz de necesidades						■														
Sistematización, análisis y entrega de matriz de necesidades						■														
Revisión y complementación de fichas socioeconómicas			■																	
Realización visitas familiares				■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■					
Organización y análisis de la información obtenida en visitas															■	■				
Elaboración y entrega de informe socioeconómico																				■
Reunión con equipo interdisciplinario				■																
Diseño y aplicación de matriz DOFA										■										
Sistematización, análisis y entrega de matriz DOFA										■										
Realización de talleres grupales				■	■	■	■	■	■	■	■									
Elaboración y entrega de caracterización grupal																	■			
Elaboración y entrega del diagnóstico																		■		
Elaboración del plan de intervención																				■

Fuente: García Flórez Deisy Shirley, Profesional en formación Trabajo Social, Universidad Industrial de Santander (UIS), 2005

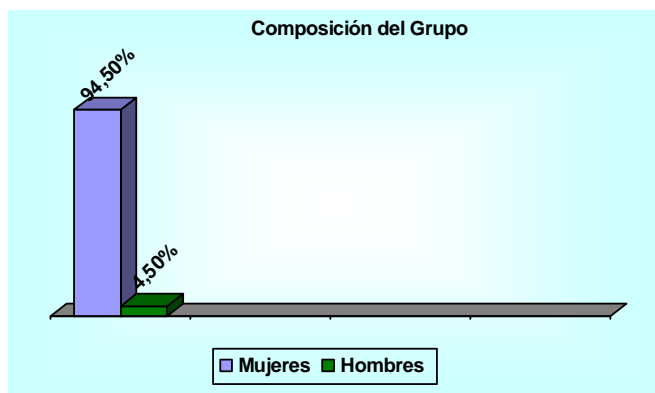
Anexo F

Gráficos

Los resultados obtenidos con el diligenciamiento de la ficha socioeconómica aplicada a las integrantes del grupo Autogestionario de Mujeres Cabeza de familia, durante visitas familiares realizadas en noviembre del 2005, son presentados a continuación en una tabla de datos, que permite fácil y rápida interpretación de los mismos; la columna 1, contiene la categoría medida o analizada; en la columna 2, están las frecuencias absolutas, es decir, el número de personas que se ubican en cada categoría; en la columna 3, los valores correspondientes a las frecuencias relativas, expresados en porcentajes; en la columna 4, las frecuencias acumuladas, en este espacio, se adicionan una a una las frecuencias relativas, hasta completar el 100%. Es importante señalar que cada tabla de datos es seguida de su respectivo gráfico.

✓ Gráfico 1: Composición del Grupo por Sexos

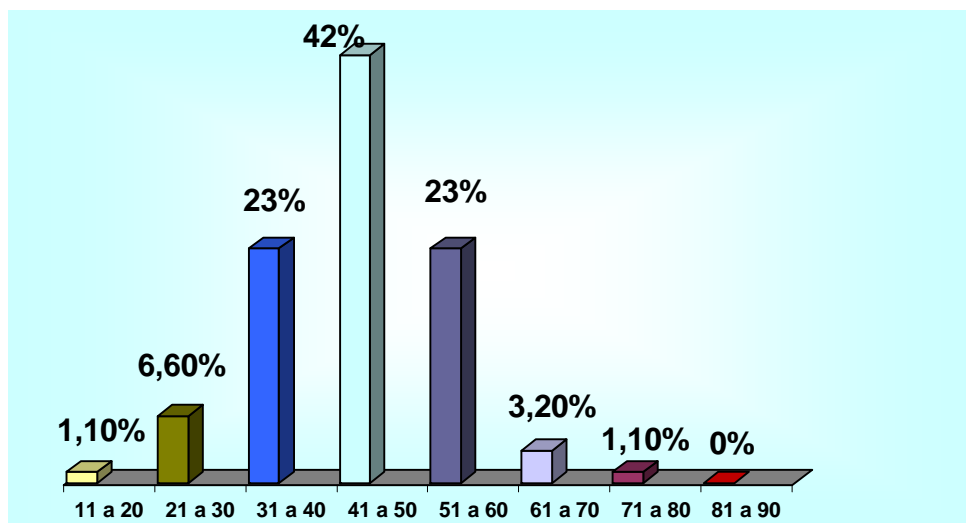
SEXO	FRECUENCIAS ABSOLUTAS	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA
Mujeres	86	94.5%	94.5%
Hombres	5	5.5%	100%
TOTAL	91		



✓ **Gráfico 2: Edades de las Integrantes**

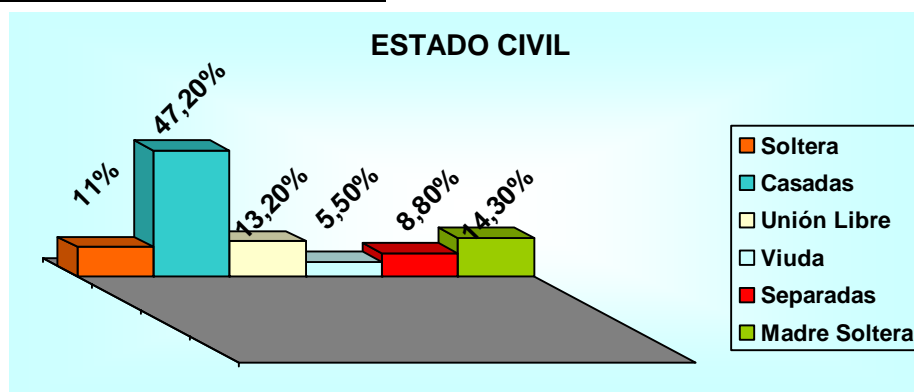
EDADES	FRECUENCIAS ABSOLUTAS	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA
11 a 20	1	1.1%	1.1%
21 a 30	6	6.6%	7.7%
31 a 40	21	23.0%	30.7%
41 a 50	38	42.0%	72.7%
51 a 60	21	23.0%	95.7%
61 a 70	3	3.2%	98.9%
71 a 80	1	1.1%	100%
81 a 90	0	0%	100%
TOTAL	91		

Edades de las Integrantes del Grupo Autogestionario



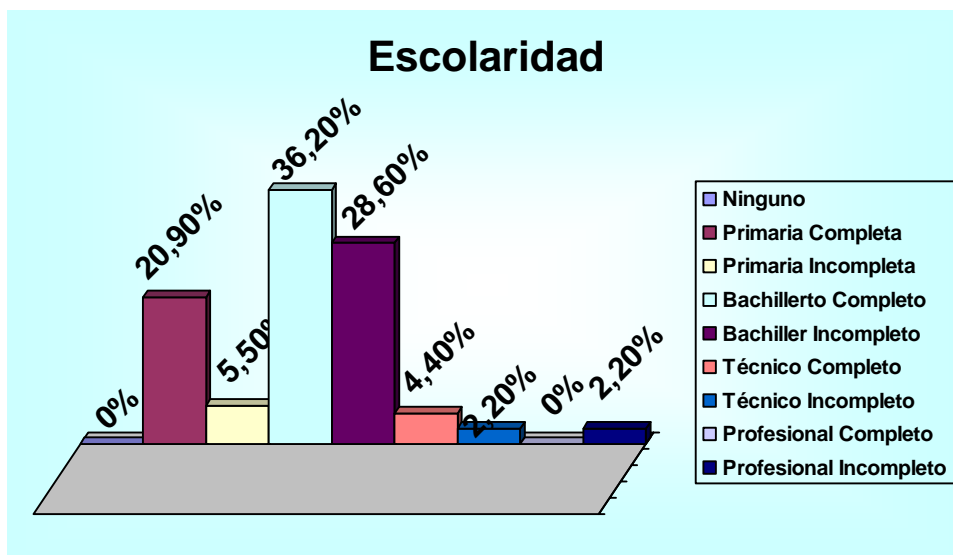
✓ Gráfico 3: Estado Civil

ESTADO CIVIL	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA
Soltera	10	11%	11%
Casada	43	47,2%	58,2%
Unión Libre	12	13,2%	71,4%
Viuda	5	5,5%	76,9%
Separada	8	8,8%	85,7%
Madre soltera	13	14,3%	100%
TOTAL	91		



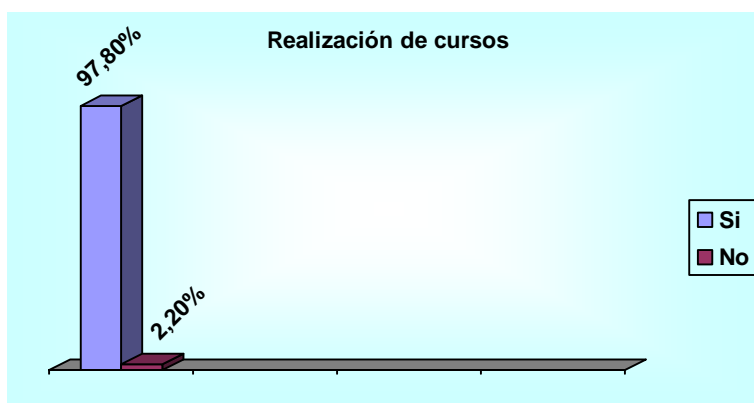
✓ Gráfico 4: Nivel de Escolaridad de las Integrantes

ESCOLARIDAD	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA
Ninguno	0	0%	0%
Primaria completa	19	20.9%	20.9%
Primaria Incompleta	5	5.5%	26.4%
Bachillerato Completo	33	36.2%	62.6%
Bachillerato Incompleto	26	28.6%	91.2%
Técnico completo	4	4.4%	95.6%
Técnico Incompleto	2	2.2%	97.8%
Profesionales completos	0	0%	97.8%
Profesionales Incompletos	2	2.2%	100%
TOTAL	91		



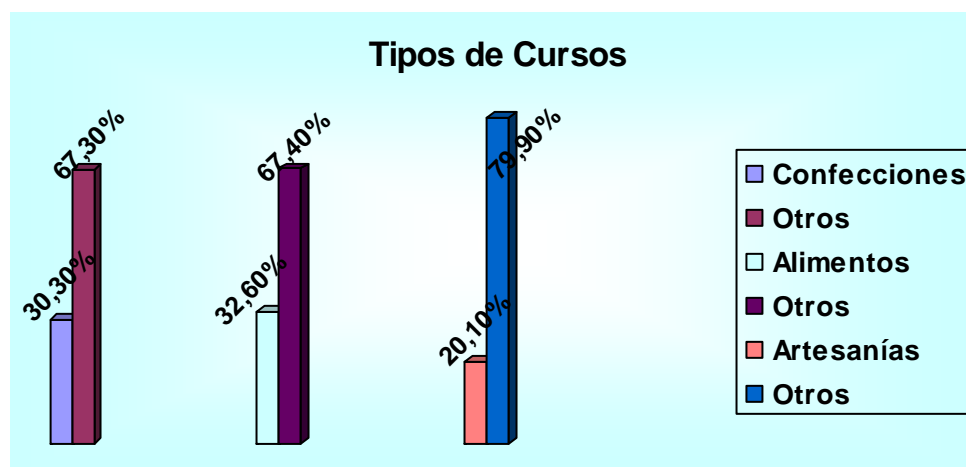
✓ Gráfico 5: Realización de Cursos

REALIZACIÓN DE CURSOS	FRECUENCIAS ABSOLUTAS	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA
SI	89	97,8%	97,8%
NO	2	2,2%	100%
TOTAL	91		



✓ Gráfico 6: Tipo de Cursos

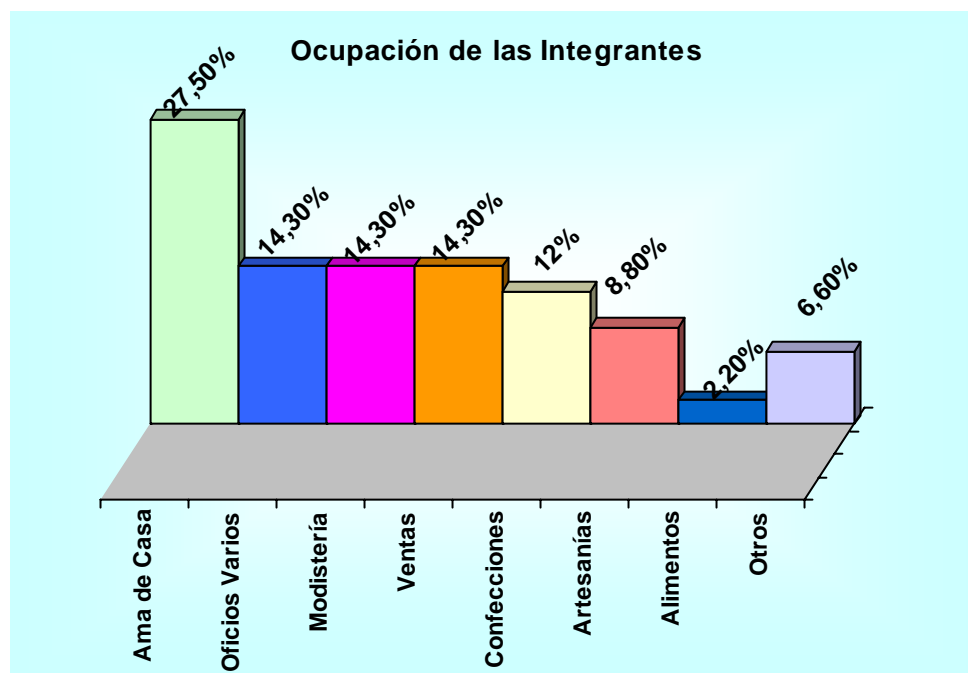
REALIZACIÓN DE CURSOS	FRECUENCIAS ABSOLUTAS	FRECUENCIA RELATIVA
Confecciones	27	30,3%
Modistería	39	43,8%
Artesanías	25	20,1%
Alimentos	29	32,6%



✓ **Gráfico 7: Desempeño Laboral de las Integrantes**

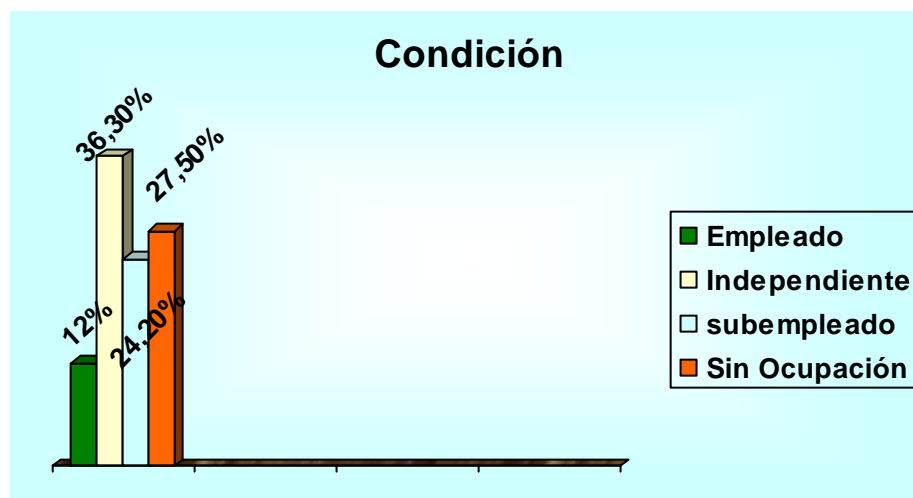
✓ **Ocupación:**

OCUPACIÓN	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA
Amas de Casa	25	27,5%	27,5%
Oficios Varios	13	14,3%	41,8%
Modistería	13	14,3%	56,1%
Ventas	13	14,3%	70,4%
Confecciones	11	12%	82,4%
Artesanías	8	8,8%	91,2%
Alimentos	2	2,2%	93,4%
Otros	6	6,6%	100%
TOTAL	91		



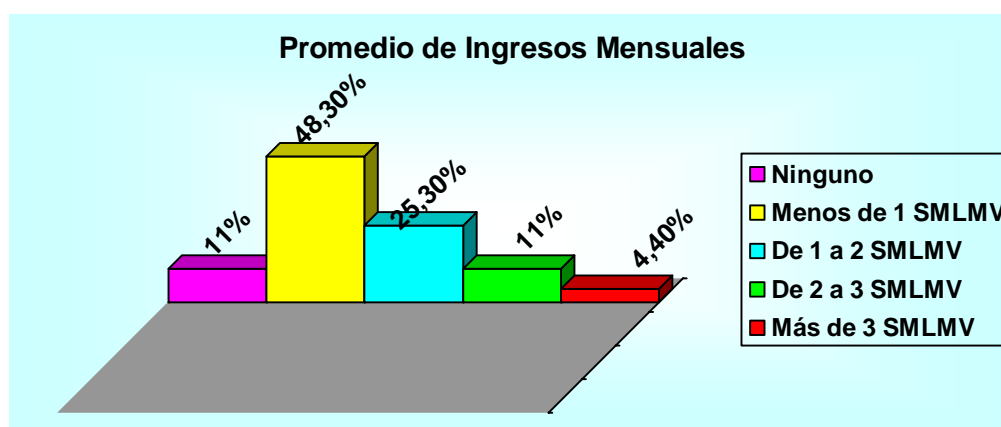
✓ Gráfico 8: Condición

CONDICIÓN	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA
Empleado	11	12%	12%
Independiente	33	36,3%	48,3%
Subempleo	22	24,2%	72,5%
Sin Ocupación	25	27,5%	100%
TOTAL	91		



✓ Gráfico 9: Promedio de Ingresos Mensuales

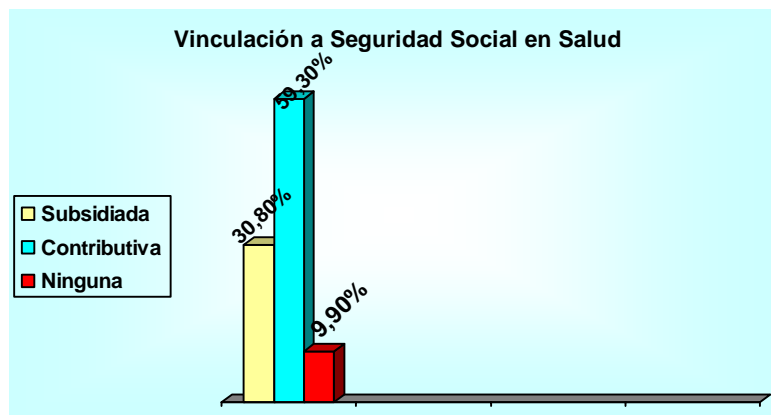
INGRESOS MENSUALES	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA
Ninguno	10	11%	11%
Menos de 1 SMLMV	44	48,3%	59,3%
De 1 a 2 SMLMV	23	25,3%	84,6%
De 2 a 3 SMLMV	10	11%	95,6%
Más de 3 SMLMV	4	4,4%	100%
TOTAL	91		



✓ Gráfico 10: Vinculación a Seguridad Social

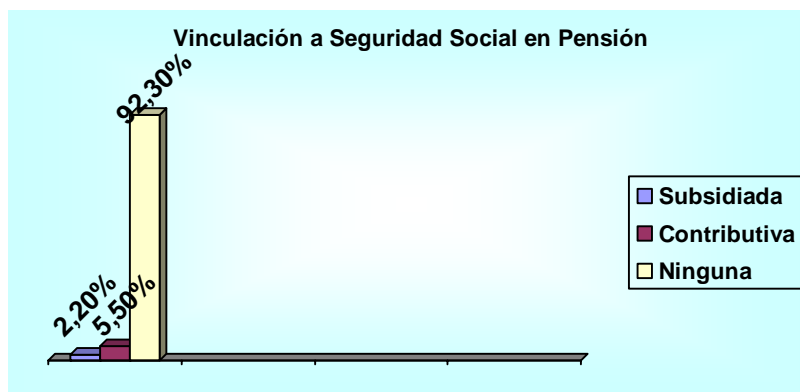
En Salud:

SALUD	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA
Subsidiada	28	30,8%	30,8%
Contributiva	54	59,3%	90,1%
Ninguna	9	9,9%	100%
TOTAL	91		



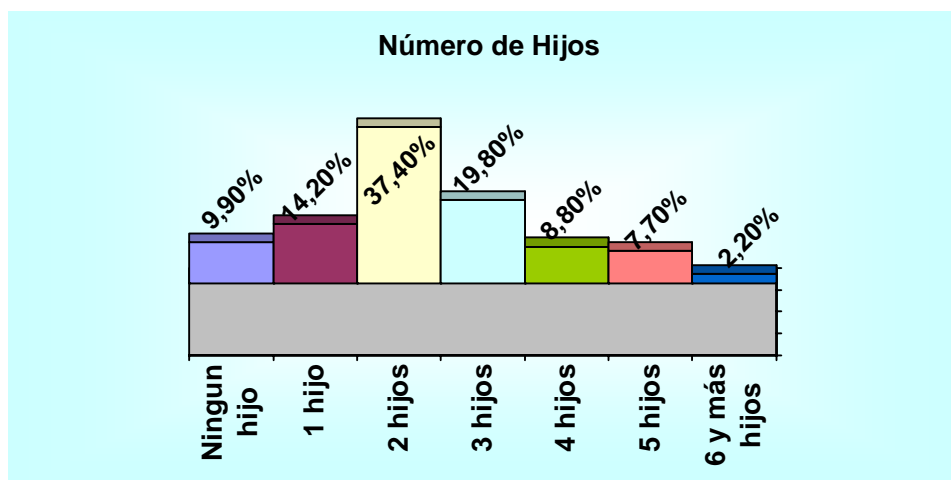
En Pensión:

PENSIÓN	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA
Subsidiada	2	2,2%	2,2%
Contributiva	5	5,5%	7,7%
Ninguna	84	92,3%	100%
TOTAL	91		



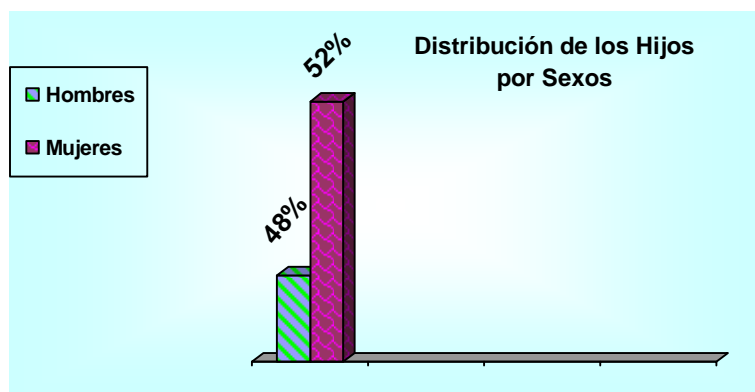
✓ Gráfico 11: Número de Hijos

N. DE HIJOS	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA
Ningún Hijo	9	9.9%	9.9%
1 Hijo	13	14.2%	24.1%
2 Hijos	34	37.4%	61.5%
3 Hijos	18	19.8%	81.3%
4 Hijos	8	8.8%	90.1%
5 Hijos	7	7.7%	97.8%
6 Hijos y más	2	2.2%	100%
TOTAL	91		



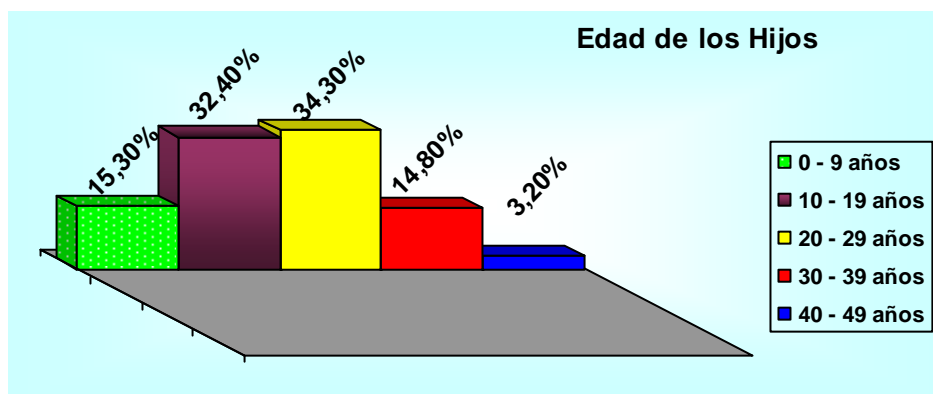
✓ Gráfico 12: Distribución de los Hijos por Sexos

SEXO DE LOS HIJOS	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA
Hombres	104	48%	48%
Mujeres	112	52%	100%
TOTAL	216		



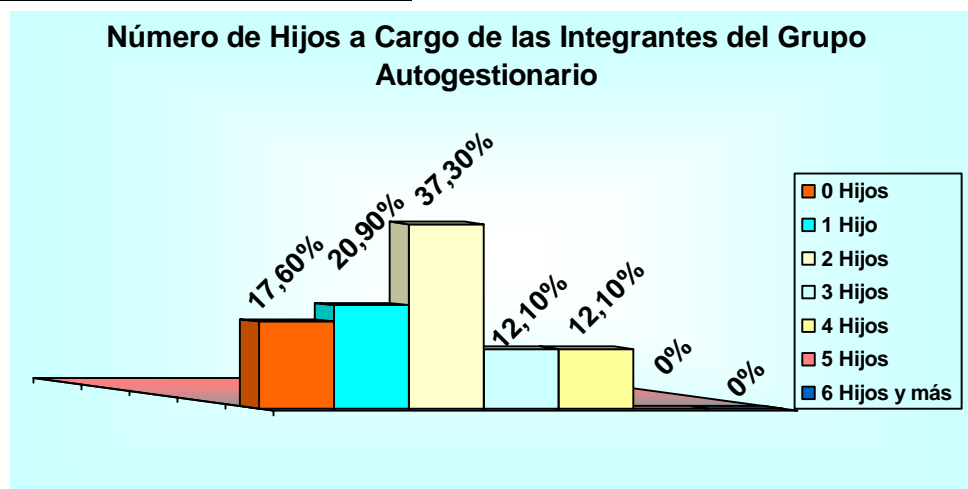
✓ Gráfico 13: Edad de los Hijos

EDADES	FRECUENCIAS ABSOLUTAS	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA
0 a 9 años	33	15.3%	15.3%
10 a 19 años	70	32.4%	47.7%
20 a 29 años	74	34.3%	82.0%
30 a 39 años	32	14.8%	96.8%
40 a 49 años	7	3.2%	100%
TOTAL	216		



✓ Gráfico 14: Número de Hijos a Cargo

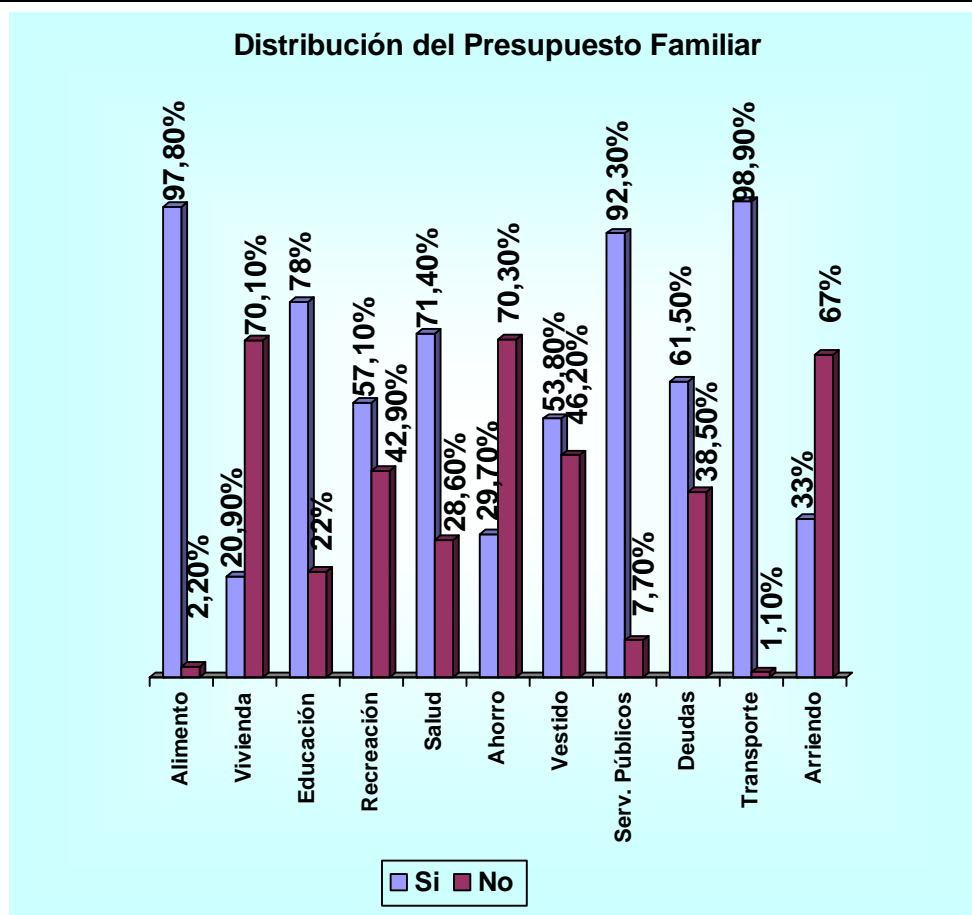
N. DE HIJOS	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA
0 Hijos	16	17.6%	17.6%
1 Hijo	19	20.9%	24.1%
2 Hijos	34	37.3%	61.5%
3 Hijos	11	12.1%	81.3%
4 Hijos	11	12.1%	90.1%
5 Hijos	0	0%	97.8%
6 Hijos y más	0	0%	100%
TOTAL	91		



✓ Gráfico 15: Distribución del Presupuesto Familiar

DISTRIBUCIÓN DEL	FRECUENCIA	FRECUENCIA
------------------	------------	------------

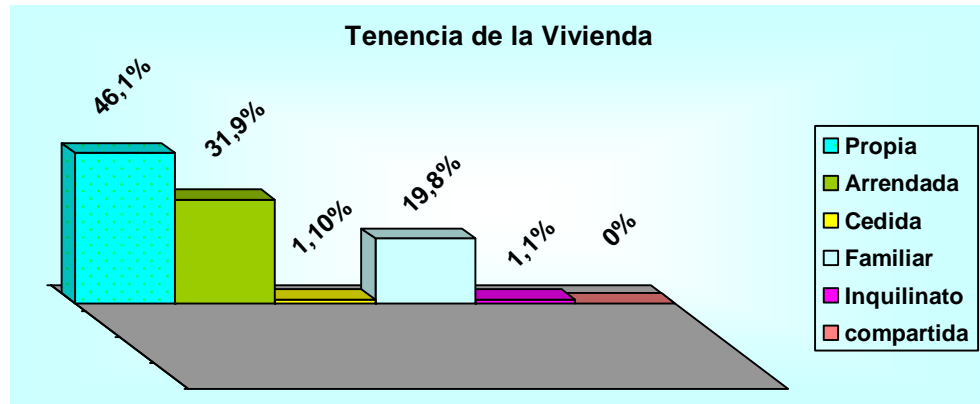
PRESUPUESTO FAMILIAR	ABSOLUTA	RELATIVA
Alimento	89	97.8%
Vivienda	19	20.9%
Educación	71	78%
Recreación	52	57.1%
Salud	65	71.4%
Ahorro	27	29.7%
Vestido	49	53.8%
Servicios públicos	84	92.3%
Deudas	56	61.5%
Transporte	90	98.9%
Arriendo	30	33%



✓ **Gráfico 16: Tenencia de la Vivienda**

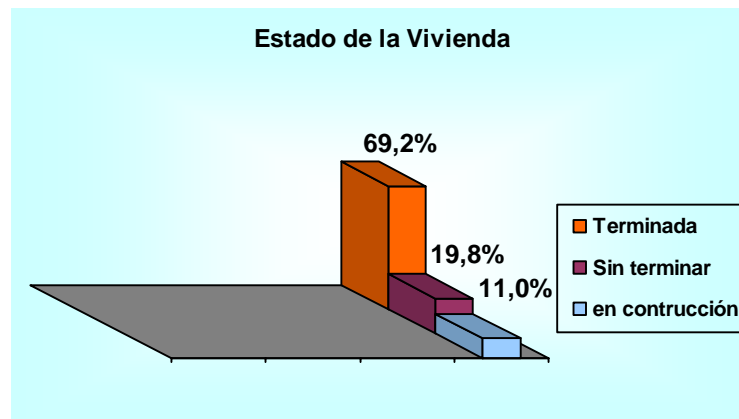
TENENCIA DE LA VIVIENDA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA
Propia	42	46.1%	46.1%
Arrendada	29	31.9%	78%

Cedida	1	1.1%	79.1%
Familiar	18	19.8%	98.9%
Inquilinato	1	1.1%	100%
Compartida	0	0%	100%
TOTAL	91		



✓ Gráfico 17: Estado de la Vivienda

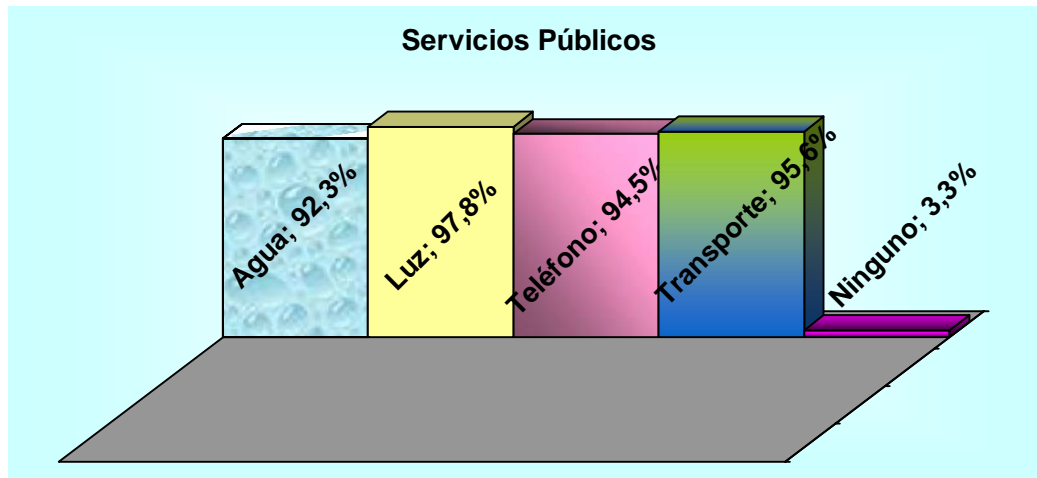
ESTADO DE LA VIVIENDA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA
Terminada	63	69.2%	69.2%
Sin Terminar	18	19.8%	89%
En Construcción	10	11%	100%
TOTAL	91		



✓ Gráfico 18: Servicio Públicos

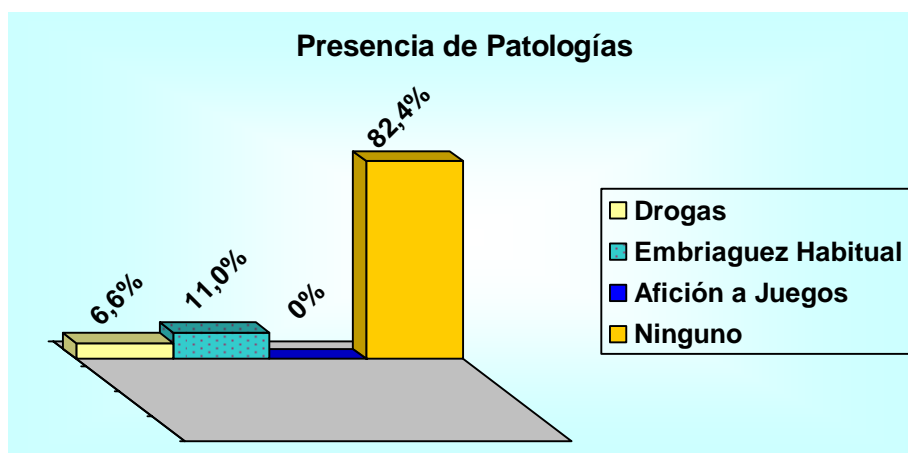
SERVICIOS PÚBLICOS	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
Agua	84	92.3%
Luz	89	97.8%

Teléfono	86	94.5%
Transporte	87	95.6%
Ninguno	3	3.3%



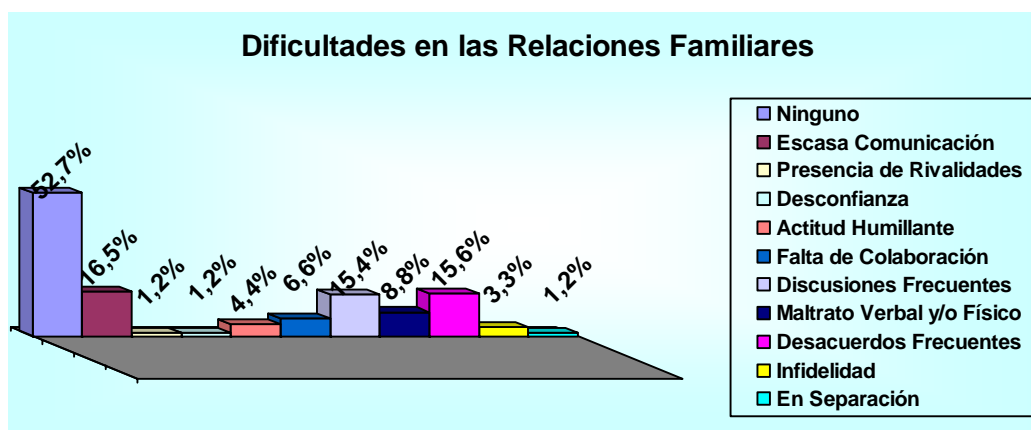
✓ **Gráfico 19: Presencia de Patologías**

PRESENCIA DE PATOLOGÍAS	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA
Drogas	6	6.6%	6.6%
Embriaguez Habitual	10	11%	17.6%
Afición a juegos	0	0%	17.6%
Ninguno	75	82.4%	100%
TOTAL	91		



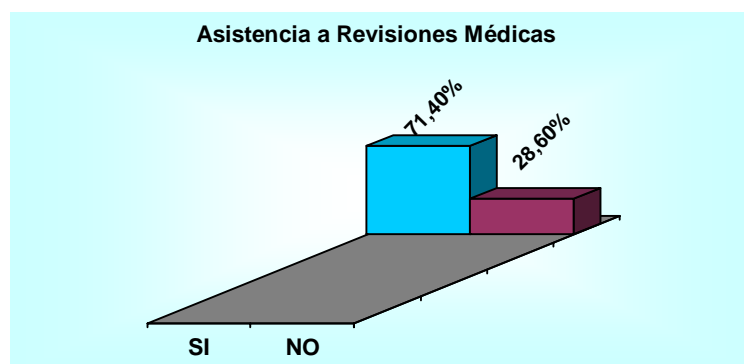
✓ **Gráfico 20: Dificultades en las Relaciones Familiares**

DIFICULTADES EN RELACIONES FAMILIARES	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
Ninguna	48	52.7%
Escasa Comunicación	15	16.5%
Presencia de Rivalidades	1	1.2%
Desconfianza	1	1.2%
Rechazo Personal	2	2.2%
Actitud humillante	4	4.4%
Falta de Colaboración	6	6.6%
Discusiones frecuentes	14	15.4%
Maltrato Verbal y/o físico	8	8.8%
Desacuerdos frecuentes	16	15.6%
Infidelidad	3	3.3%
Otros	1	1.2%
TOTAL	91	



✓ Gráfico 21: Asiste a Revisiones Médicas Periódicas

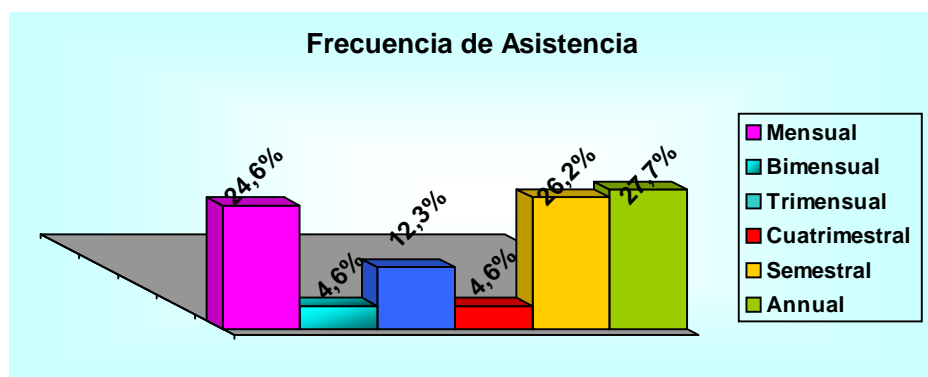
REVISIONES MÉDICAS PERIÓDICAS	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA
SI	65	71.4%	71.4%
NO	26	28.6%	100%
TOTAL	91	100%	



✓ Gráfico 22: Frecuencia de Asistencia a Revisiones Médicas

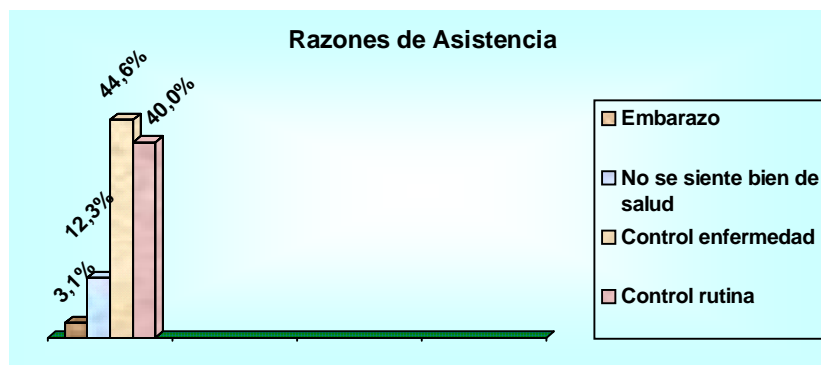
	FRECUENCIA	FRECUENCIA	FRECUENCIA

FRECUENCIA	ABSOLUTA	RELATIVA	ACUMULADA
Mensual	16	24.6%	24.6%
Bimensual	3	4.6%	29.2%
Trimensual	8	12.3%	41.5%
Cuatrimestral	3	4.6%	46.1%
Semestral	17	26.2%	72.3%
Anual	18	27.7%	100%
TOTAL	65	100%	



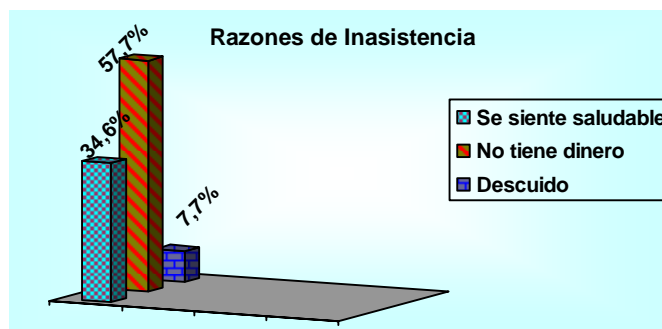
✓ **Gráfico 23: Razones de Asistencia a Revisiones Médicas**

RAZONES DE ASISTENCIA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA
Embarazo	2	3.1%	3.1%
No se siente bien de salud	8	12.3%	15.4%
Control de enfermedad	29	44.6%	60%
Control de rutina	26	40%	100%
TOTAL	65	100%	



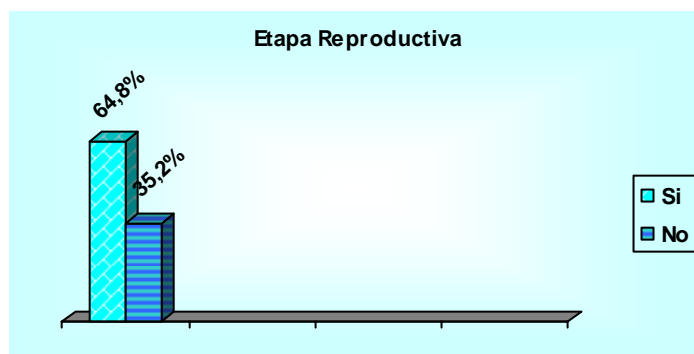
✓ Gráfico 24: Razones de Inasistencia a Revisiones Médicas

RAZONES DE INASISTENCIA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA
Se siente saludable	15	34.6	34.6%
No tiene dinero	9	57.7%	92.3%
Descuido	2	7.7%	100%
TOTAL	26	100%	



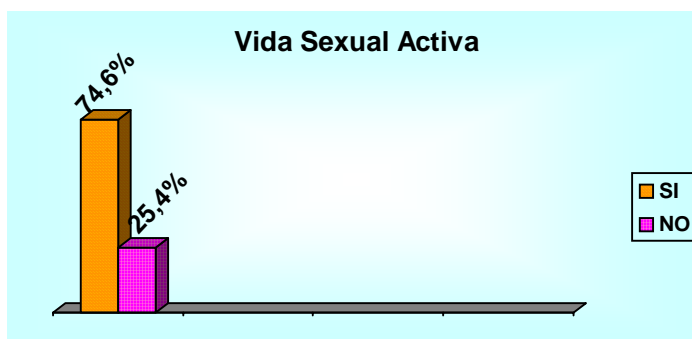
✓ Gráfico 25: Etapa Reproductiva

ETAPA REPRODUCTIVA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA
Si	59	64.8%	64.8%
No	32	35.2%	100%
TOTAL	91	100%	



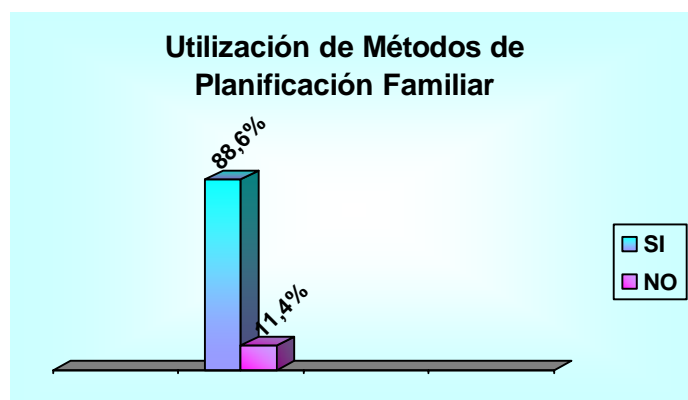
✓ Gráfico 26: Vida Sexual Activa

VIDA SEXUAL ACTIVA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA
Si	44	74.6%	74.6%
No	15	25.4%	100%
TOTAL	59	100%	



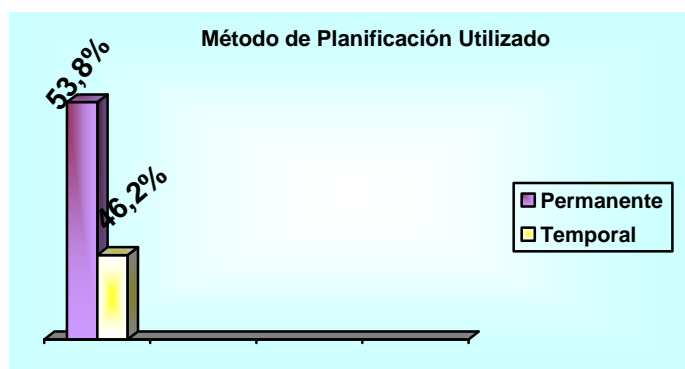
✓ Gráfico 27: Utilización de Métodos de Planificación Familiar

UTILIZACIÓN MÉTODOS DE PLANIFICACIÓN FAMILIAR	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA
Si	39	88.6%	88.6%
No	5	11.4%	100%
TOTAL	44	100%	



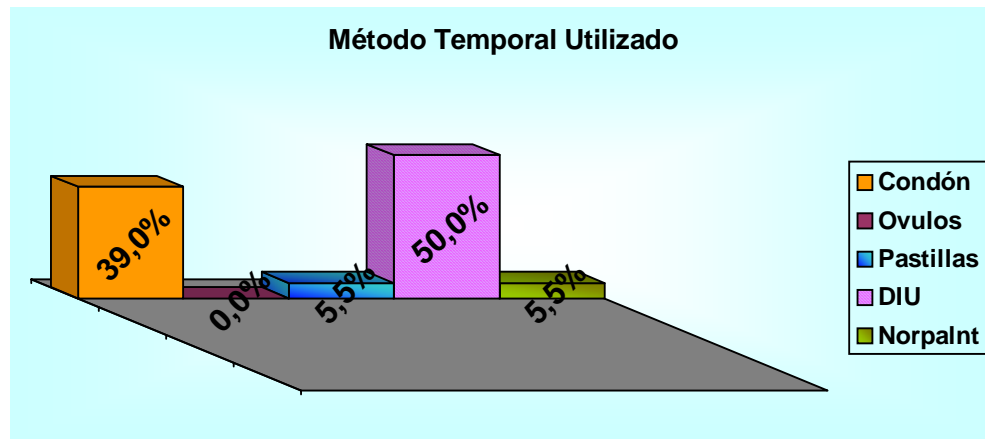
✓ **Gráfico 28: Método de Planificación Utilizado**

MÉTODOS DE PLANIFICACIÓN FAMILIAR UTILIZACIÓN	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA
Permanente	21	53.8%%	53.8%
Temporal	18	46.2%	100%
TOTAL	39	100%	



✓ **Gráfico 29: Método Temporal Utilizado**

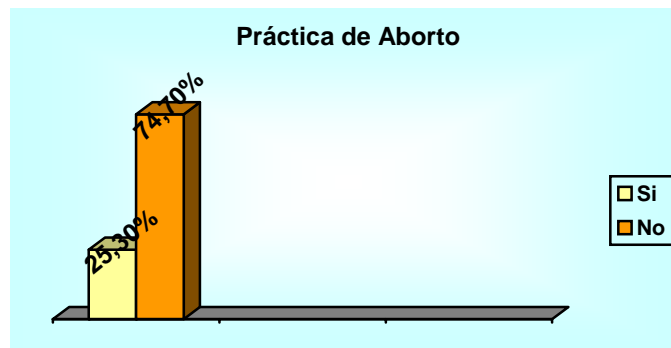
MÉTODOS TEMPORAL UTILIZADO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA
Condón	7	39%	39%
Óvulos	0	0%	39%
Pastillas	1	5.5%	44.5%
DIU	9	50%	94.5%
Norplant	1	5.5%	100%
TOTAL	18	100%	



✓ G
r
á
f
i
c
o

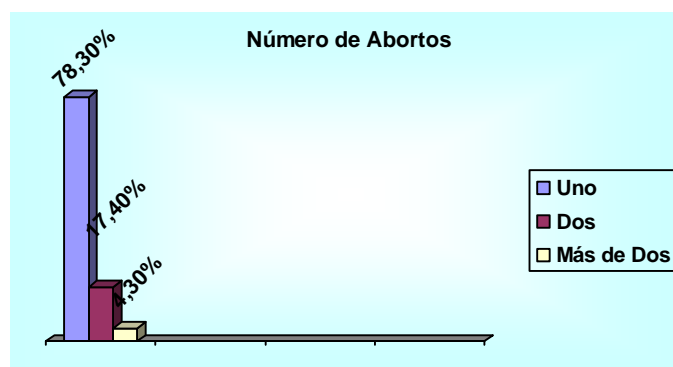
30: Práctica de Aborto

PRÁCTICA DE ABORTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA
Si	23	25.3%	25.3%
No	68	74.7%	100%
TOTAL	91	100%	



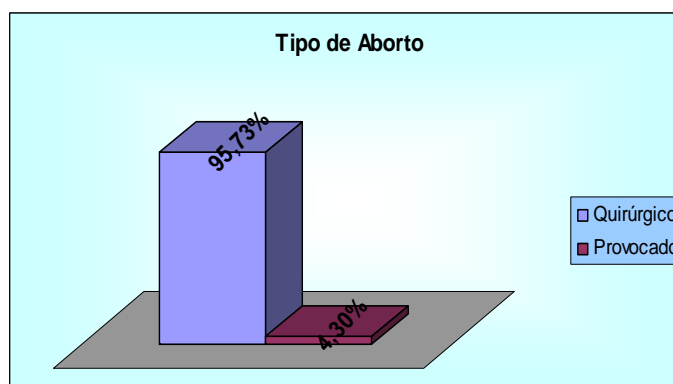
✓ Gráfico 31:
Número de
Aborto

PRÁCTICA DE ABORTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA
Uno	18	78.3%	78.3%
Dos	4	17.4%	95.7%
Más de dos	1	4.3%	100%
TOTAL	23	100%	



✓ Gráfico 32: Tipo de Aborto

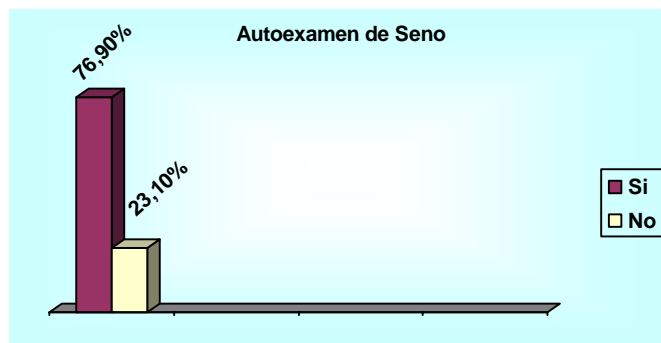
TIPO DE ABORTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA
Quirúrgico	22	95.73%	95.7%
Provocado	1	4.3%	100%
TOTAL	23	100%	



✓ Gráfico 33: Auto Examen de Seno

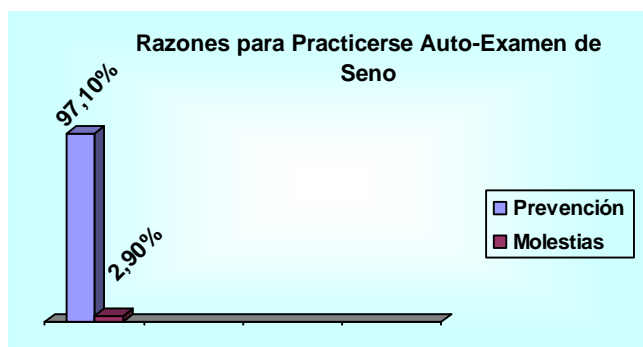
AUTOEXAMEN DE SENO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA
--------------------	---------------------	---------------------	----------------------

Si	70	76.9%	76.9%
No	21	23.1%	100%
TOTAL	91	100%	



✓ Gráfico 34: Razones para Realizarse el Auto Examen de Seno

RAZONES PARA REALIZARSE EL EXAMEN DE SENO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA
Prevención	68	97.1%	97.1%
Molestias	2	2.9%	100%
TOTAL	70	100%	



✓ Gráfico 35: Razones para No Hacerse el Auto Examen de Seno

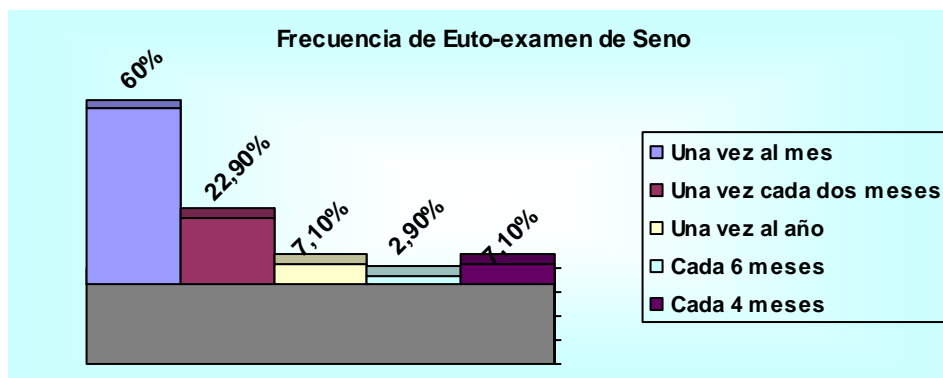
RAZONES PARA NO HACERSE EL EXAMEN DE SENO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA
Desconocimiento	9	42.9%	42.9%%

Descuido	7	33.3%	76.2%
Es hombre	5	23.8%	100%
TOTAL	21	100%	



✓ Gráfico 36: Frecuencia de Realización de Auto Examen de Seno

FRECUENCIA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA
Una vez al mes	42	60%	60%
Una vez cada dos meses	16	22.9%	82.9%
Una vez al año	5	7.1%	90%
Cada 6 meses	2	2.9%	92.9%
Cada 4 meses	5	7.1%	100%
TOTAL	70	100%	



✓ Gráfico 37: Toma de Mamografía

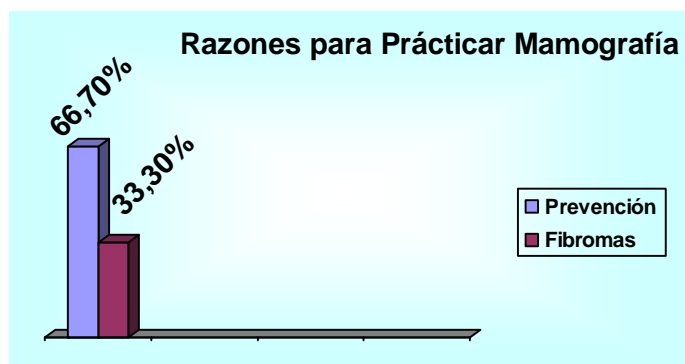
TOMA DE	FRECUENCIA	FRECUENCIA	FRECUENCIA
---------	------------	------------	------------

MAMOGRAFÍA	ABSOLUTA	RELATIVA	ACUMULADA
Si	27	29.7%%	29.7%
No	64	70.3%	100%
TOTAL	91	100%	



✓ Gráfico 38: Razones para Realizarse la Mamografía

RAZONES PARA REALIZARSE LA MAMOGRAFÍA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA
Prevención	18	66.7%%	66.7%
Fibromas	9	33.3%	100%
TOTAL	27	100%	



✓ Gráfico 39: Razones para no Hacerse la Mamografía

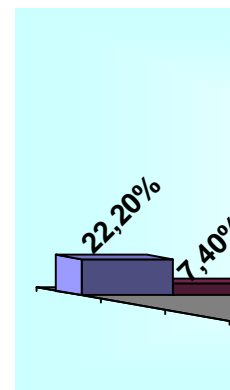
RAZONES PARA NO HACERSE EL	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA
----------------------------	---------------------	---------------------	----------------------

EXAMEN DE SENO O MAMOGRAFÍA			
Desconocimiento	9	14.1%	14.1%
Descuido	6	9.4%	23.5%
El médico no lo ha recomendado	21	32.8%	56.3%
Es hombre	5	7.8%	64.1%
Le da pena	1	1.6%	65.7%
No tiene seguro	2	3.1%	68.8%
Ella no lo considera necesario	16	25%	93.8%
No tiene la edad	4	6.2%	100%
TOTAL	64	100%	



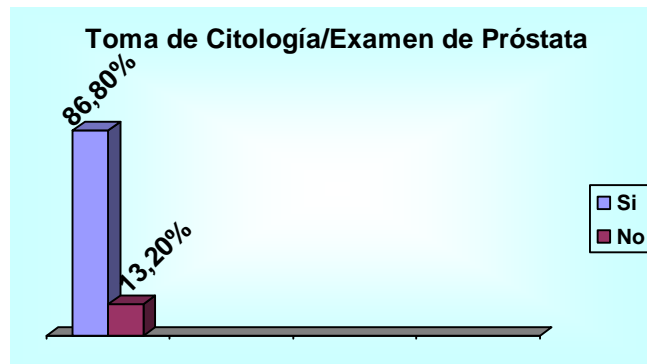
✓ **Gráfica 40: Frecuencia de Realización de Examen de Seno o Mamografía**

FRECUENCIA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA
Una vez al año	6	22.2%	22.2%
Una vez cada dos años	2	7.4%	29.6%
Una vez en la vida	17	63%	92.6%
Dos veces al año	2	7.4%	100%
TOTAL	27	100%	



✓ Gráfico 41: Toma de Citología/Examen de Próstata

TOMA DE CITOLOGIA/EXAMEN PROSTATA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA
Si	79	86.8%	86.8%
No	12	13.2%	100%
TOTAL	91	100%	



✓ Gráfico 42: Razones para Realizarse la Citología/Examen de Próstata

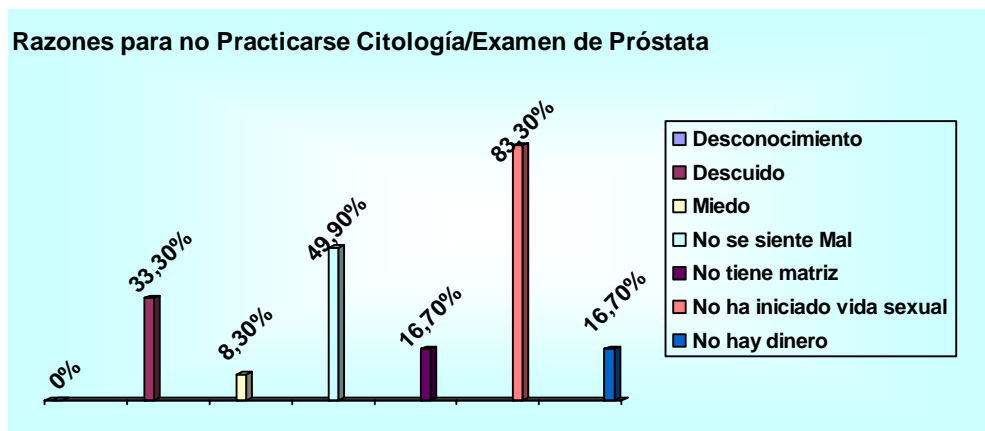
RAZONES PARA REALIZARSE CITOLOGÍA/EXAMEN PROSTATA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA
Prevención	79	100%	100%
TOTAL	79	100%	



✓ Gráfico 43: Razones para no Hacerse la Citología/Examen de Próstata

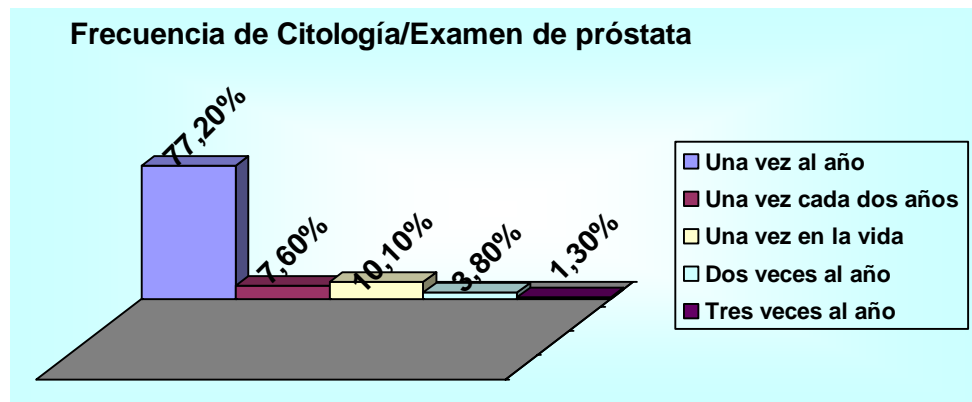
RAZONES PARA NO	FRECUENCIA	FRECUENCIA	FRECUENCIA
-----------------	------------	------------	------------

REALIZARSE CITOLOGIA/EXAMEN PROSTATA	ABSOLUTA	RELATIVA	ACUMULADA
Desconocimiento	0	0%	0%
Descuido	4	33.3%	33.3%
Miedo	1	8.3%	41.6%
No se siente mal	1	8.3%	49.9%
No tiene matriz	2	16.7%	66.6%
No ha iniciado vida sexual	2	16.7%	83.3%
No hay dinero	2	16.7%	100%
TOTAL	12	100%	



✓ Gráfico 44: Frecuencia de Realización de Citología/Examen de Próstata

FRECUENCIA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA
Una vez al año	61	77.2%	77.2%
Una vez cada dos años	6	7.6%	84.8%
Una vez en la vida	8	10.1%	94.9%
Dos veces al año	3	3.8%	98.7%
Tres Veces al año	1	1.3%	100%
TOTAL		100%	



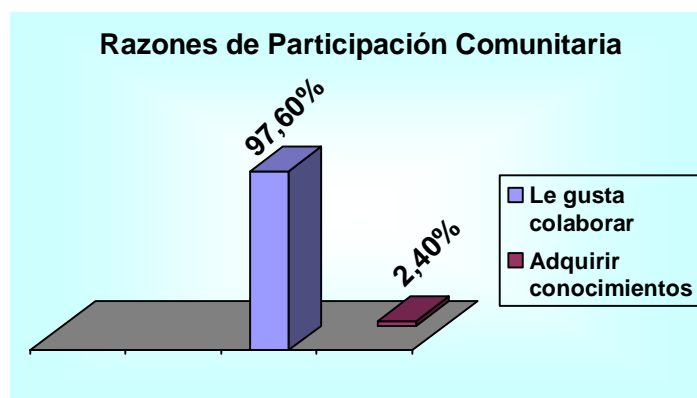
✓ **Gráfico 45: Participación en Actividades Comunitarias**

PARTICIPACIÓN COMUNITARIA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA
Si	41	45.1%	45.1%
No	50	54.9%	100%
TOTAL	91	100%	



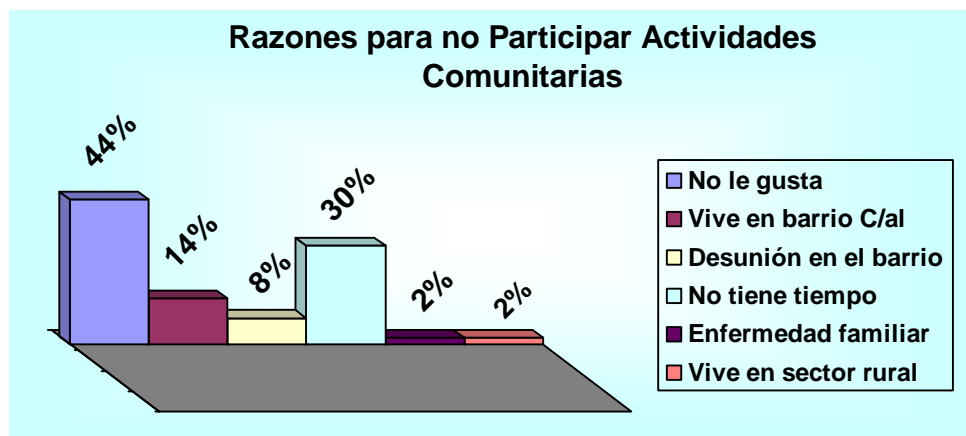
✓ **Gráfico 46: Razones para Participar en Actividades Comunitarias**

RAZONES DE PARTICIPACIÓN COMUNITARIA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA
Le gusta colaborar	40	97.6%	97.6%
Adquirir conocimientos	1	2.4%	100%
TOTAL	41	100%	



✓ **Gráfico 47: Razones para no Participar en Actividades Comunitarias**

RAZONES PARA NO PARTICIPAR EN ACTIVIDADES COMUNITARIAS	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA
No le gusta	22	44%	44%
Vive en una barrio comercial	7	14%	58%
No hay unión en el barrio	4	8%	66%
No tiene tiempo	15	30%	96%
Enfermedad de un familiar	1	2%	98%
Vive en un sector rural	1	2%	100%
TOTAL	12	100%	



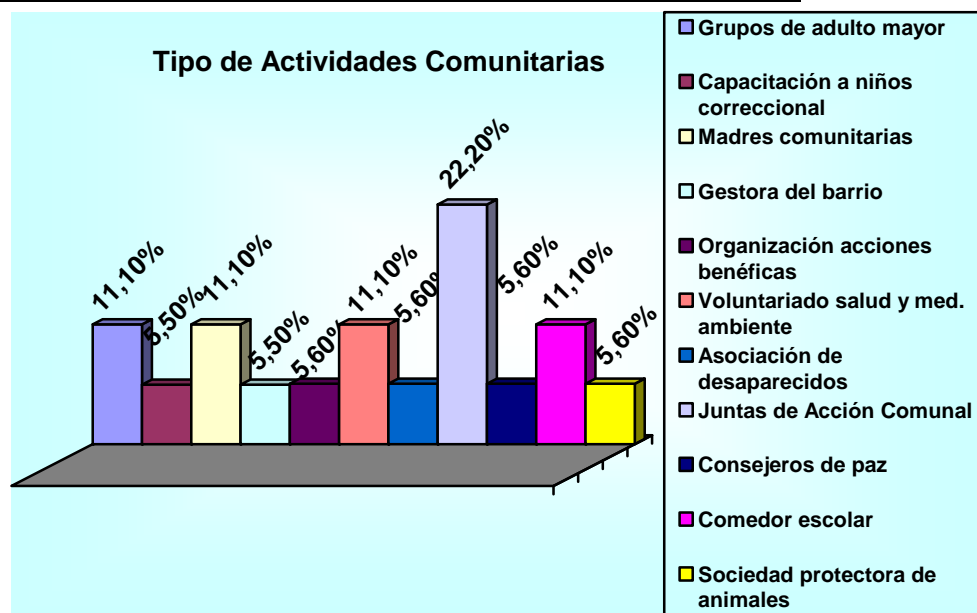
✓ Gráfico 48: Liderazgo en Procesos Comunitarios

LIDERAZGO EN PROCESOS COMUNITARIOS	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA
SI	18	19.8%	19.8%
NO	73	80.2%	100%
TOTAL	91	100%	



✓ Gráfico 49: Actividades en las que Ejercen Liderazgo

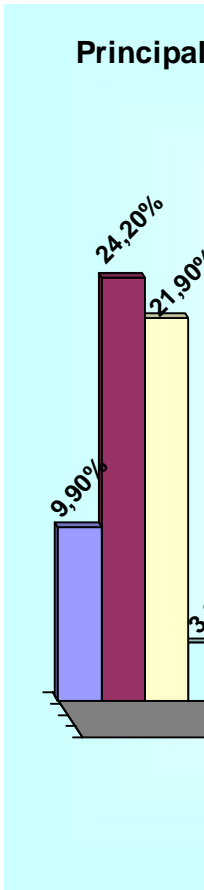
TIPO DE ACTIVIDADES COMUNITARIAS	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA
Grupos de adulto mayor	2	11.1%	11.1%
Capacitación a niño correccional	1	5.5%	16.76
Madres comunitarias	2	11.1%	27.7%
Gestora de la cuadra	1	5.5%	33.2%
Organización de acciones benéficas	1	5.6%	38.8%
Voluntariado salud y medio ambiente	2	11.1%	49.9%
Asociación de desaparecidos	1	5.6%	55.5%
Juntas de Acción comunal	4	22.2%	77.7%
Consejeros de paz	1	5.6%	83.3%
Comedor escolar	2	11.1%	94.4%
Sociedad protectora de animales	1	5.6%	100%
TOTAL	18	100%	



✓ **Gráfico 50: Principales Motivaciones de Participación en el Proyecto Autogestionario**

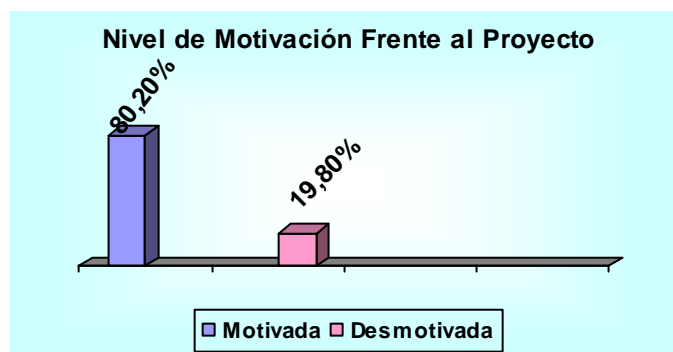
PRINCIPALES MOTIVACIONES DE VINCULACIÓN	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA
Talleres de desarrollo personal	9	9.9%	9.9%
Conocimientos técnicos	22	24.2%	34.1%
Montar su propio	20	21.9%	56%

negocio			
Mejorar ingresos económicos	3	3.3%	59.3%
Superar depresión	1	1.1%	60.4%
Pertenecer a un grupo	3	3.3%	63.7%
Estabilidad laboral	4	4.4%	68.1%
Desmostar capacidades a la familia	0	0%	68.1%
El proyecto se está consolidando	12	13.2%	81.3%
Autogestión comunitaria	3	3.3%	84.6%
Apoyo profesional	4	4.4%	89%
Deseos de superación	8	8.8%	97.8%
Becas	1	1.1%	98.9%
Respaldo de COOMULTRASAN	1	1.1%	100%
TOTAL	91	100%	



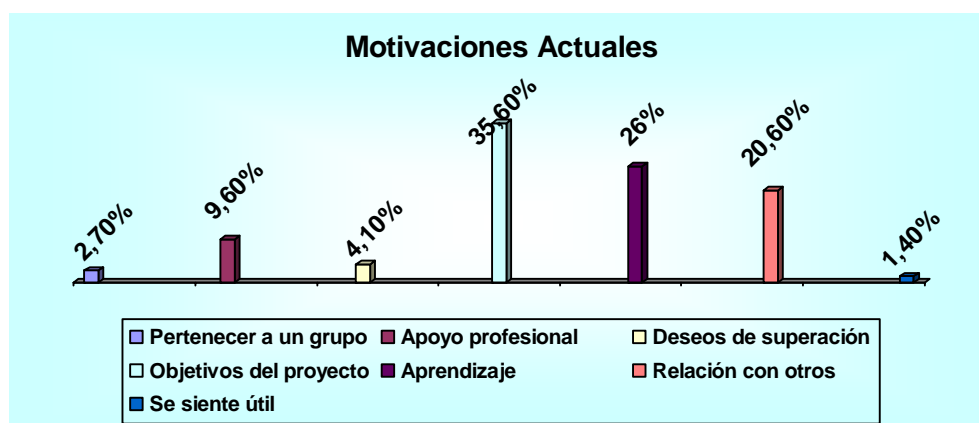
✓ Gráfico 51: Nivel de Motivación Frente al Proyecto

RAZONES PARA NO PARTICIPAR EN ACTIVIDADES COMUNITARIAS	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA
Motivada(o)	73	80.2%	80.2%
Desmotivada (o)	18	19.8%	100%
TOTAL	91	100%	



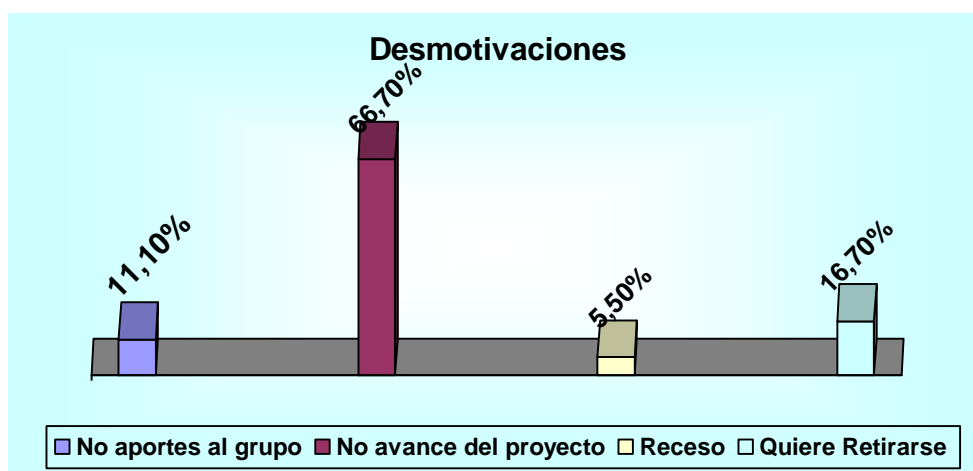
✓ **Gráfico 52: Razones de Motivación**

RAZONES DE MOTIVACIÓN	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA
Deseos de pertenecer a un grupo	2	2.7%	2.7%
Apoyo profesional	7	9.6%	12.3%
Deseos de superación	3	4.1%	16.4%
Objetivos del proyecto se van a concretar	26	35.6%	52%
Ha aprendido cosas nuevas	19	26%	78%
Se relaciona con otros	15	20.6%	98.6%
Se siente útil	1	1.4%	100%
TOTAL	18	100%	



✓ **Gráfico 53: Razones de Desmotivación**

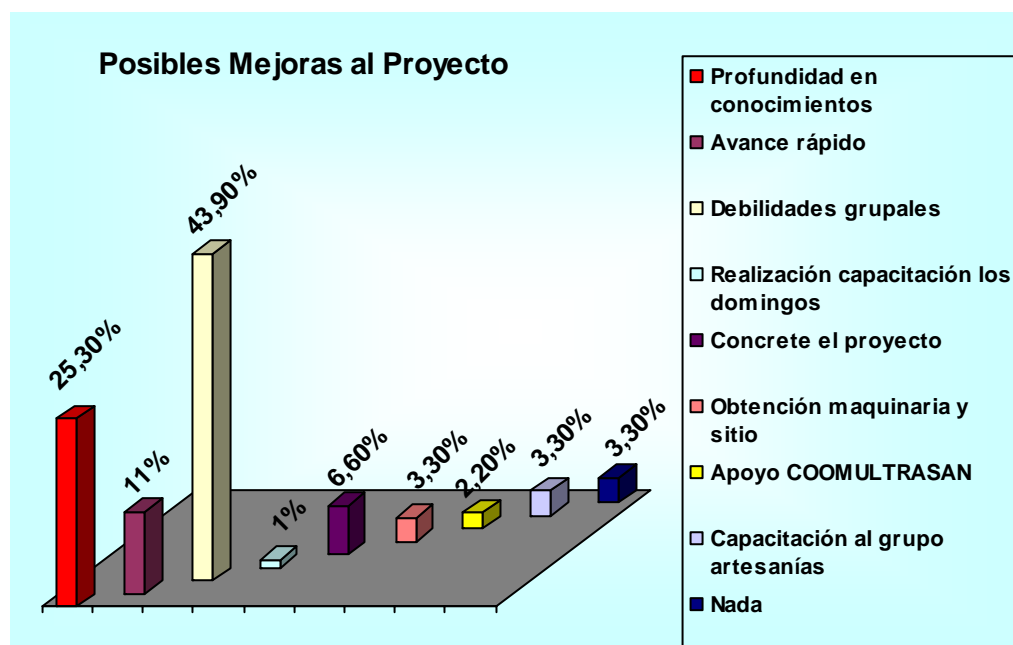
RAZONES DE DESMOTIVACIÓN	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA
Siente que no ha aportado nada al grupo	2	11.1%	11.1%
No avanza el proyecto	12	66.7%	77.8%
Receso	1	5.5%	83.3%
Quiere retirarse	3	16.7%	100%
TOTAL	18	100%	



✓ Gráfico 54: Posibles Mejoras del Proyecto

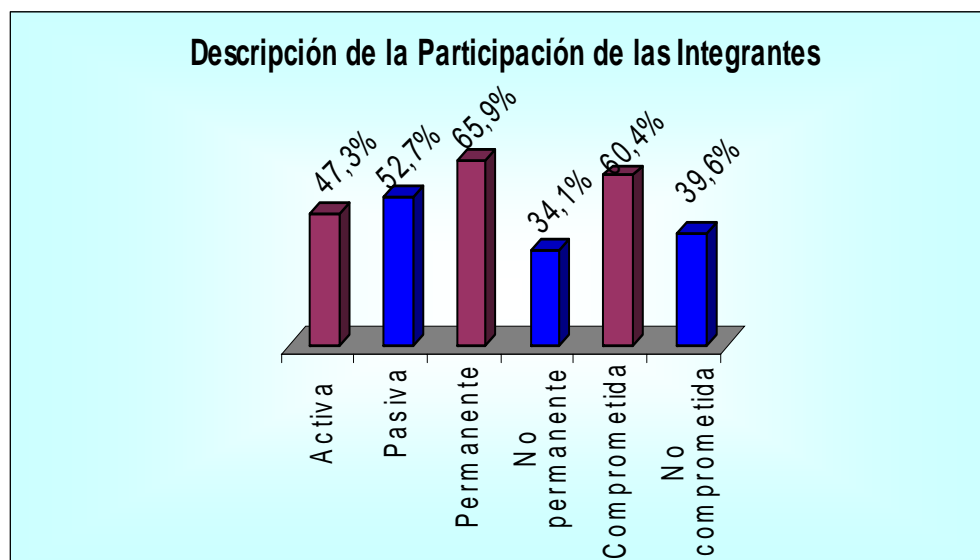
POSIBLES MEJORAS DEL PROYECTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA
Profundidad en	23	25.3%	25.3%

conocimientos			
Avance rápido	10	11%	36.3%
Superación de debilidades grupales	40	43.9%	80.2%
Trabajo Activo de todos	0	0%	80.2%
Realización de capacitación los domingos	1	1.1%	81.3% ⁶
Concrete el proyecto	6	6.6%	87.9%
Obtención de maquinaria y sitio	3	3.3%	91.2%
Apoyo COOMULTRASAN	2	2.2%	93.4%
Capacitación al grupo de artesanías	3	3.3%	96.7%
Nada	3	3.3%	100%
TOTAL	18	100%	



✓ Gráfico 55: Descripción de la Participación de las Integrantes en el Proyecto

DESCRIPCIÓN DE LA PARTICIPACIÓN DE LOS INTEGRANTES	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA
Activa	43	47.3%	47.3%
Pasiva	48	52.7%	100%
Permanente	60	65.9%	65.9%
No permanente	31	34.1%	100%
Comprometida	55	60.4%	60.4%
No comprometida	36	39.6%	100%
TOTAL	91	100%	



✓ **Gráfico 56: Dificultades de las Integrantes en su Participación en el Proyecto**

DIFICULTADES DE PARTICIPACIÓN	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA
Económica	18	19.7%	19.7%

Enfermedad	14	15.4%	35.1%
Hijos	1	1.1%	36.2%
Adultos mayores	0	0%	36.2%
Reside en otra ciudad	1	1.1%	37.3%
Viaje	1	1.1%	38.4%
Tiempo y trabajo	30	33%	71.4%
Familia	5	5.5%	76.9%
Embarazo	1	1.1%	78%
Conflicto familiar	3	3.3%	81.3%
Estudio	1	1.1%	82.4%
Ninguno	16	17.6%	100%
TOTAL	91	100%	