



**Planeación Estratégica para la Atención Psicosocial a Mujeres Gestantes de la Fundación
Mi Pitakiru**

Línea de investigación: Análisis de dinámicas organizacionales y sociales contemporáneas

Jenny Paola Rincón Cano - 379770

Jorge Iván Martínez Moreno - 375496

Óscar Eduardo Peralta Rojas - 796247

Profesor Tutor

Yomary Angélica Morales Lovera

Especialización en Gerencia Social

Planeación Estratégica para la Atención Psicosocial de Mujeres Gestantes

Resumen

Las organizaciones sin ánimo de lucro han logrado garantizar los derechos humanos de personas en condiciones de vulnerabilidad social, donde mejoran continuamente su capacidad de respuesta, verificando el fortalecimiento de los procesos y actividades que desarrollan para que estas sean sostenibles en el tiempo, pertinentes en un contexto particular y de impacto positivo para la población beneficiada. Por esto, se busca en el presente proyecto proponer desde la gerencia social, una planeación estratégica para la Fundación Mi Pitakiru, que es una organización sin ánimo de lucro que presenta dificultades en la ejecución de sus procesos operativos y organizacionales, que, a su vez, ha dificultado la atención psicosocial de las mujeres gestantes en la Localidad de Suba, Bogotá DC. Por tanto, se pretende de esta manera potencializar sus procesos organizacionales y generar un impacto positivo en la actividad social que sostiene.

Palabras Clave

Planeación estratégica, atención psicosocial, mujeres gestantes, gerencia social.

Abstract

Non-profit organizations, which have managed to guarantee the human rights of people with conditions of social vulnerability, need to continuously improve their response capacity, verifying the strengthening of the processes and activities they develop so that they are sustainable over time, relevant in a particular context and of positive impact for the benefited population. For this reason, the present project seeks to propose from the social management, a strategic planning for the Mi Pitakiru Foundation, which is a non-profit organization that presents difficulties in the execution of its operational and organizational processes, which in turn, it has hindered the psychosocial care of pregnant women in Suba, Bogotá. In this way, it is intended to potentiate its organizational processes and generate a positive impact on the social activity it supports.

Keywords

Strategic planning, psychosocial care, pregnant women, social management.

Contenido

Título	2
Resumen	2
Palabras Clave	2
Abstract	3
Keywords	3
Introducción	7
Descripción del problema y pregunta de investigación	9
Identificación del problema.....	9
Antecedentes.....	9
Descripción del problema.....	17
Formulación de la pregunta	18
Árbol de problemas	19
Justificación	19
Objetivo general y específicos	25
Objetivo General	25
Objetivos Específicos	26
Diseño metodológico	26
Revisión Documental, Conceptual y Normativa	30
Planeación estratégica en la atención psicosocial	35
Mujeres gestantes y factores de riesgos psicosociales	39
Atención psicosocial a mujeres gestantes	41
Métodos y técnicas de recolección de información	47

Población objeto del estudio	47
Descripción de los instrumentos de recolección de información.....	48
Selección, diseño y elaboración de los instrumentos de recolección de información.....	49
Matriz de conceptualización de variables: desarrollo conceptual, selección de componentes e identificación de actores	49
Aplicación del instrumento.....	50
Interpretación y presentación de la información recolectada atendiendo las categorías definidas en la matriz de conceptualización de variables.....	50
Estrategia de fortalecimiento organizacional.....	68
Perfil y caracterización de la organización	68
Matriz de análisis de involucrados	71
Metodología	73
Gerencia estratégica y financiera.....	74
Cronograma y presupuesto.....	91
Conclusiones y recomendaciones.....	92
Referencias.....	96
Anexos	¡Error! Marcador no definido.

Lista de Anexos

Tabla 1. Opinión de las participantes en las acciones de mejora	66
Tabla 2. Fortalezas y debilidades de la fundación Mi Pitakiru	73
Tabla 3. Oportunidades y amenazas de la fundación Mi Pitakiru	74
Tabla 4. Niveles de cumplimiento según el MIPG	76
Tabla 5. Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos	82
Tabla 6. Información y comunicación en Mi Pitakiru	88
Tabla 7. Cargos y funciones	124
Tabla 8. Propuesta para la integración del talento humano	127

Introducción

Este documento reconoce la importancia de la gestión organizacional al buscar la optimización de los esfuerzos y recursos de las organizaciones sociales para fortalecer su capacidad de respuesta frente a las necesidades de una población o territorio en especial, teniendo en cuenta la garantía de sus derechos y deberes de las personas involucradas directa o indirectamente a nivel interno y externo de la organización. Las dificultades en esta gestión se pueden identificar en la Fundación Mi Pitakiru, ubicada en la localidad de Suba, Bogotá D.C., al evidenciarse en su planificación estratégica una misión, visión, valores organizacionales y metas planteados ambiguamente e incluso, inexistentes; en su planificación funcional complicaciones en la ejecución de procesos como la financiación o las alianzas estratégicas con otras organizaciones, que resultan agravando la planificación operativa con una prestación eventualmente de sus servicios y una atención psicosocial limitada para las mujeres gestantes.

Al analizar esta problemática, se realiza esta investigación desde un enfoque cualitativo, abordando elementos de orden histórico, documental, conceptual y normativo, el cual permite identificar con un método descriptivo las debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas a nivel interno y externo que se presentan en la organización. Para este, se realiza la aplicación de una entrevista semi estructurada, dirigida a los constituyentes de la Fundación y una encuesta a las mujeres gestantes para conocer los intereses en materia de la prestación de servicios de la organización, de manera que, esta organización en sus formas de atención integral, de acuerdo a sus Estatutos Legales (2016) logre “fortalecer y mejorar la calidad de vida de la población de mujeres gestantes con mayor vulnerabilidad y fragilidad social, desde la gestación y durante su

ciclo de embarazo vital, restableciendo así los derechos fundamentales a través de proyectos sociales” (p. 9).

Conociendo el estado actual de la organización en sus diferentes dimensiones de operación, se busca plantear la propuesta de una planeación estratégica en el marco de planes de mejoramiento continuo, los cuales permitan desde el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG (2017) “dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de la organización” (p. 8) con las siete dimensiones que este plantea, agrupando políticas, prácticas, herramientas o instrumentos para que el Modelo en la organización opere eficaz y eficientemente.

Por lo tanto, teniendo en cuenta la gestión organizacional, con sus categorías de análisis como la planificación estratégica, funcional y operativa, la atención psicosocial, la matriz DOFA y el MIPG, se brinda en el marco del instrumento Gerencia Estratégica y Financiera de la Gerencia Social una propuesta de planeación estratégica para el mejoramiento de los procesos organizacionales de la Fundación Mi Pitakiru enfocada a fortalecer la atención psicosocial a las mujeres gestantes en la organización.

Descripción del problema y pregunta de investigación

Esta investigación tiene en cuenta la naturaleza y el objeto de la Fundación Mi Pitakiru, entendiendo su carácter humano e independiente, la cual ha venido desarrollando aproximadamente desde el año 2016 diferentes actividades de orden comunitario y social a través de ejercicios de capacitación y talleres de formación a líderes comunales de dicha localidad, articulando con otras organizaciones del sector como lo son Iglesias, Universidades y el Hospital San Rafael de la Localidad de Rafael Uribe Uribe de la Subred Centro Oriente y Sur Occidente de Bogotá D.C., para el mejoramiento de la calidad de vida de las mujeres gestantes en dicha localidad.

Identificación del problema

Antecedentes

La gestación o el embarazo según el Instituto Nacional de Salud Infantil y Desarrollo Humano Eunice Kennedy Shriver (2020) “es el término utilizado para describir el período en el cual un feto se desarrolla en el vientre o útero de una mujer” (p. 1) es parte del proceso biológico de la mujer el embarazo, que inicia en la concepción y finaliza en el nacimiento, es decir, cuando el feto sale por el canal del parto o por otros métodos como la cesárea (Clínica Universidad de Navarra, 2020); este hecho es de gran importancia en la salud pública puesto que en ellos se ve implicado el estado de bienestar de las mujeres, pues según Medina (2016) “sufren cambios dramáticos a nivel anatómico, fisiológico y mental” (p. 20) y también la de sus hijos, puesto que son las próximas generaciones, y se entiende que su cuidado antes del alumbramiento repercute con el estado de bienestar para el futuro.

Por tanto, para el año 2020 en Bogotá, la tasa bruta de natalidad indicó que por cada 1.000 habitantes hubo 9,42 nacimientos, que en comparación a los años anteriores se identificó un descenso (Secretaría Distrital de Salud - SDS, 2017). Situación social no menos importante para comprender el estado de bienestar de las mujeres, lo cual implica que, al demostrar ese descenso, las mujeres acuden a métodos de planificación mucho más efectivos para el cuidado de su salud mental y fisiológica.

Por consiguiente, el embarazo como proceso que involucra ámbitos sociales, sanitarios, familiares y personales, contempla un impacto para la vida de la mujer y de su red de apoyo cercana, puesto que, aunque fuese esperado y planeado, implica la adquisición de nuevas dinámicas para la vida de la mujer, así como cuidados especiales que ayudarán a resguardar el bienestar de ella misma, y del ser humano en gestación.

Ese impacto se relaciona directamente con factores psicosociales, que pueden ser protectores o de riesgo; que de acuerdo a la Secretaría Distrital de Salud (2021) es el caso de los embarazos y nacimientos en la población adolescente en Bogotá que, si bien ha existido una tendencia al descenso, aún existen mujeres embarazadas en edades muy tempranas, para el 2020 existieron 8.539 nacimientos en mujeres menores de 19 años, en donde el 10,3% se ubica en la localidad de Suba, caracterizada por presentar altas condiciones de vulnerabilidad socioeconómica.

Estos embarazos a tan temprana edad en contextos con factores psicosociales de riesgo son situaciones que ponen en gran peligro la salud y bienestar tanto de la mujer en embarazo, como de su hijo o hija. Implica consecuencias para la madre, los cuales se presentaron 5.107 casos para el 2020 en Bogotá en el marco de factores relacionados con morbilidad materna extrema, lo que expone un alto riesgo para estas madres, entendiéndose la morbilidad según lo

explica la Organización Mundial de la Salud - OMS (como se citó en SDS, 2021) como el estado en el cual una mujer casi muere y sobrevive luego de una complicación durante el estado de gestión, en el parto o luego de pasados 42 días de la finalización del embarazo. La SDS (2021) resalta la prevalencia de la morbilidad materna extrema en Suba, Kennedy, Ciudad Bolívar, Bosa y Engativá, las cuales, como ya se había mencionado, se caracterizan por factores de riesgo psicosocial como pobreza, bajos niveles educativos y altos niveles de empleo informal.

Por lo anterior, la problemática también surge por una serie de determinantes políticos, culturales, sociales, familiares, económicos, ambientales, así como de acceso y calidad en la prestación de los servicios de salud, que, en los casos más desafortunados, resultan en la muerte materna, esto habla de la desigualdad social, la calidad de vida y el nivel de desarrollo que existe actualmente (SDS, 2021).

El hecho, que una mujer en gestación muera, es una tragedia familiar que aumenta la posibilidad de abandono, maltrato y mayor riesgo de morbilidad y mortalidad infantil asociados a la orfandad.

En Bogotá, para el 2020 se presentaron 23 muertes maternas tempranas. Es importante resaltar que algunos determinantes fueron la contingencia que vive la ciudad en cuanto al fenómeno migratorio de población venezolana, la emergencia sanitaria por COVID-19, principalmente por el confinamiento obligatorio y selectivo, que puede dificultar el acceso a servicios de salud sexual y reproductiva (SDS, 2021).

Además de la afectación en salud en la mujer gestante, también sucede lo mismo con el niño en gestación, lo cual según la Secretaría Distrital de Salud (2021) “para el 2020 se presentaron 1.042 casos de mortalidad perinatal, en donde el 60% se relaciona con causas maternas. También en las repercusiones del cuidado durante embarazo impactan en la muerte de

recién nacidos”. Repercusiones tales como trastornos respiratorios del periodo perinatal o del recién nacido, además complicaciones obstétricas, traumatismos en el nacimiento y malformaciones o anomalías congénitas.

Ahora bien, el embarazo y específicamente, el embarazo en población adolescente en la ciudad de Bogotá ha sido un tema arduo y necesario para el desarrollo de la implementación de estrategias que fortalezcan la disminución de factores de riesgo psicosocial, pues para la Secretaría Distrital de Salud resulta importante enfocar su ruta integral de atenciones en el marco de la garantía plena de los derechos y deberes de las mujeres gestantes, de acuerdo al abordaje de aspectos como la maternidad temprana, la adherencia a métodos de salud sexual y reproductiva y el acceso a los programas para el cuidado de salud en el embarazo.

Desde ya hace varios años a nivel mundial ha existido una constante preocupación por el desarrollo de estudios que permitan la implementación de estrategias para la mejora de la atención a mujeres gestantes en especial en países en desarrollo y con crisis migratorias, dada su relevancia social, económica y política, ejemplo de esto han sido las investigaciones realizadas por Sword (1999), Simkhada, Teijlingen, Porter y Simkhada (2008), y Vanthuyne, Meloni, Ruiz, Rousseau, y Ricard (2013).

Por tanto que, debido a esa preocupación y a las barreras en la atención que presentan las mujeres en estado de gestación, entre las cuales se encuentran el adecuado uso de los servicios básicos de atención en salud, la afiliación oportuna de las mujeres gestantes al sistema de seguridad social, la garantía plena de su derecho a asistir a un instituto educativo para la continuidad de su proceso académico y formativo, entre otras, la Organización Panamericana de la Salud - OPS, conjuntamente con la OMS (1998), han indicado la importancia de desarrollar en los países “políticas públicas saludables que permitan enfrentar los diferentes desafíos que se

perciben en esta población, tales desafíos como el trabajo de mujeres gestantes en la informalidad, el índice de pobreza de aquellas quienes se encuentran en período de gestación con riesgos psicosociales, la malnutrición excesiva de las mujeres gestantes, el hambre, ambientes sanos antes, durante y después de su desarrollo y/o proceso gestacional, entre otros (p. 5).

De igual manera, se busca reducir las diferentes problemáticas sociales que se atañen en las mujeres gestantes, en sus diferentes formas y condiciones de vulnerabilidad crítica y social, como lo refleja la Política Pública “Cero indiferencia con la mortalidad materna y perinatal” de la Secretaría Distrital de Salud en el marco del Plan de Desarrollo Distrital (2007) “Bogotá Sin Indiferencia”, dado que su prioridad es “reducir la mortalidad materna, teniendo en cuenta que en este evento se reflejan condiciones de inequidad, desigualdad e inaccesibilidad al sistema de salud” (p. 6).

Actualmente los estudios desarrollados en esta población están enfocados en el desarrollo de herramientas y técnicas para abordar este proceso teniendo en cuenta la edad y preparación corporal de la mujer, según la Organización de las Naciones Unidas - ONU (2018) si bien los métodos anticonceptivos han aumentado en su uso en los últimos 30 años, existen aún regiones del planeta que no logran tener acceso a los mismos, sin contar la falta de acceso o inexistencia de educación sexual y planificación familiar.

Como consecuencia, hay un aumento en el embarazo mujeres desde una temprana edad; la falta de información y las limitaciones para una atención de calidad, son una de las principales causas para el desarrollo de problemáticas en la salud de las mujeres, ya que existen embarazos precoces de adolescentes con riesgos altos para la madre y el niño, que en muchos casos llevan a la muerte de la madre o el feto que, según la Organización de las Naciones Unidas (2018) “en

más de 15 millones de los 135 millones nacidos vivos registrados a nivel mundial corresponden a adolescentes de entre 15 y 19 años” (p. 1).

Por esta razón, la OMS (2019) ha hecho un llamado mundial a “reducir las desigualdades en la calidad y acceso de los servicios de atención de la salud reproductiva, materna y neonatal; lograr una cobertura sanitaria universal para una atención integral a la salud reproductiva, materna y neonatal” (p. 1); en ese sentido, es importante reconocer que desde la prevención se puede abordar la problemática teniendo en cuenta que “los embarazos no planificados siguen siendo un importante problema de salud pública” (p. 1). Así como también, deben velar por la vida de la mujer y su hijo, ya que como lo indica la OMS cada año hay 74 millones de mujeres de países de ingresos bajos y medianos con embarazos no planificados que son causa de 25 millones de abortos peligrosos y 47.000 muertes maternas al año.

La desatención en salud, así como los tabúes frente al tema conlleva que “diariamente mueran 1.500 mujeres debido a complicaciones del embarazo y el parto” (OMS, 2007, p. 1). Este fenómeno social es evidenciable en países pobres africanos, asiáticos y americanos, en estos últimos el 75% de las muertes maternas son “por hemorragias graves e infecciones, especialmente después del parto; hipertensión gestacional, preeclampsia y eclampsia; complicaciones en el parto y abortos peligrosos” (OPS, 2019, p. 1).

En Colombia, por ejemplo, las mujeres gestantes representan una población prioritaria para la salud debido a que presenta una alta tasa de mortalidad, indicando que cerca de 895 mujeres fallecen anualmente debido a complicaciones durante su estado de gestación y el parto, siendo la mayoría de estos fallecimientos en madres adolescentes que se encuentran entre los 14 y 19 años (Carrillo, 2007).

Estas alarmantes cifras presentan diferencias, de acuerdo con las características presentes a nivel económico, social, étnico y territorial de esta población; así también, varían dependiendo a las diferencias de acuerdo con el ciclo reproductivo, los departamentos de origen, el sector urbano-rural, el estrato socioeconómico, el régimen de afiliación a salud y la pertenencia a determinados grupos étnicos y raciales (García, 2017).

Algunos estudios como los desarrollados por Carrillo (2007), García (2017) y Hoyos y Muñoz (2020), indican que es prioritario identificar las barreras de acceso actuales en las mujeres gestantes en Colombia para brindar insumos que permitan el desarrollo de programas enfocados en control prenatal, servicios oportunos y calificados en el proceso del parto y servicios de planificación familiar; disminuyendo riesgos y mejorando la calidad de la atención en pro de su salud física y mental.

La preocupación por la salud mental desde la atención psicosocial a las mujeres gestantes en Colombia, ha ido en aumento ya que permite prevenir las problemáticas anteriormente mencionadas; además, teniendo en cuenta que la salud de las madres gestantes no involucra solamente aspectos físicos sino también psicológicos, que resultan siendo afectados tal como asegura Achury (2013) "en esta etapa se presentan varios indicadores psicosociales de un embarazo de curso normal, como: ensimismamiento, negación, ilusión, idealización y represión, constituyen el conjunto que mejor describe los avatares psicológicos de la gestante" (p. 9).

Teniendo en cuenta que el presente proyecto pretende enfocarse en las mujeres gestantes de la localidad de Suba, según la Secretaría Distrital de Planeación (2011), en su Encuesta Distrital de Demografía y Salud-EDDS, indica que la localidad de Suba se encuentra en el tercer lugar de las localidades con mayor número de embarazos adolescentes con un 5,7% y se

encuentra entre las localidades con mayores enfermedades de transmisión sexual como lo es la sífilis gestacional.

Las mujeres gestantes en esta localidad presentan grandes dificultades durante su embarazo, entre los factores que están asociados a las problemáticas anteriormente mencionadas se encuentran “malos hábitos de autocuidado, evidentes en la poca adherencia de las maternas a los controles prenatales, relacionado con la baja percepción del riesgo que las gestantes tienen durante el embarazo y la inasistencia a los controles prenatales” (SDS, 2017, p.37).

Otros de los factores identificados en las problemáticas que presentan en la actualidad las mujeres gestantes en la localidad de Suba son: barreras para el acceso a la salud y dificultades económicas para poder costear los gastos del embarazo. Lo anterior, se incrementa teniendo en cuenta que en los últimos años la población migrante ha aumentado en la localidad, y muchas de las mujeres gestantes migrantes no cuentan con las condiciones mínimas para su atención, lo cual representa un alto grado de vulnerabilidad (SDS, 2017).

Si bien, son varias las problemáticas que presentan actualmente las mujeres gestantes que habitan en la localidad de Suba, se han implementado diferentes acciones desde la SDS (2017) “sobre estrategias de prevención, promoción de acceso a servicios de salud, controles prenatales y alimentación saludable, así como talleres con madres gestantes y lactantes en todos los cursos de vida” (p. 30); sin embargo, son pocas las estrategias y proyectos que apuntan a realizar acciones que permitan una atención integral a la mujer gestante desde sus diferentes necesidades y problemáticas, puesto que, como se evidencia anteriormente no solo se dan frente a las barreras para el acceso a la salud; sino que también incluyen dificultades económicas, psicosociales, alimentarias, entre otras.

Descripción del problema

Es por lo anterior que la Fundación Mi Pitakiru al estar situada en la localidad de Suba busca fortalecer la calidad de vida de la población con mayor vulnerabilidad y fragilidad social como las mujeres en su proceso de gestación desde la atención psicosocial, el empoderamiento, la defensa y protección de sus derechos fundamentales y al desarrollo de acciones integrales que respondan a las necesidades de estas.

Esta organización funciona desde el año 2016, conformada internamente por siete constituyentes, quienes, hacen parte de la Dirección General en calidad de Representación Legal, Revisor Fiscal, Secretario, Supervisor y demás Fundadores, los cuales desarrollan diferentes actividades desde su área y perfil profesional, así mismo de veinte mujeres gestantes entre 17 a 28 años de edad de estratos 2 y 3 en esta localidad, las cuales han accedido a la prestación de los servicios de asesoría y orientación por parte de la organización en temas de acceso a la salud, activación de rutas integrales de atención ante amenaza o vulneración de los derechos y talleres de formación y capacitación en temáticas de interés social.

Las condiciones de vulnerabilidad, que según indica Granados (2017) afectan con mayor intensidad a las mujeres, a las poblaciones indígenas y a los afrodescendientes, y entre los motivos que mejor explican los embarazos a corta edad, se destacan la falta de información y de oportunidades, entre otros aspectos como la baja escolaridad, las expectativas sociales especialmente de aquellas mujeres gestantes en condiciones de vulnerabilidad crítica y social y la violencia sexual, factores evidenciados en la localidad de Suba.

En ese sentido, la atención psicosocial resulta fundamental con el fin de poder permitir que estas mujeres puedan llevar una vida sexual sana y equilibrada, disminuyendo sus conflictos

familiares y previniendo la violencia en todas sus formas, además de crear un proyecto de vida acorde a los intereses y las necesidades personales con la mejora en su calidad.

Por tal motivo, se requiere de una organización que pueda responder ante este desafío de forma óptima; el problema central que se presenta al interior de la Fundación Mi Pitakiru demuestra que existe una ausencia de gestión organizacional para la atención psicosocial de mujeres gestantes, afectando no solamente a esta población interesada en atender, sino también a los constituyentes de la Fundación y a otros actores internos o externos interesados en ser parte del logro de su objetivo institucional principal.

Actualmente, no hay definiciones claras y precisas sobre el perfilamiento de los constituyentes de la Fundación, evidenciando la falta de organización en los cargos, políticas de funcionamiento y rutas de atención para alcanzar los objetivos organizacionales, encontrándose además la falta de seguimiento de los indicadores de gestión, medición y control dado que no hay con exactitud planes de acción con estrategias claras, para el aprovechamiento de las fortalezas y oportunidades de la organización, entre otros aspectos como la estrategia de negocio, liderazgo en costos, diferenciación y enfoque. Generando para la Fundación Mi Pitakiru, incertidumbre y manejo de los diferentes riesgos organizacionales que generan esas situaciones anteriormente mencionadas.

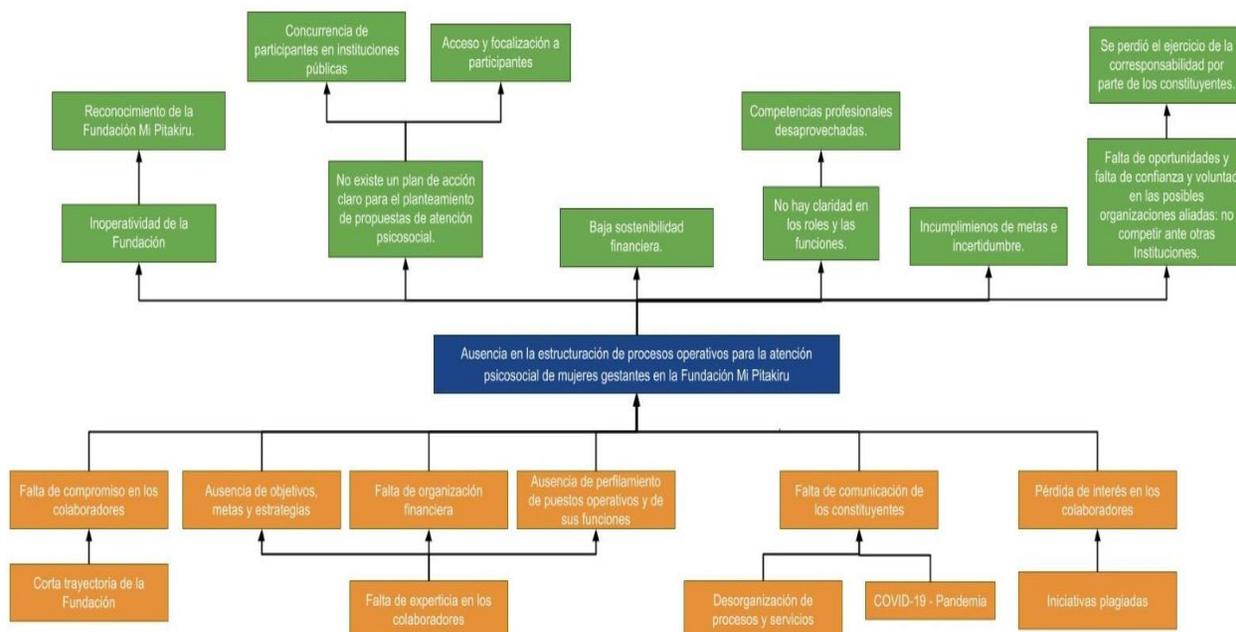
Formulación de la pregunta

¿De qué manera desde el enfoque de la Gerencia Social, se puede mejorar la estructura organizacional de la Fundación Mi Pitakiru, con el fin de fortalecer su gestión y atención?

Árbol de problemas

Figura 1.

Árbol de problemas



Nota. La figura muestra las problemáticas que presenta en la actualidad la fundación Mi Pitakiru.

Justificación

Teniendo en cuenta que la Gerencia Social es una disciplina joven en el mundo académico surgida en los años 90, y que según Ortiz (2012) desde ese momento el “Instituto Interamericano de Desarrollo Social del Banco Interamericano de Desarrollo comenzó a construir para América Latina el concepto de Gerencia Social, bajo tres elementos indispensables que son: la naturaleza (qué es), el alcance (el cómo) y las finalidades (para qué)” (p. 52), se busca por medio de este proyecto de investigación profundizar el conocimiento que existe sobre el alcance de esta disciplina; desde el enfoque integrador propuesto por Ortiz (2012) el cual se entiende que “la Gerencia Social comprende tres finalidades puntuales, (a) formular y diseñar

políticas sociales, (b) crear, fortalecer, o reorientar organizaciones que desarrollen esas políticas, y (c) aplicar nuevos enfoques y propuestas de solución a las problemáticas sociales por medio de nuevos planes proyectos y metodologías”(p. 52).

En ese sentido, este proyecto integrador es pertinente dado que existe una política pública que cobija a las mujeres gestantes en el marco de la atención integral, además porque la Fundación Mi Pitakiru fortalece su posibilidad de presencia de impacto en el sector; lo cual resulta necesaria la implementación de una herramienta de la Gerencia Social, como la planeación estratégica, con el fin de innovar en la solución de esa necesidad que Ortiz señala en su concepto.

Eso demuestra la pertinencia que tiene el proyecto para brindar aportes frente al desarrollo de lineamientos técnicos y estratégicos para el correcto funcionamiento organizacional que permitan brindar la atención psicosocial a madres gestantes desde la Gerencia Social, aportando de esta forma un insumo para nuevas investigaciones.

En ese mismo sentido, existen valores y finalidades de la Gerencia Social apuntados por Ortiz (2012) como lo son eficacia, sostenibilidad y participación; para la cual el proyecto de investigación resulta importante la posibilidad de que sea un proyecto aplicable, que funcione y reconozca a todos los actores que se ven involucrados en la gestión de Mi Pitakiru; abriéndose a la posibilidad de escuchar a las mujeres gestantes quienes son parte de la población de interés fundamental y que de no hacerlo, se realizaría una planeación estratégica de espaldas a las necesidades sentidas y percibidas por la población beneficiaria y podría terminar fracasando en su objetivo final. Todo esto para resaltar que:

“ningún proyecto así sea social, puede considerarse que sea beneficioso por sí mismo sino presenta resultados concretos a favor de quienes participan en él. Se espera entonces

que ese impacto aporte valor a la sociedad y le apunte hacia lo que la sociedad considera valioso” (Ortiz, 2012, p. 71).

Ahora bien, se toma a consideración tres enfoques transversales los cuales son: el enfoque de derechos humanos, el enfoque de género y el enfoque diferencial, que le dan un marco de referencia al proyecto de investigación y a la labor de la Fundación Mi Pitakiru, facilitando así el cumplimiento de los objetivos propuestos. El primero de ellos, el enfoque de derechos humanos, que según el Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2021) es un marco conceptual basado en estándares internacionales que busca promover y proteger a los mismos.

El enfoque de derechos humanos analiza las desigualdades y corrige prácticas discriminatorias e injustas de poder, que dificultan el progreso de los grupos de personas principalmente afectadas. Dentro de ese análisis, se requiere de principios como universalidad, indivisibilidad, igualdad y no discriminación, participación, rendición de cuentas, entre otros que, según el Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2021) implica que la mujer gestante y el niño o niña deben ser tomados por el proyecto de investigación como titulares de derechos, siendo uno de los grupos de población que son objeto de una mayor marginación, exclusión y discriminación (Fondo de Población de las Naciones Unidas - UNFPA, 2020), buscando así la posibilidad de garantizar su bienestar en la labor de Mi Pitakiru. Ejemplo de este reconocimiento de derechos lo hace la Corte Constitucional en la Sentencia T373 de 1998:

La Constitución Política de Colombia ha considerado que la mujer en estado de embarazo conforma una categoría social que, por su especial situación, resulta acreedora de una particular protección por parte del Estado. En consecuencia, se consagran, entre otros, el derecho de la mujer a tener el número de hijos que considere adecuado; a no ser

discriminada por razón de su estado de embarazo, a recibir algunos derechos o prestaciones especiales mientras se encuentre en estado de gravidez; y, al amparo de su mínimo vital durante el embarazo y después del parto (p. 1).

Desde entonces, comprendiendo lo dictado por la Corte Constitucional y teniendo en cuenta este enfoque, se ve imperante en que los derechos de las mujeres gestantes sean respetados, protegidos y garantizados; desde una perspectiva holística, haciendo puentes entre la mujer y los servicios sociales del Gobierno Distrital y Nacional, asegurando desde el empoderamiento informar sus deberes y obligaciones existentes, la participación y el acompañamiento necesario, buscando así mejorar su calidad de vida (UNFPA, 2020).

En segundo lugar, se encuentra el enfoque de género, que según el Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE (2020) identifica las características contextuales y situacionales vivenciadas según el sexo y los constructos sociales (económicos, políticos, psicológicos, culturales, jurídicos, brechas y patrones de discriminación), relacionados con el sexo determinado. Teniendo en cuenta que el embarazo, además de ser un proceso biológico implica también un proceso cargado culturalmente de diversidad de significados, en ese sentido, se hace pertinente que el proyecto reconozca la posibilidad de que las funciones y responsabilidades de las mujeres sean adquiridas y busquen así un empoderamiento para que el proceso de embarazo se desarrolle buscando la igualdad en el cumplimiento de derechos en tanto exista la posibilidad de vivirlos siendo ya reconocidos en salud pre, peri y postnatal.

Desde este mismo enfoque, el proyecto investigador puede verse beneficiado al analizar la diferencia entre hombres y mujeres en cuanto a sus capacidades, necesidades y derechos; los cuales durante el embarazo se ven alterados por el mismo cuidado del proceso, lo que puede resultar agravando problemas como la carga de pobreza sobre la mujer, el acceso desigual a la

educación y a los servicios de salud, la violencia en contra de ella y la inequidad en la participación política (Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos para Colombia - HCHR, 2021).

Y finalmente, el enfoque diferencial, que es entendido por la HCHR (2021) como un método de análisis que usa una lectura de la realidad que resalta las maneras de discriminación de algunos grupos diferentes en comparación con otro siendo este la mayoría; y como una guía para la acción, buscando un análisis para atender y proteger de manera adecuada los derechos de esa población.

Este proyecto de investigación se ve beneficiado del enfoque diferencial al identificar las características de las mujeres gestantes para potenciar las acciones diferenciales, es decir, realiza una discriminación positiva de esta población frente a la sociedad en general, buscando al identificar este grupo social el visibilizar las necesidades y limitaciones que impiden el acceso a diferentes servicios, y siendo un acompañamiento durante el embarazo, ampliar las visión que ellas tienen sobre la posibilidad de acceder y gozar de sus derechos (Secretaría Distrital de Integración Social - SDIS, 2020).

Es importante resaltar que las mujeres gestantes conforman un grupo que tiene necesidades de una protección diferencial gracias al proceso que está atravesando, que implica una vulnerabilidad manifiesta, además inequidades y asimetrías sociales de índole histórico (HCHR, 2021); y protegiendo el derecho a la diferencia, desde un trato justo y equitativo que requieren por su condición y características (SDIS, 2020).

Los enfoques transversales anteriormente mencionados enfatizan en la importancia de proteger a la mujer gestante restableciendo así los derechos fundamentales a través del proyecto social de Mi Pitakiru, para que de esta manera se prevengan factores de riesgo como son el

desarrollo de enfermedades mentales, carencia de redes de apoyo, para la madre y el hijo, ya que como asegura Parra (2016) "las habilidades desarrolladas por los padres influyen de manera directa sobre el posterior desarrollo de las habilidades de los niños y niñas" (p. 2).

Este proyecto de investigación también es pertinente para la gestión hecha por la Fundación Mi Pitakiru, ya que establece en sus estatutos la existencia de una cláusula que indica en su "Capítulo X: Disolución y liquidación, Artículo vigésimo quinto: La fundación se disolverá por las siguientes causales:

- a. Cuando transcurridos los 2 años desde el reconocimiento no hubiere iniciado actividades.
- b. Cuando se cancele la personería jurídica.
- c. Por extinción de su patrimonio o destrucción de los bienes destinado a su manutención, según el código civil, artículo 652" (Estatutos Fundación Mi Pitakiru, 2016)

Situación que no es de interés por parte de los Constituyentes de la organización, porque se busca la forma de iniciar una operación con unos lineamientos técnicos y estratégicos que aporten un sentido práctico sobre el trabajo de la Fundación y de esa manera brindarle un apoyo a las mujeres gestantes que lo necesitan.

Por lo anterior, los aportes de esta investigación permiten servir como línea base para el diseño de la planeación estratégica desde el enfoque de la Gerencia Social, el cual permite ampliar su cobertura y tener una sostenibilidad, contribuyendo al desarrollo de servicios que aseguren la atención psicosocial a las mujeres gestantes.

En consecuencia, el presente proyecto de investigación se relaciona con los siguientes Objetivos del Desarrollo Sostenible de la ONU:

(1) Fin de la pobreza; el cual ofrece herramientas que pongan fin a la pobreza, toda vez que la propuesta a plantear no solo ofrece alternativas de financiamiento para la Entidad, sino que además busca fortalecer las competencias de la organización, para que por medio de éstas se generen condiciones y capacidades no solo en los beneficiarios sino en la sociedad en general.

(3) Salud y bienestar; el cual brinda mecanismos de mejora a la organización, logrando aumentar su cobertura y ofrecer un servicio de calidad eficiente.

(4) Educación de calidad; para garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad, promoviendo oportunidades de aprendizaje a través de diferentes actividades de talleres y cursos de formación desde la organización.

(5) Igualdad de género; para reconocer la importancia de ser un derecho fundamental y que las mujeres gestantes de la organización desempeñen un papel fundamental en la respuesta a sus diferentes necesidades.

(10) Reducción de las desigualdades: porque aporta estrategias a una organización para minimizar la matriz de riesgos económicos y el alcance de recursos sostenibles en cuanto a los ingresos de las mujeres gestantes y sus familias.

Objetivo general y específicos

Objetivo General

Diseñar una planeación estratégica desde el enfoque de la Gerencia Social, para mejorar los procesos organizacionales de la Fundación Mi Pitakiru en la Ciudad de Bogotá DC, impactando positivamente la atención psicosocial a las mujeres gestantes en la organización.

Objetivos Específicos

1. Investigar las categorías de análisis planteadas en el proyecto desde una revisión documental, conceptual y normativa, para la implementación de un plan de mejoramiento continuo.
2. Identificar mediante un diagnóstico, las problemáticas, condiciones y necesidades organizacionales de la Fundación Mi Pitakiru, el cual impacte de manera positiva la atención psicosocial con las mujeres gestantes.
3. Formular una planeación estratégica desde la Gerencia Social, encaminada a obtener solidez organizacional en la Fundación Mi Pitakiru y de esta manera, pueda brindar una atención psicosocial a las mujeres gestantes a través de iniciativas y programas para su bienestar.

Diseño metodológico

El presente proyecto integrador es de tipo descriptivo, lo cual según Hernández y Baptista (2006) “una investigación descriptiva consiste en presentar la información tal cual es, indicando cuál es la situación en el momento de la investigación analizando, interpretando, imprimiendo y evaluando lo que se desea” (p. 94); Además, estas permiten indagar respecto a la manera en la que inciden las categorías o variables sobre la población objeto de la investigación (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, como se citó en Páez, Rodríguez, C y Cardozo, 2019) y es desde allí donde se buscó identificar las características de la organización de acuerdo a la capacidad de competencias de planificación estratégica, funcional y operativa que emergen de la Fundación.

Así mismo, porque también resulta importante para este proyecto (Hernández, Fernández y Baptista (2014 p. 4) citado en Universidad de Nariño, 2019, p. 139) “la objetividad en la

recolección de información en un periodo de tiempo determinado para analizar las variables, evaluar los fenómenos, eventos o situaciones en la comunidad” para el logro de un análisis profundo de las situaciones particulares al interior de la organización. También porque según Cruz (2019) “el desarrollo de ideas innovadoras que promuevan la generación de impactos a nivel social, económico, productivo y ambiental siendo esto un aliciente para la creación de empresas con o sin ánimo de lucro y el desarrollo del tejido social y asociatividad” (p. 190) ayudan a la mejora de los procesos organizacionales y de esta manera, se pueda ofrecer una atención psicosocial de calidad a las mujeres gestantes.

Para ello, se realiza una revisión documental y normativa desde las principales categorías de estudio: planificación estratégica, planificación funcional y planificación operativa, las cuales proporcionan las principales necesidades de la organización a nivel interno, y de las mujeres gestantes sobre la atención psicosocial en la localidad de Suba; entre ellas una adecuada salud, educación de calidad, igualdad de género, entre otras problemáticas sociales de esta población.

El enfoque de investigación que presenta el proyecto es de carácter cualitativo, que según Hernández y Baptista (2010) este se evidencia “porque su acción indagatoria se mueve de manera dinámica en ambos sentidos: entre los hechos y su interpretación, y resulta un proceso más bien “circular” en el que la secuencia no siempre es la misma, pues varía con cada estudio” (p.4) y sus técnicas producen datos descriptivos que permiten una correcta recolección de la información al provenir de la fuente primaria desde sus palabras habladas o escritas o de la conducta observable de la población objeto (Taylor y Bogdan, 1986 como se citó en Pedraza et al., 2018). Por lo tanto, en este proyecto el enfoque reconoce que las experiencias de la población en Suba, resultan siendo factores de riesgo psicosocial a las cuales se debe fortalecer y mejorar la calidad de vida desde la gestación y durante todo su ciclo de embarazo.

Lo anterior con un método inductivo, el cual según Hernández y Baptista (2006) “es ir de lo particular a lo general, en este sentido, se centra primero en explorar y describir, para luego generar perspectivas teóricas” (p. 69). Es así como desde esta investigación se pretende en primer lugar explorar y describir las problemáticas estructurales organizacionales que presenta actualmente la Fundación, desde la mirada de los diferentes actores involucrados y posteriormente generar una propuesta desde la gerencia social que brinde alternativas de solución en pro de la mejora de funcionamiento de la organización.

Por otra parte, el diseño que se ajusta a la presente propuesta es la investigación-acción, la cual Hernández y Baptista (2010) “se centra en comprender y resolver problemáticas de una colectividad vinculadas al ambiente, aportando de esta manera información relevante que conlleve apropiadamente a la toma de decisiones frente a reformas estructurales” (p. 91) el “encuentro y contacto directo con las personas, para lograr un cambio en una determinada situación” (Bolívar, 2018).

Toda vez que, se pretende comprender y brindar insumos para la resolución de las problemáticas específicas de la Organización y de esta manera poder guiar la toma de decisiones para atender las diferentes problemáticas sociales a las que se ven enfrentadas las mujeres gestantes, respecto a la atención psicosocial, desde el enfoque de la Gerencia Social.

Dentro de la obra del Minuto de Dios, se ha desarrollado un enfoque denominado praxeológico el cual según Juliao (2011) “se entiende la discusión académica, investigativa y social como una continua retroalimentación buscando la mejora de los procesos que allí intervienen” (p. 36). Así mismo del enfoque se identifican cuatro momentos que le invitan al investigador a reflexionar constantemente el proceso que adelanta, estos momentos son: ver, juzgar, actuar y devolución creativa.

Por lo anterior, para este proyecto de investigación, se asume el enfoque praxeológico de la siguiente manera:

El primer momento que está relacionado con el análisis crítico, logrando evidenciar la problemática que a nivel organizacional existe en Mi Pitakiru, por lo que se busca para eso el análisis del verdadero impacto que podría tener la acción de la Fundación con las mujeres en gestación y las problemáticas existentes en el proceso que viven. Ambas problemáticas, resultan siendo el análisis crítico necesario para determinar la investigación.

En el segundo momento de juzgar, se identifica por parte de los autores la posibilidad de desarrollar la planeación estratégica como una posibilidad desde la Gerencia Social para abordar la situación problema, y para esto, se somete a indagación lo identificado en el ver a través de la recolección de información para obtener insumos que enriquezcan la propuesta de la planeación estratégica.

Por tanto, que, al elegir esta forma de abordar la problemática resulta siendo Juliao (2011) una elaboración relacionada con las cinco funciones de lo praxeología, teniendo un sentido de la realidad, identidad de valores, devenir colectivo, relación con la trascendencia y lo ético (p. 36). En ese sentido, la planeación estratégica le da una comprensión holística a la situación problema en donde todos los grupos de interés tienen la posibilidad de participar y a su vez, dar a conocer sus valores buscando una construcción colectiva que derive en un espacio facilitador de la experiencia.

En el tercer momento se encuentra actuar, siendo este caracterizado por la propuesta de planeación estratégica ya labrada con anterioridad; este plan de acción, que resulta siendo el paso a paso del proyecto de investigación, buscar pronosticar de manera tal que resulte siendo

beneficioso para Fundación Mi Pitakiru, y a su vez, para la población objeto de estudio, abordando de manera comprensiva lo observado y juzgado en los momentos anteriores.

El cuarto momento sobre la devolución creativa, en donde se espera que la investigación facilite la información necesaria para la creación de esa planeación estratégica que resulte siendo una posibilidad de dar solución a las problemáticas evidenciadas y que en el futuro, sean sensibles de una nueva observación y juicio, que le ayude a retroalimentarse para mantener la sostenibilidad en el tiempo y su mejora constante, siendo esto una visión prospectiva de la investigación como lo indica el enfoque praxeológico.

Revisión Documental, Conceptual y Normativa

Teniendo en cuenta que el problema principal en la Fundación Mi Pitakiru se centra en las fallas de estructuración en los diferentes procesos que esta organización adelanta ya sea de manera operativa, administrativa, financiera, de logística, es necesario comprender que los procesos organizacionales según Bernstein (2003):

Dan origen a la noción de prácticas organizacionales positivas, para dar cuenta de aquellos procesos o rasgos organizacionales formales o informales que, al cultivar virtudes personales o colectivas, contribuyen a la realización personal, al bienestar social y a la eficiencia organizacional, por lo que elevan el desempeño de la organización” (p. 49).

Sin embargo, resulta necesario, en primer lugar, comprender que el concepto de organización es definido por Mansilla (1996) como “un sistema social, cuya finalidad es trabajar

conjuntamente, para alcanzar fines específicos a partir de acuerdos y la motivación de los involucrados” (p. 75).

Es así como para poder dar un rumbo a una organización resulta necesario el desarrollo de una gestión que involucre elementos y procesos para poder de esta manera logre tener un buen funcionamiento. Por otro lado, Rodríguez (2011) entiende que la organización es “un sistema de dominio ordenado jerárquicamente para alcanzar metas mediante la obediencia de órdenes, sin consideración alguna por las estructuras motivacionales de los demás integrantes de la organización” (p. 9).

Por su parte, Narváez, Gutiérrez y Senior (2011) establecen los elementos esenciales para dar un adecuado equilibrio entre empresa, sociedad y naturaleza, “que equivale a asumir una visión interrelacionada con todo lo existente, más allá de cualquier sentido corporativo utilitario” (p. 44), reconociendo la importancia de las funciones colectivas en la organización para lograr los objetivos misionales y simultáneamente visibilizar la entidad como miembro de la sociedad en sus diferentes contextos de interacción social.

En este sentido, desde Rincón (1998) la gestión organizacional presenta 3 dimensiones principales, a saber: la planificación estratégica, que incluye el desempeño general de la organización desde los alcances de su misión, visión y objetivos, la planificación funcional, que involucra el desempeño de las áreas de funcionamiento de la organización desde los cargos y roles establecidos dentro de la misma y finalmente, la planificación operativa, por medio de la cual se define el desempeño individual o colectivo de las diferentes áreas que componen la organización desde el establecimiento de metas, calidad en los servicios y los procesos que se están desarrollando (p. 87).

A continuación, teniendo en cuenta la anterior información, se abordarán cada una de las dimensiones propuestas:

Planificación estratégica

Álvarez (1996) la define como el “conjunto de elementos que interactúan para transformar insumos, en bienes o productos terminados” (p. 52) es decir que, cualquier proceso organizacional que se lleve a cabo en la Fundación debe tener una flexibilidad funcional que signifique un desarrollo colectivo entre los diferentes grupos de interés, en este caso de la organización, reconociendo la importancia de las diferentes actividades de atención y servicios que allí se brinden.

Es necesario que, los procesos organizacionales de la Fundación Mi Pitakiru (2016) deben apuntar siempre al cumplimiento de sus objetivos institucionales, los cuales están establecidos con el fin de “fortalecer y mejorar la calidad de vida de la población de mayor vulnerabilidad y fragilidad social: desde la gestación y durante todos los ciclos vitales” (p. 5) y al abordaje claro, preciso y coherente de su misión y visión organizacional.

Por eso para poder llevar a cabo un adecuado abordaje de proceso organizacional en la Fundación Mi Pitakiru, es necesario tener en cuenta que un objetivo organizacional según Reyes (2021) “es el resultado de lo que se desea alcanzar, estableciendo un norte o una dirección para determinar una efectividad de los procesos, ya que las organizaciones dependen de ello para lograr alguna clase de avance” (p. 37), teniendo en cuenta las metas que se esperan alcanzar, desde un adecuado plan de mejoramiento continuo sobre la misión y visión organizacional, por lo que, para esta organización se espera alcanzar con la planeación estratégica diseñada desde la

Gerencia Social, además de fortalecer sus objetivos institucionales, de manera tal que pueda dar cumplimiento desde su propia capacidad de respuesta, a las necesidades sociales que presentan las mujeres gestantes en la localidad de Suba.

Así mismo, porque para la misión y visión organizacional de la Fundación suministra un horizonte claro que guiará a esta entidad sin ánimo de lucro, la capacidad de implementar diferentes iniciativas acordes a las necesidades identificadas de las mujeres gestantes en dicha localidad. Es decir, que es indispensable reconocer la constitución de la Fundación Mi Pitakiru para comprender la estructura y sus procesos organizacionales, en base a las diferentes acciones que llevan a cabo para el mejoramiento y alcance de sus objetivos institucionales establecidos.

Planificación funcional

Se define según Hodge, Anthony y Gales (2001) como “la suma total de las formas en las que una organización divide su trabajo en diversas tareas, coordinándolas entre sí. En este sentido se deben establecer áreas específicas que permitan el correcto funcionamiento de los procesos” (p. 59) reconociendo la importancia de la distribución de los roles específicos, para que las funciones organizacionales tengan y de esta manera se establezca un control en cada una de las acciones que se adelanten a nivel interno o externo de la Fundación, por otro lado, porque las funciones se distribuirán de manera más idónea, reconociendo la capacidad de desempeño de los perfiles que participan en la organización.

En este sentido, para Rodríguez (2011) existen algunos principios de la planificación funcional que ayudarían a fortalecer la operación estructural de una organización, las cuales son:

1. División del trabajo y buscar la constante formación y especialización.

2. Es necesaria la autoridad, responsabilidad y disciplina por parte de la persona.
3. Equidad desde la administración que permita un buen ambiente laboral y trabajo en grupo donde se estimule la iniciativa personal de los colaboradores.
4. El orden lleva al correcto desarrollo de procesos este va desde la organización del personal como de los recursos.
5. Disminución de la rotación de personal, de esta manera se asegura la estabilidad de los procesos y el desarrollo de una identidad institucional. (p. 59).

Planificación operativa

Por otro lado, para ampliar el panorama sobre lo que ya se ha tratado hasta este punto, resulta evidente y necesario conocer cuál es la gestión que adelanta la organización en materia de todas sus dimensiones financieras, económicas, educativas y sociales, entre otras, no sin antes comprender que la gestión, definida por Jordan (1996) desde la planificación operativa "es el acto de dirigir metas, estrategias que conduzcan la puesta en marcha de la política general de la empresa, para tomar decisiones orientadas a alcanzar los objetivos marcados" (p. 87), y de esta manera poder medir los resultados para fortalecer la capacidad de respuesta a las problemáticas sociales de las mujeres gestantes y así lograr los objetivos planteados desde la Fundación.

Ahora bien, los procesos organizacionales desde la Gerencia Social son indispensables en la Fundación Mi Pitakiru, porque ayudan a reconocer la importancia de la estructura organizacional y del liderazgo general, sumado a ello, porque también permiten medir el desempeño de los roles y las funciones, de manera que fortalece la capacidad de cultivar competencias y habilidades de las personas de manera integral para tener una experiencia e interrelación asertiva entre los que son los constituyentes de la organización, las diferentes

operaciones internas que se pueden adelantar y los participantes directos e indirectos que vendrían siendo las mujeres gestantes desde sus diferentes intereses y necesidades.

Planeación estratégica en la atención psicosocial

La planeación estratégica es definida por Ortega y Hernández, citado por Vargas y Méndez (2020) como “pilar fundamental de toda organización, ya que permite identificar sus ventajas competitivas tanto interna como externamente para generar mejoras en la estructuración de los procesos administrativos, a través de la creación de metas a corto, mediano y largo plazo” (p. 41); por otra parte León y Linares (2019) indican que la planeación estratégica “es una herramienta de la gerencia social que permite el fortalecimiento y el alcance de los objetivos, y estimar las ventajas y oportunidades que se presentan para enfrentar posibles dificultades y desafíos dentro de dicha organización” (p. 9).

Desde entonces, la planeación estratégica se convierte en el principal eje que toda organización en su ejercicio de corresponsabilidad debe reconocer para organizar y en lo absoluto, guiar las capacidades de sí misma, en el marco de los recursos con los que cuenta.

Por consiguiente, la atención psicosocial según refiere Tamayo (2013) “tiene dos funciones fundamentales. Primero, permite restablecer los derechos vulnerados de las víctimas, sus familias y la comunidad, segundo, es una herramienta para la reconstrucción social” (pp. 21-22); por lo tanto, la planeación estratégica en la atención psicosocial son esfuerzos de orden interdisciplinar que enfocan en el sujeto individualmente, con lo social, para plantear estrategias y tareas orientadas a fortalecer los modelos de operatividad de una organización y dar frente a los riesgos psicosociales existentes en los diferentes contextos de interacción social.

De lo anterior, es necesario reconocer la importancia que la planeación estratégica según el Consejo para la Gestión y el Desempeño Institucional mediante la Circular No. 001 de 2018

emite en el marco del desempeño institucional de todas las Entidades Públicas o Privadas del país, puesto que refiere que a nivel nacional éstas:

1. Entidades deberán tomar como punto de partida las bases del Plan Nacional de Desarrollo 2018 - 2022, “Pacto por Colombia - Pacto por la equidad” e identificar los objetivos nacionales, territoriales y las metas a mediano y largo plazo, según les corresponda.
2. A partir del Plan Estratégico Sectorial, las Entidades cabeza de sector del orden nacional, de manera concertada con sus Entidades adscritas y vinculadas, deben definir los objetivos y las metas de Gobierno, todo lo anterior se recoge en el denominado Plan Estratégico Sectorial que se planea desde la articulación de inversiones a nivel territorial, el cual será objeto de seguimiento por parte de los comités sectoriales de gestión y desempeño por lo menos una vez cada seis meses.

Es así como, la Fundación Mi Pitakiru en su defecto, ayudará a cumplir las metas estratégicas institucionales en la localidad de Suba, permitiendo una buena asignación, ejecución y seguimiento al uso de los recursos para la implementación de una atención psicosocial integral y humana, a partir de una planeación estratégica que direcciona sus acciones frente a los factores de riesgo psicosocial en las mujeres gestantes.

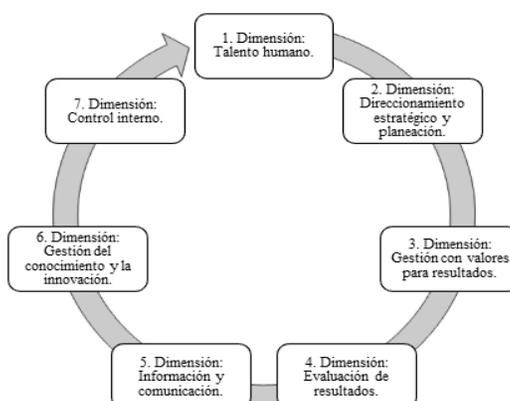
Así mismo, porque de acuerdo con el Departamento Administrativo de Planeación Distrital (2005) “las instituciones distritales y la sociedad concurrirán para garantizar su incorporación en la formulación de políticas, planes, programas y en la asignación de los recursos del presupuesto público” (p. 30) y de esta manera, poder brindar estrategias o alternativas de solución frente a las diferentes problemáticas sociales de la población.

Para poder desarrollar la planeación estratégica de una organización existen diferentes instrumentos como el Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión en la Planeación Estratégica, puesto que éste (2017) “brinda los elementos fundamentales para que las entidades públicas implementen el Modelo de manera adecuada y fácil” (p. 6) contemplando los aspectos generales que se deben tener en cuenta para cada una de las políticas de gestión y desempeño en las organizaciones, y de esta manera caminen articuladamente desde su marco normativo, ámbito de aplicación, sus propósitos, lineamientos generales y los criterios diferenciales para aplicar en las entidades territoriales.

Por tanto, durante el desarrollo del análisis de la información recogida, se tendrán en cuenta las siete dimensiones operativas que el MIPG plantea, las cuales son las siguientes:

Figura 2

Dimensiones MIPG



Nota. La figura muestra las dimensiones que presente el MIPG.

Primera Dimensión: Talento humano: Orienta y garantiza el ingreso y desarrollo de los servidores garantizando el principio del mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual.

Segunda Dimensión: Direccionamiento estratégico y planeación: Definir la ruta estratégica que guiará su gestión institucional, con miras a garantizar los derechos, satisfacer las necesidades y solucionar los problemas de los ciudadanos destinatarios de sus productos y servicios.

Tercera Dimensión: Gestión con valores para resultados: Permitir a la organización realizar las actividades que la conduzcan a lograr los resultados propuestos y a materializar las decisiones plasmadas en su planeación institucional. Esto desde dos perspectivas: “de la ventanilla hacia adentro” y la relación Estado Ciudadano “de la ventanilla hacia afuera”.

Cuarta Dimensión: Evaluación de resultados: Seguimiento a la gestión institucional y evaluación propiamente de los resultados obtenidos. Estos indicadores se diseñan en la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación, enfocada en los criterios, directrices y normas que orientan la gestión y en los productos, resultados e impactos derivados de ésta.

Quinta Dimensión: Información y comunicación: Garantizar un adecuado flujo de información interna, es decir aquella que permite la operación interna de una entidad, así como de la información externa, esto es, aquella que le permite una interacción con los ciudadanos, contando con canales de comunicación acordes con las capacidades organizacionales.

Sexta Dimensión: Gestión del conocimiento y la innovación: Promover el desarrollo de mecanismos de experimentación e innovación para desarrollar soluciones eficientes en cuanto a: tiempo, espacios y recursos económicos.

Séptima Dimensión: Control interno: Buscar alinear buenas prácticas de control desde la administración del riesgo, actividades de control, información y comunicación, y actividades de monitoreo, acompañada de responsabilidad y roles que permita disponer de las condiciones mínimas para el ejercicio del control interno.

De lo anterior, entendiéndose que cada una de estas dimensiones, pretenden reconocer la importancia de los intereses y las necesidades organizacionales a nivel interno y externo de las entidades, en el marco de poder garantizar a través de un diagnóstico sólido, el abordaje de acciones y actividades administrativas, de direccionamiento estratégico, operativas y funcionales, para dar respuesta a las diferentes demandas que se desarrollan en las organizaciones desde el MIPG (2017) “para fortalecer el talento humano, agilizar las operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana, entre otros” (p.6).

En este sentido, este Modelo ha sido de gran utilidad para el desarrollo de investigaciones y aplicación de proyectos como los desarrollados por Rodríguez (2018) quienes aplicaron este Modelo MIPG, para el Fondo Rotatorio de la Policía con el fin de poder recuperar la confianza y credibilidad de todos los servidores: por otro lado, se encuentra la propuesta diseñada por Montiel (2018) quien mediante el MIPG desarrolló la propuesta de gestión estratégica del talento humano de la Secretaria de Salud de la Alcaldía de Manizales. Lo anterior permite dilucidar la relevancia que presenta este modelo para el correcto desarrollo de los procesos dentro de una organización.

Mujeres gestantes y factores de riesgos psicosociales

Teniendo en cuenta la población objeto de la Fundación Mi Pitakiru, es importante reconocer cuáles son los factores de riesgos psicosociales que presentan las mujeres en su estado de gestación. Desde el ámbito fisiológico, Carrillo, et al (2021) define la gestación como “un proceso natural en la vida de una mujer que produce diversos cambios físicos y psicológicos que ocurren de manera gradual para el desarrollo del feto” (p. 78)

Sin embargo, existen investigaciones que han centrado su atención en conocer la percepción de la gestación en las mujeres de diferentes edades, como el desarrollado por Romero

y Molina (2016) quienes encontraron que “las mujeres mayores a 35 años ven a la gestación como un proceso de autonomía y libertad, en contraste, también representa miedo y preocupación” (p.50) en cuanto a los factores de riesgo físicos, mentales y psicosociales a los que por enfermedades se pueden ver afectadas durante el desarrollo del feto o la protección de su propia vida.

Por su parte, el estudio realizado por Barreto, et al. (2013) identificó el significado relacional del embarazo en adolescentes bogotanas en su sistema familiar, las participantes en el estudio, refieren la gestación como un proceso de temor por su salud y la de su hijo, dadas las complicaciones que se generan por su edad, por sus cambios corporales y por las implicaciones que trae esta etapa para su vida y su futuro, teniendo en cuenta que muchas de ellas deben dejar sus estudios a una temprana edad (p. 74).

Estas investigaciones, dan cuenta de que el proceso de gestación no solo involucra cambios biológicos en la vida de la mujer, sino que también están inmersos otros aspectos económicos, sociales, culturales y familiares, que aumentan sus factores de riesgo psicosocial. A nivel económico, las mujeres en estado de gestación presentan grandes dificultades laborales, las cuales van desde despidos, discriminación y ausencia de oportunidades.

Teniendo en cuenta las dificultades económicas que presentan las mujeres en estado de gestación, estudios como los desarrollados por Pardo (2012), Gómez y Montoya (2014) Quintero, et al., (2012), Salazar, et al., (2015) y Mejía, Jiménez y Siachoque (2018), los cuales evidencian que las mujeres con mayores recursos, tienen mayor posibilidad de acceso a la salud, alimentación, educación, entre otros; por su parte, las mujeres en estado de gestación que presentan mayores índices de pobreza, están en un alto grado de vulnerabilidad al no contar con los recursos económicos que les permitan tener acceso a la salud para realizar sus respectivos

controles, tener una alimentación balanceada y saludable durante su embarazo para el correcto desarrollo del feto y el cuidado de su salud, mayor acceso a la educación, entre otros.

Frente a su salud mental, se ha evidenciado que debido a factores estresores tanto ambientales como personales, según Lam, et al (2010) “las mujeres en estado de gestación pueden presentar mayor riesgo de padecer de depresión y otras enfermedades mentales, que aumentan la probabilidad de aparecer con conductas negativas como es la falta de controles prenatales o el abandono de estos” (p.75).

También, cuando la mujer ha presentado antecedentes de embarazo, aborto, inadecuado apoyo emocional, antecedentes de violencia, dificultades en su nivel de relaciones, inexistencia de apoyo efectivo, embarazos no planificados, bajo nivel educativo de la gestante y alto nivel educativo de la pareja.

Los factores de riesgo sociales son investigados desde la falta de redes de apoyo en el desarrollo del embarazo, investigaciones como las llevadas a cabo por Torres, et al. (2018), indican la relación entre el desarrollo de la preeclampsia, con el estrés, la violencia de los riesgos sociodemográficos como la pobreza, en ese sentido “se evidencia que la familia y los amigos son dadores de bienestar; hacen la función de factor protector para el equilibrio físico, psicológico y emocional de la mujer embarazada” (p.9).

Atención psicosocial a mujeres gestantes

Desde la normatividad es posible identificar la importancia existente en la posibilidad de brindar un atención psicosocial a mujeres gestantes, para resaltar en primer lugar, la Constitución Política Nacional de 1991 enfatiza en varios de sus artículos, los derechos reconocidos en las mujeres, así como la importancia de la igualdad ante la ley de toda persona, esto se evidencia en el artículo 5 el cual indica que “el Estado reconoce, sin discriminación alguna, la primacía de los

derechos inalienables de la persona y ampara a la familia como institución básica de la sociedad” (p.2); por su parte, el artículo 13 resalta la libertad y la igualdad ante la ley de toda persona y el goce pleno de los derechos reconocidos. Es de vital importancia el artículo 43 de la Carta Magna que indica:

La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de este subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada (p.8).

El cumplimiento de esto, se puede evidenciar en la existencia del programa de Madres Gestantes y Lactantes del Instituto Colombiano del Bienestar Familiar - ICBF (2021) el cual “busca la atención integral de mujeres adolescentes o mayores de 18 años, en cualquier tipo de embarazo en los cuales puedan evidenciar vulnerabilidad en sus derechos, dentro de las modalidades de atención del programa” existe el Apoyo y Fortalecimiento a la familia en la que se integra la Intervención de apoyo - apoyo psicosocial.

Siendo el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar - ICBF, una institución fundamental en el proceso de atención a las mujeres gestantes, también se puede resaltar que dentro de la Política Nacional de Sexualidad, Derechos Sexuales y Derechos Reproductivos 2014-2021 las mujeres gestantes se encuentran en el foco de la atención respecto a la relación del proceso y el cuidado de sí mismas de enfermedades e infecciones de transmisión sexual (ETS, ITS), la promoción de la vida libre de violencia, y la protección frente a la misma por medio de la alerta oportuna, promoción, prevención, atención y reparación en el proceso de educación y servicios relacionados con la fecundidad y los métodos efectivos, aceptables y asequibles

anticonceptivos, el aumento de controles médicos en el proceso de embarazo buscando la disminución en la mortalidad materna y postnatal.

De igual manera, es necesario subrayar la existencia del documento del Consejo Nacional de Política Económica y Social - CONPES 147 del 2012 en el cual se brindan estrategias para la prevención del embarazo en la adolescencia y la promoción de proyectos de vida, para niños, niñas, adolescentes y jóvenes en edades entre 6 y 19 años; en este documento, se reconoce como una forma de disminución de riesgos el “soporte al desarrollo psicosocial del niño y del adolescente” (p. 29), intervenciones psicoterapéuticas para la población con riesgo de embarazo alto, o que ya se encuentra en gestación, a sus familias; además, atención psicosocial para la población en riesgo y con derechos de vulnerabilidad a nivel sexual y reproductivo.

El Distrito Capital de Bogotá cuenta con la Política Pública de mujeres y equidad de género con el Decreto 166 de 2010 en donde se habla sobre la erradicación de la violencia contra las mujeres, teniendo en cuenta las afectaciones que resultan. De igual manera, la sentencia T-796 del 2012 de la Corte Constitucional reconoce sobre la mujer trabajadora embarazada según términos legales, la importancia de la remuneración en el tiempo reconocido como licencia de maternidad y la importancia del acceso oportuno a los servicios de salud, haciendo hincapié a los derechos reconocidos en la Constitución Política Nacional anteriormente mencionados.

Esa tutela de los derechos humanos, sexuales, reproductivos y de embarazo en las mujeres, sirve como base fundamental para comprender la atención psicosocial como un espacio de goce de esos derechos; y dentro de ese marco normativo nacional y distrital, es importante comprender que, según Moreno y Díaz (2015) “la atención psicosocial son acciones realizadas por equipos psicosociales, basados en principios metodológicos, éticos y conceptuales con una perspectiva psicosocial por profesionales de la salud mental y ciencias sociales”(p. 43). Esa

atención debe tener según Gálvez y Rodríguez (2016) “un abordaje integral por un equipo interdisciplinario capacitado” (p. 58) para la atención de la población objeto de abordaje y con un conocimiento amplio sobre la maternidad responsable.

Otro ejemplo de esto, es el insumo publicado por la Organización Mundial de la Salud (2016) como apoyo psicosocial para mujeres embarazadas y familias afectadas por complicaciones neurológicas en el contexto del virus Zika, es importante resaltar que en ese documento se da un protocolo sobre la forma en que puede brindarse el apoyo psicosocial para la mujer, que, si bien se encuentra en una situación particular de salud, no escapa de la importancia que tiene la forma en que es abordado el apoyo psicosocial. La OMS en sus orientaciones habla sobre el apoyo psicosocial básico entendido como la preocupación fundamental en las necesidades y preocupaciones de las mujeres y de esa manera, la posibilidad de tomar decisiones frente a la situación problemática, contando además con la regulación emocional que suscita todo el hecho vivido.

La atención psicosocial de mujeres gestantes aplicada, puede evidenciarse en la estrategia dada en El Salvador que cuenta con características apropiadas para el abordaje efectivo de la mujer gestante, el Instituto Nacional de Salud (2017) de este país, realiza la aplicación de una estrategia Intervención Psicosocial para la prevención del embarazo en adolescentes, que resulta siendo este un aspecto positivo para las participantes puesto que “les permitió conocerse, desarrollarse y relacionarse con otras adolescentes en similar situación, obteniendo mecanismos de resiliencia y apoyo que les ayudó a mejorar sus estados emocionales y encontrar otro sentido de la vida” (p. 60).

Las estrategias comprendían actividades con las jóvenes gestantes y postparto como sesiones psicoterapéuticas individuales, sesiones grupales y seguimiento

al embarazo, brindando un acompañamiento en el proceso teniendo como objetivo que las adolescentes, de acuerdo al Instituto Nacional de Salud de El Salvador (2017) “tuvieran una percepción emocional de bienestar, empoderarlas y estimular un proceso inicial que generara una respuesta adaptativa adecuada para así restablecer el proceso dirigido a lograr su autonomía” (p. 55).

Esta aplicación en El Salvador resalta una dificultad de la irregularidad en la asistencia a las sesiones psicoterapéuticas y a los controles médicos prenatales por la probabilidad de razones como el mismo avance del embarazo, las limitaciones económicas, dificultades familiares o el poco interés en el seguimiento de su embarazo.

Los componentes de la atención psicosocial son de vital importancia para que resulte siendo realmente de impacto positivo en la población de mujeres gestantes; Barboza, et al. (2020) señala que los conceptos y herramientas que deben ser tenidos en cuenta son “cuidado, territorio, responsabilidad, acogida, el equipo, el proyecto terapéutico individual, la red intersectorial, la vida diaria y el tiempo” (p.186).

En síntesis, vale la pena identificar que la atención psicosocial se compone, según refiere Guzmán, et al. (2018) entre otras acciones, “de psicoterapia individual y grupal, entrevista motivacional, establecimiento de objetivos personales, toma de decisiones y resolución de problemas, asesoría en salud, conocimiento y acceso a servicios sociales públicos y empoderamiento socioeconómico” (p.78).

Así mismo, es necesario mencionar que, en el marco de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género, existen otras experiencias que guardan relación con la importancia de los diferentes programas que ayudan a proteger y empoderar a las mujeres en sus territorios, de acuerdo a sus necesidades y características particulares, como por ejemplo la propuesta para

contribuir al empoderamiento de las mujeres gestantes y lactantes, pertenecientes a la primera infancia del Centro de Desarrollo Infantil en Medio Familiar de la Fundación Crecer (2018), en la que se identifica que “la importancia del rol de la mujer gestante en la sociedad es un pilar fundamental para el desarrollo no sólo de sí mismo y su núcleo familiar, sino que también transforma una actividad constante social” (p. 110) ya sea de manera formal e informal para lograr el reconocimiento y la participación en las diferentes áreas donde siempre pretenden encontrar ambientes de igualdad y corresponsabilidad.

Lo anterior, bajo una planeación estratégica por parte de la Fundación Crecer, dado que atienden las problemáticas sociales de la población intervenida de acuerdo con la capacidad de sentimientos, creencias y percepciones de las mujeres gestantes en sus diferentes contextos de interacción social, reconociendo la importancia del análisis de corte cualitativo y cuantitativo desde la organización para con los procesos económicos, sociales, familiares y educativos.

Teniendo en cuenta este recorrido conceptual, documental y normativo, se evidencia la concordancia entre autores respecto a la gestión organización y la importancia de cada una de las planificaciones para el buen desarrollo a nivel estratégico, funcional y operativo, buscando de esta manera, una óptima atención psicosocial para las mujeres gestantes. Esta atención, según los autores revisados, busca prevenir cualquier tipo de riesgo en su etapa gestatoria, así como la promoción de hábitos de vida saludables, cumpliendo y acertando con el aspecto normativo, el cual enmarca la tutela de los derechos fundamentales de las mujeres gestantes.

Métodos y técnicas de recolección de información

Población objeto del estudio

La Fundación Mi Pitakiru es una organización sin ánimo de lucro dedicada a la atención psicosocial y orientación a población vulnerable en especial mujeres gestantes, cuyo objeto es fortalecer y mejorar la calidad de vida de la población de mayor vulnerabilidad y fragilidad social, desde la gestación y durante todos los ciclos vitales; está dirigida a grupos étnicos, población en condición de discapacidad, desplazados, LGBT, indigencia, etc. Los cuales presenten estado de abandono, embarazo y factores de riesgo.

Esta Fundación está ubicada en la localidad de Suba en la ciudad de Bogotá, Colombia, exactamente la Calle 146A No. 95 – 19 interior 2. Localidad caracterizada según la Alcaldía Local de Suba (2019) por ser una de las localidades “más extensas de Bogotá con un área de más de 10.056 hectáreas, es la número 11 y la más poblada de la ciudad ya que alberga a 1’252.675 habitantes, limitando al norte con el municipio de Chía Cundinamarca, al sur con la localidad de Engativá, al oriente con la localidad de Usaquén y al occidente con el municipio de Cota Cundinamarca.

La Fundación durante su operación ha evidenciado diferentes dificultades de orden organizacional, que ha afectado su forma de financiación y operación, lo que la ha llevado a presentar actividades ocasionales y cese de actividades. Para esta investigación, que busca la propuesta de la planeación estratégica desde la gerencia social, se tomaron dos grupos de las poblaciones objeto, en primer lugar, por muestra homogénea la cual Barreto citado en Hernández y Baptista (2018) define como “los observadores competentes y cualificados pueden informar con objetividad, claridad y precisión acerca de sus propias observaciones del mundo y sus

realidades, así como de las experiencias de los demás” (p. 35), se eligieron a tres de los siete constituyentes de la Fundación, quienes se caracterizan por ser el grupo de interés desde el momento de su creación hasta la fecha.

El segundo grupo de población objeto, son 6 mujeres gestantes seleccionadas por una muestra de caso-tipo entre los 19 y 26 años, ellas son residentes de la localidad de Suba y en algún momento hicieron parte de la Fundación Mi Pitakiru. Fueron elegidas para recoger la mayor cantidad de información que puedan brindar desde su experiencia con la organización.

Por lo tanto, para el desarrollo de este proyecto; es indispensable desde la Gerencia Social reconocer la importancia de las características de la comunidad de esta localidad, las cuales se convierten en una fuente primordial para su respectiva reflexión, por lo que Suba al ser una de las mayores localidades concentra mayor población, según el Observatorio de Desarrollo Económico de la Alcaldía Mayor de Bogotá (2019) ya que “la tasa de ocupación laboral es del 59%, donde 52,1% son mujeres y el 47,9% son hombres. El 68,2% de los ocupados es asalariado. Encontrándose también que, Suba disminuyó 21,2% la cantidad de hogares que se consideran pobres entre los años 2014 y 2017 equivalente a 16.502 hogares menos, así mismo, que el 88,8% de los hogares consideran que sus ingresos alcanzan para cubrir sus gastos mínimos o más”.

Descripción de los instrumentos de recolección de información

Los instrumentos de recolección de información para el presente proyecto se describen a continuación:

Entrevista semiestructurada: Se aplicó una entrevista semiestructurada a 3 constituyentes de la Fundación la cual según Jiménez (2012) “es una conversación, es el arte de realizar preguntas

y escuchar respuestas” (p. 136), es decir, resulta siendo una comunicación asertiva entre personas, con el fin de recoger información e interpretar la misma, en materia de, conocer las opiniones y diferentes perspectivas que tienen los constituyentes de la Fundación Mi Pitakiru, frente a su problemática central de fallas estructurales. La entrevista consta de 8 preguntas relacionadas con las categorías de estudio y su tiempo de aplicación es de aproximadamente 45 minutos por constituyente.

Encuesta de satisfacción: esta se aplica a seis mujeres gestantes que han sido parte de la Fundación Mi Pitakiru en algún momento, con el fin de conocer su percepción de acuerdo con la experiencia con los servicios prestados por parte de la organización y sugerencias para la mejora de la operación organizacional. Ésta encuesta consta de 5 preguntas con un tiempo de respuesta de 20 minutos aproximadamente.

Selección, diseño y elaboración de los instrumentos de recolección de información

Matriz de conceptualización de variables: desarrollo conceptual, selección de componentes e identificación de actores

Se realiza con el fin de definir las categorías de esta investigación, y luego de la revisión documental, conceptual y normativa, la Matriz de conceptualización de variables en la Figura 3 en el apartado de los Anexos; con el objetivo de identificar las subcategorías que hacen parte de estas categorías, y a su vez, la definición de los indicadores de cada una de estas, las fuentes de información en donde se puede obtener esta información y los instrumentos utilizados para tomarla y posteriormente analizarla. Se plantea la Figura 4 con esta información la cual se

encuentra en el apartado de Anexos. Para este estudio se identifican cuatro categorías, a saber: planificación estratégica, planificación funcional, planificación operativa y atención psicosocial.

Aplicación del instrumento

La aplicación de los instrumentos se llevó a cabo de la siguiente manera: en una sesión personalizada, se aplicó la entrevista semi estructurada a través de un espacio de diálogo abierto con cada uno de los 3 constituyentes participantes, con el fin de obtener la mayor información al respecto. La encuesta de percepción se realizó por medio de la aplicación de Formularios de Google, en donde a 6 mujeres gestantes participantes se les facilitó el enlace para que ellas ingresaran al mismo tiempo y de esta manera lo diligenciaran.

Interpretación y presentación de la información recolectada atendiendo las categorías definidas en la matriz de conceptualización de variables

Teniendo en cuenta las categorías definidas en la Matriz de Conceptualización de Variables, se realiza a continuación, el análisis correspondiente de las entrevistas semiestructuradas luego de la transcripción correspondiente; se presenta la respectiva interpretación que atiende a la experiencia de cada uno de los participantes; y se identificarán en el análisis como Yaneth: **Y** (Secretaria de la Fundación Mi Pitakiru), Blanca: **B** (Constituyente de la Fundación Mi Pitakiru), y Nohemí: **N** (Constituyente de la Fundación Mi Pitakiru).

1. Planificación estratégica.

La gestión organizacional en la Fundación Mi Pitakiru tiene como finalidad, reconocer la importancia de las acciones de los Constituyentes de la organización; en el marco de la consecución de recursos que permitan el desarrollo de esta, a través de diferentes actividades tal como lo demuestran los resultados que a continuación se mencionan.

En primera instancia, la planificación estratégica refiere que, para todo proceso organizacional, es necesario un diagnóstico de la situación real de la Fundación, con miras a fortalecer su objetivo principal, en relación con la misión, visión, presupuesto y logística, los cuales permitirán orientar una acción estratégica por parte de la estructura organizacional quienes son los constituyentes.

1. Siendo así, como resultado de la pregunta ¿Conoce usted cuál es la historia y su estado actual de la Fundación Mi Pitakiru?

Las constituyentes entrevistadas refieren que la Fundación Mi Pitakiru fue fundada en el año 2016, a raíz de un trabajo colectivo liderado por personas en calidad de gestoras étnicas que venían desarrollando diferentes actividades comunitarias y sociales en las zonas más vulnerables de Bogotá, exactamente en el Centro Zonal San Bernandino y la Favorita, donde allí se alberga la Comunidad Indígena Emberá (Grupos de Indígenas Emberá Chamis, Emberá Catiyos y Emberá Nodias) que llegan por diferentes desplazamientos territoriales desde el municipio de Rio Sucio, Caldas, por hechos de violencia sobre terrenos baldíos o porque en su territorio ancestral llevan a cabo explotación de minería ilegal.

Es de mencionar que, dadas las circunstancias anteriores, los actores involucrados e interesados en atender y proteger la dignidad de éstas personas, plantearon un trabajo con

enfoque clínico de abordaje en salud, en la que a través de diferentes estrategias de atención integral, orientación, servicios en salud y nutrición, se brindara un apoyo psicosocial y económico, puesto que también identificaron situaciones de consumo de sustancias psicoactivas, personas con habitabilidad de calle y algunas mujeres en actividades sexuales pagas.

Por lo que surge la iniciativa de atención y articulación con el Hospital San Rafael de la subred Centro Oriente, otras organizaciones sin ánimo de lucro, estudiantes de universidades en calidad de voluntariados e iglesias, en la que adelantaron procesos de caracterización de las familias de manera mancomunada, para que ésta población aprovechara los medios tanto jurídicos como de capacitación, especialmente a las mujeres Emberá, teniendo en cuenta que son las más vulnerables dentro de su cosmovisión, cosmogonía y todo su rol cultural, resaltando los intereses colectivos de la comunidad indígena, los recursos con los que cuentan y las diferentes capacidades de desarrollo personal y colectivo, en la creación manual de diferentes artesanías.

Entre los años 2017 y 2018, los constituyentes realizaron diferentes gestiones para el beneficio de ésta comunidad indígena, sin embargo, es de mencionar que a finales del 2018 radicaron una propuesta a la Alcaldía Local de Rafael Uribe Uribe, en cuanto a donación de regalos, ropa, calzado, elementos de aseo como cepillos de dientes, cremas dentales y demás recursos de salud y nutrición, también en la disposición de algunos refrigerios, con el fin de llevar a cabo una jornada de convivencia cultural con los indígenas, en el marco de sus costumbres y creencias.

Desafortunadamente como propuesta les fue plagiada por otros entes, según lo refieren, porque nunca obtuvieron respuesta por parte de la dependencia de la Alcaldía de esta localidad, encargada de la recepción de estas iniciativas. Situación que actualmente llevó a que, tal como lo

mencionan las constituyentes, se perdió el interés por seguir realizando propuestas a nivel Distrital y también, porque los actores involucrados directamente con el objeto de la Fundación aspiraron a otros cargos laborales en otras entidades, reduciendo la motivación, el tiempo y la dedicación de estos con el objeto de la Fundación.

2. Por consiguiente, como resultado de la pregunta ¿Conoce usted cuál es la misión y visión de la Fundación Mi Pitakiru?

El 100% de los constituyentes entrevistados, relacionan que la misión de la organización, en base a sus Estatutos legales (2016) es que:

Esta entidad sin ánimo de lucro con alta vocación de servicio social, que trabaja en favor de las poblaciones más vulnerables, con el fin de reducir la desigualdad social, facilitando entornos propicios para el desarrollo integral de los beneficiarios, impulsando acciones y programas de atención integral (p. 9).

Merece una atención especial más allá del cumplimiento del objetivo principal de la organización, en la que como constituyentes y posibles actores interesados e involucrados en la operatividad de la misma, mancomunadamente logren unir fuerzas para promover los recursos necesarios, entendiendo las diferentes problemáticas a las que hoy por hoy se ven enfrentadas las mujeres gestantes.

Lo anterior, para que cualquier ineficiencia social y discriminación tal como lo refieren las constituyentes entrevistadas, se vean influenciadas bajo la promoción de los derechos y deberes, el bienestar común y la equidad social, potencializando los diferentes “entornos protectores” en los que las mujeres gestantes se desenvuelven, y de esta manera se puedan impulsar acciones de empoderamiento y trabajo colectivo para el bien común.

Ahora bien, cabe relacionar el siguiente aspecto no menos importante que se evidencia durante el ejercicio y es, el reconocimiento de los Estatutos legales (2016) como bien lo mencionan las Constituyentes, los cuales plantean “las áreas de asistencia psico social, soporte y acompañamiento en implementación de iniciativas de desarrollo económico para generar bienestar y desarrollo sostenible, a corto y mediano plazo, abordando así las diversas problemáticas sociales, de nuestro país” (p. 9) que impulsa la Fundación Mi Pitakiru, siempre con el ánimo de brindar a la población objeto de intervención, la confianza y esa capacidad de respuesta que se puede ver reflejada antes, durante y después de cualquier proceso administrativo, financiero, operativo que desarrolle la organización.

Por consiguiente, a la pregunta sobre el conocimiento de la visión, las constituyentes de la Fundación Mi Pitakiru refieren que esta organización al ser una entidad con poca trayectoria y corta base empírica en los diferentes escenarios, plantean que de acuerdo a sus estatutos (2016), desean “responder a las necesidades y desafíos del entorno social, promoviendo espacios y proyectos de participación para las comunidades más desfavorecidas” (p.9) de manera que, el compromiso y la agilidad sean ejes fundamentales para que la Fundación se active socialmente en la localidad de Suba donde actualmente se encuentra ubicada.

Es de mencionar que, cada una de las constituyentes entrevistadas destacan la importancia de la dedicación, la capacidad de entrega, y el compromiso por el respeto, la tolerancia y el amor al prójimo, pues refieren que son valores que deberían ser intrínsecos del ser humano en la medida en que, cada persona desde su qué hacer personal, profesional y laboral pueda comprender el medio en el que se desenvuelve para poder plantear alternativas de solución ante las diferentes necesidades sociales.

2. Planificación funcional.

Para la categoría de planificación funcional se realizaron dos preguntas a cada una de las participantes del estudio, estas buscaban reconocer la importancia de la estructuración de la organización de los roles y funciones de cada uno de los colaboradores y la distribución de funciones de acuerdo con los puestos de trabajo en la Fundación.

1. Para la pregunta ¿Conoce usted la estructura organizacional de la Fundación Mi Pitakiru?, estas fueron los resultados:

La respuesta resultó siendo afirmativa al 100% por todas los participantes, sin embargo, al preguntar si podrían describirla o mencionar cuál es el organigrama de la Fundación, se justificó que la creación de este respondió a las solicitudes en el proceso de legalización en la Cámara de Comercio de Bogotá, por lo que actualmente la Fundación no cuenta con un organigrama funcional:

Y: “Pues básicamente, cuando se generó esta Fundación, que fue un proceso bastante dispendioso ante Cámara de Comercio, porque son ellos los que le habilitan puesto este tipo de fundaciones se llaman Sin ánimo de Lucro, ellos me indicaron que no le metiera tanta persona ahí porque molestaban por todo y me devolvían los papeles. Entonces, la estructura como tal me dijeron ellos que podía hacer con un representante legal, la secretaria, que es la que si en algún momento la representante no pueda firmar, pues eso lo podía hacer yo directamente, o gestionar yo directamente, y eso sí, debíamos tener exclusivamente un revisor fiscal, porque nosotros tenemos que dar cuenta de los recursos públicos que se pudieran obtener y que lo tenía que hacer el revisor fiscal. Entonces, solamente la estructura como tal quedaron de estas 3 personas, obviamente dentro de los estatutos para para dar cumplimiento debe de haber unas personas que

son cofundadores, ahí existen como unas 6 personas que eran en su momento las que tenía como ese sentido social, pero pues no están, básicamente es como figuras ahí, en el papel del Acta”.

Y: Solamente tenemos el organigrama que nos solicitaba Cámara de Comercio, que es el representante, contador, el secretario y otra persona más, pero organigrama como tal de la Fundación no, no lo alcanzamos a generar”.

Al indagar respecto a la forma en que se podría una organización propicia para la Fundación se evidenció la necesidad de elegir colaboradores comprometidos con las acciones de la Fundación:

Y: “Que se sumen personas que tenga sentido social”.

B: “Cada uno puede dar de lo que tiene en su cabeza, es desde lo que tiene, desde lo que es, lo que puede brindar, nadie puede dar sino tiene. Y, todos estamos y somos en iguales condiciones en un círculo de palabra desde nuestra visión ancestral. Donde complementamos todos, donde todos aprendemos, donde no hay ninguno más que el otro. En el organigrama estaríamos en línea recta, pero eso sí, cada uno con funciones específicas, porque eso sí, dentro de las comunidades y entre las organizaciones que tenemos, hay que tenerlo muy claro, es decir, hay alguien que tiene que estar brindando la idea”.

Desde esta concepción particular en la Fundación, no se descartan la visibilidad de la jerarquía, de personas respondientes por los diferentes hechos y acciones, y por el contrario, se ve pertinente que una persona supervise y audite el cumplimiento de los objetivos propuestos con un trabajo colaborativo de apoyo mutuo;

B: “Hay alguien que tiene que estar revisando que la operación se esté ejecutando, de igual manera, de forma correcta, y si están fallando pues decirle algo, no es el regaño, pero si es un llamado a preguntar, qué es lo que está ocurriendo acá, y cuestionarnos si nosotros como organización podemos soportar esta persona. En términos de ayudarlo y que cumpla todos los requisitos”.

En este apartado se resalta la necesidad de proponer un organigrama que responda a los requerimientos de la Fundación, conformado por un talento humano que impulse las actividades y servicios desde sus diferentes áreas con la identidad organizacional. Se identifica de igual manera valores organizacionales como la igualdad entre los colaboradores y el respeto por sus aportes y acciones.

2. ¿Considera usted que tanto el personal como las instalaciones de la Fundación Mi Pitakiru son suficientes para la prestación de los servicios?

En esta pregunta, se cuestiona por la viabilidad de los recursos humanos y de infraestructura que cuenta la Fundación, y de esa manera obtener información respecto a estas dimensiones en la propuesta a presentar. Frente a la pregunta, se vuelve a resaltar la importancia de colaboradores comprometidos, monitoreando su proceso y teniendo en cuenta el crecimiento y fortalecimiento de sus habilidades y capacidades.

Y: “Desafortunadamente yo pienso que sí se necesitaba como personas con espíritu más comprometido. De hecho, pues una de las de las cofundadoras es trabajadora social, pero pues realmente el tiempo no le quedaba para sentarse con nosotras, nos acompañó pues como gestionando y diciendo cosas y estuvo apoyando algunas ferias con las mujeres, pero realmente no iba más allá. Yo creo que se necesita un poquito de personas con un perfil más alto y

comprometidas en la labor social, que también asumirán como esa responsabilidad de sus redes sociales de apoyo para poder impulsar la Fundación”.

B: “Uno tiene que dejar unos objetivos y unas metas, y en esos objetivos establecer lo que yo quiero, quién lo va a desarrollar; si lo van a hacer 3 o 4 personas. Y, esas personas deben estar comprometidos con este proceso, con el cumplimiento del objetivo de las metas establecidas. Yo pienso que aquí hay que hacerlo exclusivamente en términos de cumplimiento de metas. Se llevaron a cabo o no se llevaron a cabo, por qué no se completaron las metas y qué ocurrió, qué hay que mejorar; porque en estos procesos hay mejoras permanentes. Y desarrollamos este proceso de mejora desde el aspecto personal, porque sabemos todos muy bien que no somos perfectos; pero reconocemos cada uno nuestras cualidades y habilidades, nosotros tenemos que crecer como seres humanos antes que como profesionales. Es que antes de ser gestores o líderes comunitarios, somos seres humanos”.

La participante Y indica la dificultad de buscar unas nuevas instalaciones para la Fundaciones, mientras que la participante N resalta el hecho de poder pensar en una ubicación estratégica cercana a la comunidad, buscando de esa manera, un acompañamiento físico más pertinente, en comparación a lo evidenciado en un primer momento en la Fundación, cuando se presentaron las instalaciones en el sitio de residencia de una de las constituyentes:

Y: “En cuanto a las instalaciones, obviamente tiene que existir algún sitio de ubicación y esa es la dirección de mi residencia. Entonces, pues no, esto era algo muy voluntario, es un ejercicio voluntario, por lo cual no hay ningún ingreso en recursos y obviamente no vamos a arrendar una oficina, una bodega o algo, porque no, no basta”.

N: “Bueno, las instalaciones creo que es lo de menos, realmente las instalaciones nacen de una dirección de una de las compañeras, pero nuestro abordaje queremos que sea a nivel distrital, pero más centrado en la parte centro oriente y noroccidente, que son los barrios más vulnerables a donde llega y habita toda la población; tendría que de pronto reestructurarse un punto más cercano a donde se encuentra la comunidad y ser un punto estratégico”.

En este sentido, se hace valioso el poder fortalecer la planificación funcional teniendo en cuenta el talento humano necesario en la Fundación, las características que se requieren y la misionalidad o meta que la Fundación propiamente traza para su trabajo organizacional. De igual manera, se hace fundamental la delegación de funciones al talento humano que apoya la Fundación, teniendo en cuenta que de esa manera se podrán consolidar el trabajo comunitario sin que eso implique un desgaste para algunos colaboradores que asuman todas las funciones.

3. Planificación operativa.

1. Frente a la pregunta ¿cuáles son los principales indicadores utilizados para medir los logros de la organización?

El 100% de los constituyentes concuerdan con la necesidad que presenta la fundación respecto al desarrollo de objetivos, metas e indicadores que guíen el quehacer de la fundación; manifestando que en el momento de la creación de la fundación fueron aspectos que no se tuvieron en cuenta, ni a los cuales se les dio una relevancia. Como consecuencia de lo anterior, la fundación implementaba actividades sin un orden específico lo cual dificultó la organización y la constancia de estas, algunos de ellos atribuyen la dificultad debido a los problemas de comunicación presentado entre los integrantes especialmente por falta de tiempo sobre esto indican:

N: “No tenemos los indicadores establecidos, lo que hicimos fue presentar unos proyectos en ese entonces, en la localidad de Mártires, participamos en concursos de danzas, pero hasta ahí pudimos llegar realmente los tiempos, tanto, pues laborales como personales no permitieron más, y no nos ha permitido sentarnos a revisar un poco más profundo...”

Y: “No, este momento yo puedo decir que es el que no tenemos ningún mecanismo solamente es lo que uno consigue lo que uno trata de gestionar, pero no tenemos una variable o estadística que nos permita identificar esa es la verdad”.

Se indaga de igual manera por los objetivos e indicadores de la Fundación respecto a la prestación de sus servicios operativamente, y la necesidad de evaluar el quehacer de la Fundación para una mejora continua en sus procesos:

B: "Es necesario desarrollar unos objetivos y unas metas claras y haya y compromiso por parte de los integrantes con este proceso para dar cumplimiento... en cuanto a los indicadores de medición yo pienso que hay que hacerlo exclusivamente en términos de cumplimiento de metas se llevaron a cabo no se llevaron a cabo, ¿por qué no se completaron las metas? O ¿qué ocurrió?, ¿qué hay que mejorar? porque en estos procesos llevan a mejoras permanentes y ¿cómo desarrollamos nosotros para un futuro, procesos de mejora? porque sabemos todos muy bien que no somos perfectos, pero también reconociendo cada uno sus cualidades y sus habilidades, y cuando hay mejorar, tenemos que crecer...”

Se evidencia en este apartado la necesidad de establecer formas y métodos de evaluar la operación organizacional la Fundación Mi Pitakiru, buscando de esta manera mejorar el quehacer en la atención psicosocial de las mujeres gestantes.

2. Frente a la pregunta ¿qué estrategias propone usted para que la organización en la localidad de manera eficiente?

Los constituyentes de la Fundación manifiestan la necesidad de contar con un mayor compromiso por parte de los participantes dentro de la organización que permita fortalecer los procesos, destacan la necesidad de poder encontrar estrategias motivacionales extrínsecas (licitaciones, reconocimiento, remuneración) intrínsecas (crecimiento personal y profesional, ayuda a población vulnerable) que llevan a incrementar el interés y visibilizar la Fundación para su mayor crecimiento, en este sentido comenta:

B: “Me parece fundamental el dar a conocer la Fundación con amigos con personas que tengan esa capacidad para poder aportes desde sus habilidades y conseguir que puedan ayudar a una entidad sin ánimo de lucro. Frente a la parte económica sería el apoyo, es necesario revisar desde múltiples vistas de la posibilidad de tener que aumentar ingresos desde los diferentes apoyos locales, distritales, organizaciones no gubernamentales”.

Y: “es necesario buscar redes de apoyo, necesitamos personas capacitadas y la redacción y formulación de propuestas a nivel del distrito, porque si es bien sabido, de todas formas, el distrito tiene muy buenas puertas, pero también hay que poner a funcionar esta Fundación de tal forma que sea visible ante el distrito y ¿puedan otorgar algún beneficio de la población...”

N: "creo que los tiempos, el personal también había poco tiempo en ese entonces éramos 3 personas que lideramos el proceso pues serio... se requiere de más apoyo en lo estructural, debe tener una cabeza, tiene que tener un coordinador, tiene que haber una persona empresarial que pueda ayudarnos a desarrollar gestionar recursos nacionales e internacionales...”

Las constituyentes concuerdan la necesidad de poder encontrar redes que permitan aportar a la fundación, reconociendo de igual manera la importancia de potencializar sus conocimientos ya que gracias a su experiencia con la población pueden brindar herramientas innovadoras para la mejora de su servicio, respecto a lo anterior indican:

B: “Yo pensaría lo siguiente y es que la Fundación Mi Pitakiru tiene ya una experiencia con la población desde la parte social, pero desde una visión ancestral. ¿Estaríamos en conexión no solamente con los sabedores de nuestra comunidad, sino también con personas que puedan aportar haciendo un proceso intercultural que es allí donde nos está trabajando casi y dónde podríamos ganar muchísimo camino y recorrido que nosotros de alguna manera ya tenemos...”

3. Frente a la pregunta ¿cuáles de servicios propone usted para mejorar el bienestar de las mujeres gestantes y de la fundación?

Frente a los servicios de la fundación, los constituyentes hacen énfasis en la importancia de poder organizar la fundación a nivel económico, talento humano entre otros que permita un cumplimiento de sus objetivos y la consolidación de servicios que respondan a metas claras, en este sentido expresan

Y: “actualmente estamos atrasados en impuestos... entonces pienso yo que primero, que todo es ponernos como al día con esto que se debe para reactivarlo y buscar personas voluntarias para trabajar conjuntamente...”

Por otra parte los constituyentes indican que se requiere poder implementar servicios contextualizados a las necesidades actuales de las mujeres gestantes de la localidad, si bien su experiencia se ha dado con grupos étnicos consideran importante poder brindar una ayuda desde

un enfoque de género, donde se pueda brindar herramientas de empoderamiento a las mujeres frente a su sexualidad y su proceso de embarazo, promoviendo actividades de emprendimiento y orientaciones respecto a su salud; sin embargo, reconocen las necesidades de poder establecer redes y alianzas que permitan suplir las necesidades básicas primarias y secundarias para poder asegurar también su bienestar, respecto a lo anterior indican:

N: “Pues mira, la Fundación es su momento nosotros cuando trabajamos con estas mujeres, en sensibilización de toda la parte de reproducción sexual, se concientizó frente a su sexualidad y considero esto importante; además es también relevante brindar orientación y apoyo, que eso es lo que creo que aún debe reforzarse... creo que sí es mucho, es sensibilizar a la mujer en que se valore y que se empodere y se quiera como mujer, entonces es como que direccionarla y orientarlas pero más allá de orientarlas, pero es necesario apoyar ese servicio contactos, en ese entonces teníamos a Profamilia y otra IPS donde nos ayudaba con toda la parte de planificación... porque de nada nos sirve orientarla a que planifique, haga, pero ellas muchas veces no tienen ni para la comida ni una para una pasta para planificar ni para un preservativo...”

Y: “es importante que se sumen personas que tenga sentido social y empezar a abordar todas esas oportunidades que tenemos alrededor y que no las hemos podido materializar. r porque pronto no, no ha habido ese acompañamiento que nos permita gestionar procesos que puedan materializar sueños como por ejemplo es capacitar a personas generar como proyectos productivos que puedan abordar necesidades en población vulnerable...”

Teniendo en cuenta lo anterior, las constituyentes ven la necesidad de poder tener un establecimiento claro en sus objetivos que puedan ser traducidos en metas y actividades claras desde una planificación operativa, ya que de esta manera pueden llevar a desarrollar procesos más efectivos y, además, poder generar procesos de evaluación reflexivos frente a su quehacer en

la Fundación Mi Pitakiru que permita la mejora constante y la formulación de nuevas estrategias, de esta manera refieren:

En conclusión, se puede identificar que los constituyentes hacen énfasis en la necesidad de encontrar apoyo en toda la reestructuración de la Fundación, desde la planificación estratégica, funcional y operativa, para de esta manera brindan un servicio óptimo en la atención psicosocial de las mujeres gestantes. Se evidencia la necesidad de cooperaciones nacional e internacional teniendo en cuenta la atención de población vulnerable; además, de una organización por parte de los participantes que permita brindar el tiempo necesario para el desarrollo de nuevas propuestas y poder desarrollar objetivos y funciones claros para poder tener una línea clara para su funcionamiento.

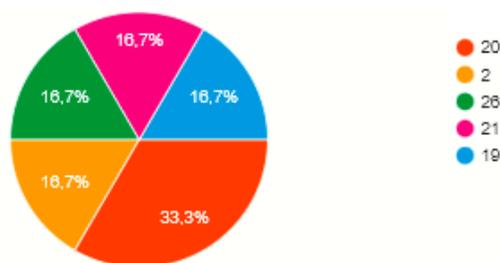
Resultados de la encuesta de atención psicosocial a las mujeres gestantes de la Fundación Mi Pitakiru.

A continuación, se realiza el análisis de la encuesta aplicada a las 6 mujeres gestantes, quienes de manera directa e indirecta son beneficiarias de la prestación de los servicios de la Fundación Mi Pitakiru, siendo así:

1. Respecto a la edad de las mujeres gestantes que dieron respuesta a la encuesta se evidencia que sus edades se encuentran entre los 19 y 26 años.

Figura 5.

Edad de Mujeres Gestantes

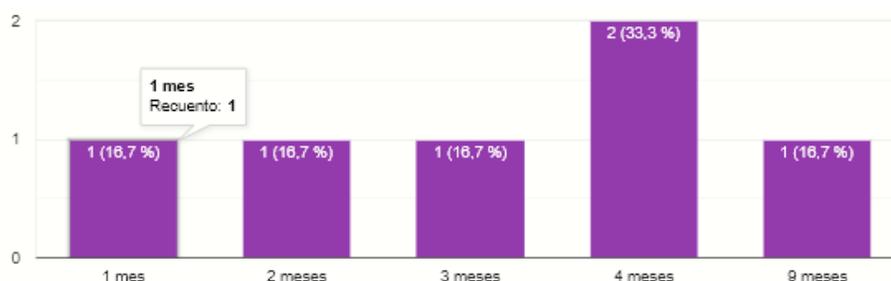


Notas. La imagen muestra la edad que presentan las mujeres gestantes entrevistadas.

- En cuanto al tiempo que llevan las mujeres gestantes en la Fundación, se identifica que a pesar de la inoperatividad de la organización, estas participantes llevaban entre un mes a los nueve meses aproximadamente, de acuerdo con la necesidad o situación problema de cada una de ellas en su momento.

Figura 6.

Tiempo de permanencia en la fundación Mi Pirakiru.



Notas. La imagen muestra el tiempo promedio que presentan las mujeres gestantes entrevistadas en la fundación Mi Pitakiru.

- Respecto a los servicios que desarrolla actualmente la Fundación Mi Pitakiru, las mujeres gestantes indican que en su mayoría el servicio que reciben por parte de la organización es mas de orientación frente a temas relacionados con su embarazo, enfocados en la

búsqueda de soluciones para poder solicitar citas médicas para sus controles y exámenes.

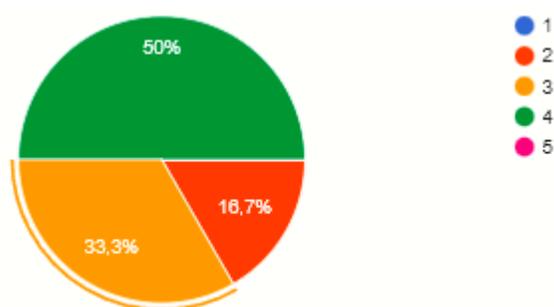
Tal como se evidencia en la siguiente gráfica de manera sistematizada:

- Orientaciones frente a el embarazo.
- Orientaciones frente a servicios de salud y controles médicos.
- Orientación frente a la salud mental de las mujeres gestantes.

4. Frente al porcentaje de satisfacción en una escala de 1 a 5 siendo 1 poco satisfecho y 5 muy satisfecho, se evidencia del 50% de las mujeres entrevistadas se encuentran conformes con la atención recibida; sin embargo, el 33% indica tener un grado de satisfacción de 3 y un 16% indica sentirse poco satisfecho con un puntaje de 2.

Figura 7.

Nivel de satisfacción de las mujeres gestantes.



Notas. La imagen muestra el nivel de satisfacción que presentan las mujeres gestantes entrevistadas respecto a la fundación Mi Pitakiru.

4. Con relación a la opinión de las mujeres gestantes respecto a las acciones de mejora que consideran necesarios en la Fundación Mi Pirakiru, indican la necesidad de poder crear mayores servicios de apoyo en su proceso de embarazo, la importancia de poder tener una mayor constancia por parte de los profesionales para el desarrollo de actividades que anteriormente se llevaban a cabo para el cuidado de su salud física y mental, tal como se evidencia en la Tabla 1, la cual da cuenta de las respuestas brindadas por las usuarias:

Tabla 1

Opinión de las participantes en las acciones de mejora

Participante	Respuesta
1	“Considero que la fundación debe tener más servicios para las mujeres, ya que mujeres como yo necesitamos más apoyo en nuestra condición”
2	“Considero que deben crear nuevas propuestas para nosotras.”
3	"Me gustaría que los servicios fueran más constantes y que nos ayudaran con temas sobre cómo llevar el embarazo”
4	“La fundación en su momento me brindo mucha orientación sobre como debo llevar mi embarazo y la importancia de hacer con conciencia; sin embargo, siento que la fundación ha dejado de hacer muchas actividades con nosotras, los profesionales presentes n son suficientes y creo que es importante que vuelvan de nuevo a realizar las actividades que nos hacían”
5	“Asisto hace poco tiempo y siento que aún no conozco mucho de la fundación, pero me gustaría ser orientada respecto a cómo debo llevar mi embarazo pues tengo muchos miedos”

Nota: la tabla muestra las diferentes opiniones brindadas por las Mujeres Gestantes frente a las acciones de mejora que puede tener la fundación MI Pitakiru.

Estrategia de fortalecimiento organizacional

En la actualidad existen diferentes proyectos que han presentado su interés en fortalecer las diferentes dinámicas organizacionales para el logro de sus objetivos institucionales, como por ejemplo la desarrollada por Poussepin y Hernández (2018) en la cual formularon una planeación estratégica orientada a “fortalecer el modelo de emprendimiento social en agricultura urbana de la Fundación Mujeres Empresarias, apuntando a la consecución de bienes y servicios sociales a través de diferentes actividades rurales” (p. 41), traídas a las dinámicas urbanas, como la formación de liderazgos, la sensibilización de la vocación social rural y la creación del valor público en cuanto a la participación política de actores.

Desde entonces, luego de haber identificado y comprendido la propiedad de perspectivas e intereses por parte de los constituyentes de la Fundación Mi Pitakiru y la población objeto de atención, en este caso las mujeres gestantes, se propone un plan de Mejoramiento frente al proceso misional en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, de manera que cualquier proceso que adelante la organización tenga una mejora continua a nivel interno teniendo en cuenta el alcance de las acciones a desarrollar y el impacto que éstas mismas pueden generar externamente.

Para esa propuesta, se abordan las siguientes dimensiones operativas de MIPG, la cual permitirán vincular y reconocer la importancia de las categorías de análisis desde lo estratégico, operativo y funcional.

Perfil y caracterización de la organización

La Fundación Mi Pitakiru está ubicada en la Calle 146A No. 95 – 19 interior 2 en la ciudad de Bogotá, la cual se constituye como una organización sin ánimo de lucro, que busca

fortalecer y mejorar la calidad de vida de la población de mayor vulnerabilidad y fragilidad social, desde la gestación y durante todos los ciclos vitales (p. 9), reconociendo la importancia de la comunidad desde los diferentes contextos socio económicos, geográficos y culturales, y todas aquellas características que se contemplan en la cotidianidad de las mujeres gestantes en su territorio.

Es una entidad sin ánimo de lucro constituida con el fin de coadyuvar en la solución de las diferentes problemáticas de la población, según sus Estatutos Legales (2016) en el marco del fomento del trabajo, el auto sostenimiento, los valores humanos, así como los derechos y deberes del ciudadano, mediante capacitaciones, talleres de aprendizaje, actividades lúdicas, jornadas de enseñanza en: métodos de planificación, controles prenatales, madres lactantes, alimentación y nutrición, prevención de sustancias psicoactivas, manejo de residuos y formas de reciclaje” (pp. 9-10).

Sus servicios según sus Estatutos Legales (2016) están enfocados en brindar un apoyo psicosocial y jurídico a mujeres gestantes vulnerables de la localidad de Suba desde:

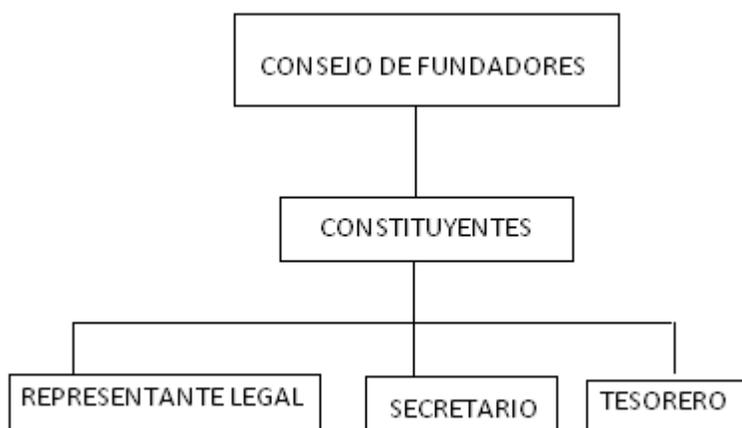
- Orientación para la solicitud de servicios de salud para sus controle médicos.
- Promoción y prevención de embarazos no deseados en instituciones educativas.
- Fortalecimiento del empoderamiento desde la búsqueda de su independencia laboral y económica.
- Orientación frente de métodos de planificación.
- Talleres de fortalecimiento emocional y proyecto de vida.
- Desarrollo del trabajo, el auto sostenimiento, valores humanos, así como derechos y deberes ciudadanos.

- Implementación de programas para capacitar a mujeres gestantes y madres cabezas de hogar en talleres en manualidades en pro de su desarrollo para el mejoramiento de su calidad de vida.

En la actualidad la Fundación Mi Pitakiru, no cuenta con un organigrama claro; sin embargo, se desarrolló un esquema el cual se presenta a continuación, para que organizar de tal manera las funciones que más adelante se profundizan, desde cada una de las funciones y dependencias que aquí se mencionan:

Figura 8.

Organigrama de la Fundación Mi Pitakiru



Nota: Organigrama propuesto para la Fundación Mi Pitakiru.

Por otro lado, pese a la corta edad que presenta la organización Mi Pitakiru, desde sus inicios se implementó la misión y visión las cuales son:

Misión:

La Fundación Mi Pitakiru: Es una entidad sin ánimo de lucro con alta vocación de servicio social, que trabaja en favor de las poblaciones más vulnerables, con el fin de reducir la desigualdad social, facilitando entornos propicios para el desarrollo integral de los beneficiarios, impulsando acciones y programas de atención integral en áreas de asistencia Sico- social, soporte y acompañamiento en implementación de iniciativas de desarrollo económico para generar bienestar y desarrollo sostenible, a corto y mediano plazo, abordando así las diversas problemáticas sociales, de nuestro país (Estatutos Legales, 2016)

Visión:

De acuerdo con los Estatutos Legales, la Fundación busca (2016) “ser una organización social activa, ágil, comprometida, que responda a las necesidades y desafíos del entorno social, promoviendo espacios y proyectos de participación para las comunidades más desfavorecidas, destacando sobre todo por la dedicación, capacidad entrega, y dedicación de sus miembros, comprometidos con el respeto, la tolerancia y el amor al prójimo” (p. 9).

Matriz de análisis de involucrados

Se presenta a continuación el análisis de los involucrados de la Fundación Mi Pitakiru, con el fin de identificarlos, caracterizarlos reconociendo su rol, participación y el impacto, para valorarlos y así, elaborar una propuesta estratégica que los tenga en cuenta a cada uno de ellos; esto no sólo implica los aportes positivos que recíprocamente pueden existir, sino también los riesgos y oposiciones que puedan surgir entre el quehacer organizacional y cada uno de los involucrados, es posible pensar que al dejar de lado a algún involucrado, eso puede estar afectando la estrategia a implementar y con esto, el éxito de la planeación estratégica. En el

análisis se tienen en cuenta beneficiarios, profesionales operativos y administrativos y por último, los financiadores como se evidencia en la Figura 9.

Figura 9

Identificación de los involucrados



Nota: Elaboración propia.

Matriz de Involucrados

Los involucrados son analizados según los intereses que puedan tener respecto al funcionamiento de la organización, así como los acuerdos a establecer, y el nivel de impacto que pueda existir sobre el proyecto como se evidencia en la Figura 10. Se realiza la Matriz de involucrados en donde se evidencian todas las relaciones con las que puede contar la Fundación Mi Pitakiru interna y externamente, y de esta manera, evidenciar las posibilidades que existen de una colaboración frente a la prestación de los servicios. La gráfica se puede evidenciar en el apartado de Anexos.

Teniendo en cuenta la relación interés – poder que puedan tener los involucrados sobre el proyecto; en donde el interés habla sobre el grado de involucramiento en la realización del proyecto del involucrado, y el poder indica la importancia que tiene el involucrado para que el proyecto resulte exitoso; se realiza la matriz de Estrategias de relacionamiento en la Figura 11, en donde se identifican las estrategias de relacionamiento posibles entre los involucrados y el proyecto. La gráfica se puede evidenciar en el apartado de Anexos.

Matriz de Marco Lógico

Teniendo en cuenta la metodología del marco lógico se plantea la matriz del marco lógico con el fin de evidenciar todos los procesos y las diferentes actividades a llevar a cabo durante la implementación de la planeación estratégica. La gráfica se puede evidenciar en el apartado de Anexos en la Figura 12.

Metodología

Teniendo en cuenta el recorrido normativo, documental y conceptual, así como la recolección de información por medio de las entrevistas semiestructuras y la encuesta a las mujeres gestantes, luego del análisis de los involucrados y de la aplicación de la metodología del marco lógico a la presente investigación, se identifica que el instrumento desde la Gerencia Social con el cual se puede abordar la problemática planteada es la planeación estratégica; puesto que de esta manera se busca que la Fundación Mi Pitakiru logre establecer metas y objetivos para la ejecución de sus actividades organizacionales y en la prestación de la atención psicosocial de

mujeres gestantes. Este establecimiento de metas y objetivos implica por lo tanto una planeación de las actividades que buscarán alcanzarlas, y en ese sentido se busca que desde la planificación estratégica, funcional y operativa se tomen acciones puntuales con un plan de mejora que reestructure la Fundación desde su identidad, misión, visión y valores organizacionales.

Es por esto por lo que se propone para la Fundación Mi Pitakiru una planeación estratégica iniciando por un análisis de las capacidades internas y externas teniendo en cuenta la información recolectada y organizándola para después, por medio del análisis DOFA identificar estrategias pertinentes para el mejoramiento de la misionalidad de la organización para finalmente brindar la propuesta desde la gerencia estratégica y financiera.

Gerencia estratégica y financiera

Diagnóstico: análisis de capacidades internas y externas.

Análisis de capacidades internas

Tabla 2

Fortalezas y debilidades de la fundación Mi Pitakiru

Fortalezas	Debilidades
-F1 Identidad indígena ancestral de Fundación desde la cultura Emberá basada en una cultura de la armonía, el respeto y la confianza.	-D1 Falta de experiencia de los constituyentes en la gerencia de la Fundación Mi Pitakiru.
-F2 Persistencia para continuar con la Fundación abierta e impidiendo su liquidación en medio de las dificultades y altibajos organizacionales, y por el contrario, buscar su consolidación con la propuesta de proyectos para población vulnerable.	-D2 Complicaciones en la financiación de la Fundación dificultando el pago de impuestos e iliquidez para la ejecución de proyectos sociales y la prestación de sus servicios.
	-D3 Constituyentes cuentan con otros empleos generando cargas laborales excesivas, poco tiempo para la operación de la Fundación, con dificultades en la comunicación y el liderazgo

- F3 Personal con sentido social y variedad de pensamiento que aporta desde la diversidad de diferentes experiencias y poblaciones.
- F4 Capacidad de proyectar y viabilizar propuestas para proyectos sociales sobre atención psicosocial a población vulnerable.
- de los proyectos agravado en la pandemia por el COVID-19.
- D4 La Fundación es una organización joven que da implica inexperiencia en la prestación de sus servicios.
- D5 Dificultades en el establecimiento de redes y alianzas estratégicas que fortalezcan la prestación de los servicios de la Fundación.
- D6 Ausencia de talento humano especializado que brinde acompañamiento y lineamiento técnico a la prestación de los servicios de la Fundación.

Nota: la tabla muestra las fortalezas y debilidades que en la actualidad presenta la fundación Mi Pitakiru.

Teniendo esto en cuenta, se realiza la Matriz de Evaluación de Factores Internos, en donde se obtiene un balance positivo entre las fortalezas y debilidades.

Figura 13

Matriz de Evaluación de Factores Internos

	Factores internos clave	Importancia Ponderación	Clasificación Evaluación	Valor
Fortalezas				
1	Identidad indígena ancestral de Fundación desde la cultura Emberá basada en una cultura de la armonía, el respeto y la confianza.	5%	3	0,15
2	Persistencia para continuar con la Fundación abierta e impidiendo su liquidación en medio de las dificultades y altibajos organizacionales, y por el contrario, buscar su consolidación con la propuesta de proyectos para población vulnerable.	15%	4	0,6
3	Personal con sentido social y variedad de pensamiento que aporta desde la diversidad de diferentes experiencias y poblaciones.	10%	4	0,4
4	Capacidad de proyectar y viabilizar propuestas para proyectos sociales sobre atención psicosocial a población vulnerable.	15%	4	0,6
Debilidades				
1	Falta de experiencia de los constituyentes en la gerencia de la Fundación Mi Pitakiru.	20%	2	0,4
2	Complicaciones en la financiación de la Fundación dificultando el pago de impuestos e iliquidez para la ejecución de proyectos sociales y la prestación de sus servicios.	10%	2	0,2
3	Constituyentes cuentan con otros empleos generando cargas laborales excesivas, poco tiempo para la operación de la Fundación, con dificultades en la comunicación y el liderazgo de los proyectos agravado en la pandemia por el COVID-19.	5%	1	0,05
4	La Fundación es una organización joven que da implica inexperiencia en la prestación de sus servicios.	5%	1	0,05
5	Dificultades en el establecimiento de redes y alianzas estratégicas que fortalezcan la prestación de los servicios de la Fundación.	10%	2	0,2
6	Ausencia de talento humano especializado que brinde acompañamiento y lineamiento técnico a la prestación de los servicios de la Fundación.	5%	2	0,1
Total		100%		2,75

Nota: Elaboración propia.

Análisis de capacidades externas

Tabla 3

Oportunidades y amenazas de la fundación Mi Pitakiru

Oportunidades	Amenazas
- O1 Capacidad de gestionar donaciones de recursos físicos para entrega a población vulnerable, tales como: productos de aseo personal, ropa, alimentos no perecederos, entre otros.	- A1 La población Emberá se caracteriza por ser una población flotante dadas sus condiciones de vulnerabilidad como víctimas del conflicto armado y por el desplazamiento forzado por minería ilegal, dificultando una atención psicosocial constante en su lugar de residencia.
- O2 Búsqueda de talento humano con sentido social interesados en ser voluntarios, o universitarios que puedan llevar a cabo sus prácticas profesionales en la Fundación.	- A2 La desfinanciación de los proyectos sociales por las entidades bancarias llevando a la liquidación de la Fundación.
- O3 Articulación con otras entidades de la localidad, para generar alianzas y adquirir credibilidad y visualización de la Fundación.	- A3 Nuevas cuarentenas y cierres por la pandemia del COVID-19 llevando al freno de las actividades de la Fundación.
- O4 Licitaciones estatales a las cuales se puede presentar un proyecto y así lograr una financiación.	- A4 Competencia con otras Fundaciones deslealmente dejándole en desventaja a la Fundación de ganar un concurso de licitaciones estatales.
- O5 Existen necesidades poblacionales sobre atención psicosocial y proyectos productivos, los cuales pueden ser ejecutados por la Fundación.	
- O6 Financiación de proyectos sociales y prestación de servicios en atención psicosocial por medio de entidades bancarias y donaciones de dinero.	

Notas: la tabla muestra las oportunidades y amenazas actuales que presenta la fundación Mi Pitakiru.

Teniendo esto en cuenta, se realiza la Matriz de Evaluación de Factores Externos, en donde se obtiene un balance positivo entre las oportunidades y amenazas.

Figura 14

Matriz de Evaluación de Factores Externos

Factores externos clave		Importancia Ponderación	Clasificación Evaluación	Valor
Oportunidades				
1	Capacidad de gestionar donaciones de recursos físicos para entrega a población vulnerable, tales como: productos de aseo personal, ropa, alimentos no perecederos, entre otros.	15%	4	0,6
2	Búsqueda de talento humano con sentido social interesados en ser voluntarios, o universitarios que puedan llevar a cabo sus prácticas profesionales en la Fundación.	15%	4	0,6
3	Articulación con otras entidades de la localidad, para generar alianzas y adquirir credibilidad y visualización de la Fundación.	15%	3	0,45
4	Licitaciones estatales a las cuales se puede presentar un proyecto y así lograr una financiación.	15%	2	0,3
5	Existen necesidades poblacionales sobre atención psicosocial y proyectos productivos, los cuales pueden ser ejecutados por la Fundación.	10%	1	0,1
6	Financiación de proyectos sociales y prestación de servicios en atención psicosocial por medio de entidades bancarias y donaciones de dinero.	5%	2	0,1
Amenazas				
1	La población Emberá se caracteriza por ser una población flotante dadas sus condiciones de vulnerabilidad como víctimas del conflicto armado y por el desplazamiento forzado por minería ilegal, dificultando una atención psicosocial constante en su lugar de residencia.	5%	1	0,05
2	La desfinanciación de los proyectos sociales por las entidades bancarias llevando a la liquidación de la Fundación.	10%	2	0,2
3	Nuevas cuarentenas y cierres por la pandemia del COVID-19 llevando al freno de las actividades de la Fundación.	5%	2	0,1
4	Competencia con otras Fundaciones deslealmente dejándole en desventaja a la Fundación de ganar un concurso de licitaciones estatales.	5%	3	0,15
Total		100%		2,65

Nota: Elaboración propia.

Formulación de la estrategia DOFA.

Se realiza el análisis con la estrategia DOFA en donde se distinguen diferentes estrategias para el abordaje de las problemáticas organizacionales de la Fundación Mi Pitakiru, se busca por medio de esta, identificar la relación del ámbito interno y externo de la organización y los aspectos positivos y negativos en cada uno de ellos; para así identificar estrategias entre fortalezas y oportunidades, las debilidades y oportunidades, las fortalezas y amenazas, y las debilidades con las amenazas. Se destaca la presencia de estrategias coincidentes en el

fortalecimiento estratégico de la Fundación y la puesta en marcha del ámbito operativo. Se encuentra la Figura 14 en el apartado Anexos.

Planteamiento de planes de acción.

Primera dimensión: talento humano.

Etapa 1: Disponer de información

Actualmente, la fundación Mi Pitakiru cuenta con un número reducido de cargos y funciones, las cuales se exponen en la Tabla 7 que se encuentra en el apartado Anexos. Teniendo en cuenta los anteriores datos de la Tabla de Cargos y funciones, se evidencia poca información respecto al talento humano, por tal razón se elabora la matriz de acceso a la información, la cual tiene como finalidad dar a conocer las dificultades que se presentan en la actualidad y servir como línea base para la elaboración de los planes de acción según criterios de MIPG:

Tabla 4

Niveles de cumplimiento según el MIPG

Criterio	Alto nivel de cumplimiento	Medio nivel de cumplimiento	Bajo nivel de cumplimiento
Presenta un marco normativo, objetivo, misión, entorno, metas estratégicas, proyectos, entre otros.		X	
Presenta información de caracterización de sus servidores: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros.			X
Presenta caracterización de los empleos: planta de personal, perfiles de los empleos,		X	

funciones, naturaleza de los empleos, vacantes, entre otros.

Cuenta con información que da cuenta de los intereses, y expectativas de los servidores y que permita identificar posibles requerimientos de capacitación, de bienestar, de seguridad y salud en el trabajo, entre otros.

X

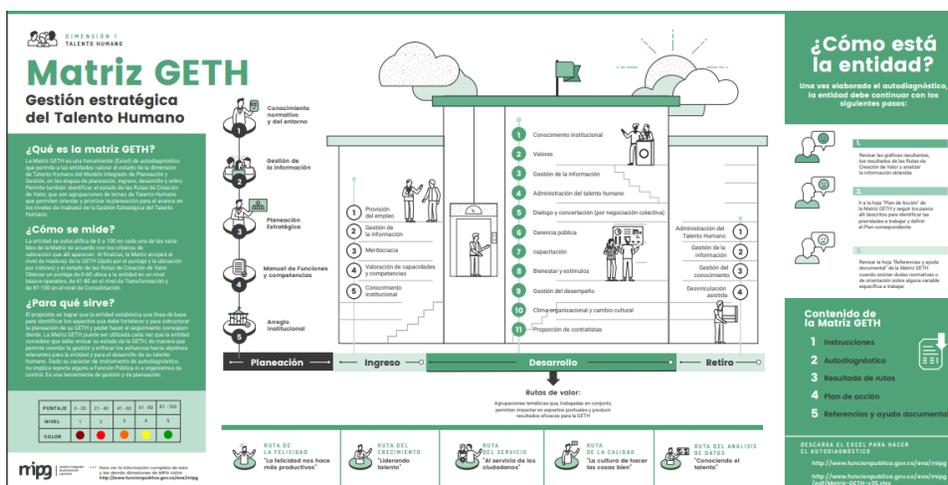
Notas: la tabla muestra los niveles de cumplimiento según el MIPG

Etapa 2: Diagnosticar la Gestión Estratégica del Talento Humano

El presente paso dentro de la propuesta es de gran valor, toda vez que permite que la Fundación pueda emprender acciones para fortalecer el liderazgo y talento humano desde sus necesidades y fortalezas. Para conseguir un correcto autodiagnóstico se propone utilizarla herramienta matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano en adelante GETH, la cual permite valorar las etapas de planeación, ingreso y retiro del talento humano y el estado de rutas de creación de valor de agrupaciones del talento humano, para lo cual, la organización se autocalifica de 0 a 100 en cada una de las variables propuestas dentro de la matriz y al finalizar, esta arrojará el nivel de madurez de la GETH, según su resultado se evalúa el nivel que presenta el cual puede estar entre 0-60 ubica a la entidad en un nivel básico-operativo, de 61-80 en el nivel de Transformación y de 81-100 en el nivel de Consolidación. Sin embargo, teniendo en cuenta que la herramienta fue desarrollada para entidades públicas, resulta necesario que antes de su aplicación se lleven a cabo un análisis de variables y contextualización de estas dentro de la Fundación Mi Pitakiru.

Figura 15

Resumen de la Matriz GETG



Nota: el gráfico representa la matriz GETG, frente al proceso para realizar la evaluación del talento humano. Tomado de Paipa-Boyacá (p.1), por Paipa Boyacá, 2021. Recuperado de https://www.paipa-boyaca.gov.co/Transparencia/Dimensiones%20MIPG/Infografia_Matriz_GETG.pdf

Etapas 3: Diseñar acciones para la Gestión Estratégica del Talento Humano.

Teniendo en cuenta los resultados del autodiagnóstico se debe implementar un plan de acción, enfocado en el desarrollo y evaluación de estrategias que permitan dar cumplimiento a las variables solicitadas durante en el autodiagnóstico, enfocadas sus esfuerzos en aquellas que presentan menos puntaje; además, enfocadas en las rutas establecidas por el MIPG (ruta de la felicidad, ruta del crecimiento, ruta del servicio, ruta de la calidad y ruta de la información).

Figura 16

Formato de Plan de Acción GETG

Pasos		5	6	7	8
1	<p>Se muestra la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje</p> <p>RUTA DE LA FELICIDAD</p> <p>La felicidad nos hace productivos</p>	Variables resultantes	Alternativas de mejora	Mejoras a Implementar (Incluir plazo de la implementación)	Evaluación de la eficacia de las acciones implementadas
2	<p>Seleccione en la hoja "Resultados" las Subrutas en las que haya obtenido puntajes más bajos</p> <p>Subrutas con menores puntajes (máximo tres)</p> <p>Ruta para generar innovación con pasión</p> <p>Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional</p> <p>Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio</p>	Diseñar la planeación estratégica del talento humano, que contemple: Plan de bienestar e incentivos	Fundamentación del diagnóstico para la construcción del plan de bienestar social e incentivos e inclusión de items contemplados en las categorías del componente de desarrollo del servidor público.		
3	Identifique en la hoja "Rutas Filtra" la Ruta y las Subrutas seleccionadas en los pasos anteriores	Incluyendo en el Plan de Bienestar los siguientes temas: Cambio organizacional	Gestionar plan de trabajo para la implementación del código de integridad, para la internalización de los valores del servidor público.		
4	En la hoja "Rutas Filtra", libre las tres Subrutas seleccionadas en el paso anterior para encontrar las variables que impactan en estas rutas, e identifique las variables que son comunes	Realizar mediciones de clima laboral (cada dos años máximo), o la correspondiente intervención de mejoramiento que permita corregir	Adaptar plan de mejoramiento conforme a los resultados de la medición del clima laboral.		
5	De las variables encontradas, identifique aquellas en las que sería pertinente y viable iniciar mejoras en el corto plazo				
6	Diseñe alternativas de mejora en las variables identificadas. Si es necesario, solicite apoyo de la Dirección de Empleo Público DAFP				
7	Implemente las mejoras seleccionadas. Si es necesario, solicite apoyo del DAFP				
8	Evalúe la eficacia de las acciones implementadas				
9	Recalifique la hoja de diagnóstico y establezca el nivel del mejoramiento alcanzado				

Nota: el gráfico representa el Formato de Plan de Acción de GETG frente al proceso para realizar la evaluación del talento humano. Tomado de Portal Gestión del Riesgo (p.14), por NGRD, 2021. Recuperado de http://portal.gestiondelriesgo.gov.co/Documents/Talento_Humano/Plan_Estrategico_TH_2018.pdf

Además, con el fin de poder tener una mayor claridad frente a los cargos, teniendo en cuenta que en la actualidad no cuenta con una correcta definición de estos y una suficiente especificidad frente a los cargos que se requieren, se realiza la presente Propuesta de cargos y funciones, con el fin de que las acciones a realizar sean desarrolladas entorno a los siguientes cargos y características; en esta se recopilan nuevos colaboradores teniendo en cuenta la propuesta de la planeación estratégica, así como las funciones a desarrollar, se destacan de esa manera practicantes universitarios y voluntarios; la Tabla 8 se puede evidenciar en el apartado de Anexos.

Segunda dimensión: direccionamiento estratégico y planeación.

Para esta dimensión, se plantean los siguientes lineamientos generales para su implementación, teniendo en cuenta las acciones tenientes a desarrollar para alcanzar los objetivos propuestos desde la Dirección Estratégica y de Planeación, los cuales son los siguientes:

1. Conformar un equipo líder del proceso. Se propone la creación del área de planeación de proyectos de la Fundación Mi Pitakiru.
2. Desarrollar capacidades en el quipo líder o área de planeación de proyectos.
3. Identificar obligaciones específicas y generales de cada uno de los involucrados en la gestión de la organización.
4. Llevar a cabo el monitoreo en la ejecución de la planificación estratégica, funcional y operativa de la organización.
5. Integrar la experiencia y percepción de las beneficiarias al área de planeación de proyectos.

Tercera dimensión: gestión con valores para resultados.

En esta dimensión, la Fundación Mi Pitakiru dispone de un conjunto de principios que ayudan a conducir las iniciativas que se crean de manera interna para el alcance de sus logros, los cuales a través del análisis de la matriz DOFA se lograron evidenciar durante la aplicación de este, estos son: la igualdad, la confianza, la autonomía, el respeto, la credibilidad, el sentido vocacional y el espíritu social.

De allí la importancia de que, la Fundación Mi Pitakiru debe tener en cuenta los actores involucrados e interesados para las decisiones a tomar y las actividades que se vayan a desarrollar, reconociendo la serie de funciones, capacidades y conjunto de competencias que los interesados tienen para desarrollar y cumplir con su objetivo misional.

Esta dimensión se puede analizar bajo dos perspectivas que apuntan a la adecuada operación de la organización en sus diferentes áreas, que son: “de la ventanilla hacia adentro y la segunda, referente a la relación Estado ciudadano, de la ventanilla hacia afuera” (p. 39) cada una con diferentes lineamientos políticos y organizacionales que ayudan a mejorar los procesos de las organizaciones.

Para la Fundación Mi Pitakiru, es de resaltar que la primera perspectiva “de la ventanilla hacia adentro” ayudará a plantear una estructura más sólida u organigrama funcional de manera que, todas las relaciones que allí se lleven sean horizontales, de comunicación completamente asertiva, teniendo en cuenta el conjunto de competencias personales, laborales y profesionales desde el representante legal, gerente hasta el personal de logística y personas en calidad de voluntariados, para la toma de decisiones en conjunto y de ésta manera; cada actividad que se adelante por parte de la Fundación logre generar una simplificación de procesos para el fortalecimiento organizacional de la misma.

Por otro lado, en cuanto a la segunda perspectiva referente a la relación organización beneficiario o “de la ventanilla hacia afuera” es de mencionar que, para que este vínculo sea sólido y pueda brindar un adecuado servicio coherente como bien se mencionaba anteriormente, es necesario tener en cuenta la participación de todos los actores involucrados e interesados en dicho objetivo misional para la gestión pública, y de ésta manera haya flexibilidad en la

Fundación Mi Pitakiru para la prestación de sus bienes, servicios y la promoción efectiva de todas sus iniciativas comunitarias y sociales.

Ahora bien, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión plantea que para que las organizaciones operen internamente de manera adecuada, es necesario revisar los siguientes elementos los cuales permitirán orientar la capacidad de respuesta de estas, ante las diferentes demandas de la población, bajo la Política de Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos, los cuales son:

Tabla 5

Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos

Repensar la organización para su fortalecimiento	Entender la situación	Diseñar o rediseñar lo necesario	Trabajar por procesos	Gestionar recursos físicos y servicios internos
Política de Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos				
La Fundación Mi Pitakiru se encuentra ubicada en la localidad de Suba, en Bogotá DC, su domicilio es en la Calle 146 A # 95 – 19 interior 2.	Al no haber un mapa de procesos sólido, no existe claridad en la planificación funcional, lo cual ha tensionado el desarrollo de las actividades desde las diferentes competencias.	Es de considerar que, la Fundación necesita rediseñar adecuadamente su estructura interna para generar procesos y en segundo lugar, para establecer planes de desarrollo y mejoramiento continuo.	Hasta la fecha, la organización ha desarrollado una variedad de acciones misionales las cuales se enmarcan en actividades de apoyo para la prestación de un servicio adecuado y coherente con las necesidades de la población.	La organización actualmente solo cuenta con el bien inmueble (domicilio de la secretaria de la Fundación).
La organización se encuentra en estado de inoperatividad absoluta debido a que no existen procesos establecidos claros que	Sin embargo, es de mencionar que la Fundación actualmente sí cuenta con una	Desde quienes hacen parte del Direccionamiento o Estratégico de	Sin embargo, es de menester que, para este	Aun así, de acuerdo con sus estatutos legales, ésta tiene la capacidad de ampliar sus sedes a nivel nacional para facilitar y agilizar el cumplimiento de

<p>permitan llevar a cabo actividades en un período concreto.</p>	<p>identidad organizacional, pero que desafortunadamente por los diferentes intereses de los constituyentes a través del tiempo, se perdieron el propósito, la prospectiva y capacidad organizacional de la misma.</p>	<p>la Organización, pasando por la estructura funcional y administrativa, hasta la planta de personal, en este caso el grupo de intereses en calidad de voluntarios, si así lo requiere la Fundación.</p>	<p>apartado, es necesario el planteamiento de procesos estratégicos y de evaluación que permitan tener una adecuada gestión organizacional de manera interna:</p> <p>Al identificar los procesos necesarios, sus objetivos, la secuencia y los responsables de cada uno de ellos, e primera instancia ayudarán a alimentar y orientar la prestación del servicio.</p>	<p>su misión institucional.</p> <p>De lo anterior, resaltando la comunicación permanente que debe existir entre los constituyentes de la organización, en materia del consumo de servicios públicos que se puedan generar y/o compras locales para el logro de sus objetivos institucionales.</p>
---	--	---	---	---

Notas: la tabla muestra el fortalecimiento organizacional y la simplificación de procesos.

De lo anterior, cabe resaltar que si cada elemento se reflexiona en el marco de poder reactivar la operación de la Fundación Mi Pitakiru, los objetivos misionales y organizacionales serán alcanzados desde la perspectiva “de la ventanilla hacia adentro”, puesto que se conoce mediante un adecuado diagnóstico, las necesidades pertinentes de los constituyentes en calidad de ser la estructura interna de la organización, seguido a que se planteará la posibilidad de ejecutar planes de mejoramiento continuo para la evaluación de los mismos a través de indicadores de desempeño de gestión organizacional y social.

En cuanto a la segunda perspectiva planteada por el Manual Operativo MIPG, de la relación Estado Ciudadano “de la ventanilla hacia afuera”, la Política de Servicio al Ciudadano (2008) “facilita el acceso de los ciudadanos a sus derechos, mediante los servicios de la Entidad, en todas sus sedes y a través de los distintos canales” (p. 51). En este caso, para que la población, especialmente la ubicada en la localidad de Suba, pueda obtener y conocer la información de los lineamientos, requisitos normativos, buenas prácticas y prestación de servicios que ofrece la Fundación Mi Pitakiru.

Finalmente, es fundamental tener en cuenta que la Fundación Mi Pitakiru desde su enfoque sin ánimo de lucro, consolide las diferentes acciones y actividades a desarrollar de manera sólida, para que todos los aspectos operativos, de talento humano, compras, condiciones legales, administrativas y de contabilidad, trabajen en circuito; permitiendo organizar el cumplimiento de las metas que se establecen para generar cambios a nivel interno, y de ésta manera puedan impactar adecuadamente a la población externa de la organización.

Cuarta dimensión: evaluación de resultados.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión (2017) refiere que la Evaluación de Resultados “promueva en la entidad el seguimiento a la gestión y su desempeño, a fin de conocer permanentemente los avances en la consecución de los resultados previstos en su marco estratégico” (p. 60) es decir, poder conocer las condiciones en las que se encuentran cada una de las actividades o procesos que se lleven a cabo desde el Direccionamiento Estratégico hasta el área de prestación del servicio y la logística, reconociendo la importancia de fijar criterios,

directrices y normas que ayuden a enrutar el cumplimiento de los objetivos organizacionales y misionales.

Por tanto, como bien se mencionó en la anterior dimensión de Gestión con Valores para Resultados, es fundamental promover la importancia que tiene la evaluación de estos mismos durante el período de ejecución y atención de la organización, de manera que a nivel interno se logre cumplir el fin último de la Fundación, en el marco de sus Estatutos legales (2016) para “fortalecer y mejorar la calidad de vida de la población con mayor vulnerabilidad y fragilidad social, desde la gestación y durante todos los ciclos vitales” (p. 9).

Cabe mencionar, que el Artículo Sexto de los Estatutos Legales de la Organización (2016) plantean que las siguientes actividades: “coadyuvar en el fomento del trabajo, el auto sostenimiento, los valores humanos, así como los deberes y derechos del ciudadano, mediante capacitaciones, talleres de aprendizaje, actividades lúdicas, jornadas de enseñanza en métodos de planificación, controles prenatales, madres lactantes, alimentación y nutrición, prevención de sustancias psicoactivas” (p. 9) entre otras, logre enrutar el cumplimiento del objetivo propuesto de la Fundación.

Para ello, es necesario tener en cuenta los siguientes elementos que el Manual Operativo MIPG dispone los cuales son:

- Definir un área o servidor responsable del diseño, implementación y comunicación de los mecanismos de seguimiento y evaluación.

En este caso, teniendo en cuenta los intereses de las constituyentes entrevistadas, puesto que son las personas las cuales han estado atentas y responsables en cada registro o suministro de información que dispone la organización.

- Revisar y actualizar los indicadores y demás mecanismos de seguimiento y evaluación establecidos en la entidad y por otras autoridades.

Como bien se mencionaba, la Fundación Mi Pitakiru no cuenta a la fecha con unos indicadores de medición que permitan moderar o evaluar los resultados en cada una de sus actividades de acuerdo con los fines pertinentes, situación la cual es importante validar en primera instancia para que desde la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación se puedan plantear los métodos de evaluación y de esta manera poder efectuar los ajustes a que haya lugar.

- Evaluar el logro de los resultados.

El MIPG (2017) define los siguientes indicadores que, a lo largo de la vigencia y ejecución de las actividades de la Fundación, se pueden medir para el cumplimiento de las metas, estas son las siguientes: “tiempos previstos, frecuencia, propósito de la medición o evaluación, escalas de valoración o sistema de medición, usuarios de la información, técnicas de levantamiento de la información e instrumentos” (p. 62) los cuales permitirán a la organización, identificar las oportunidades de mejora que se puedan adelantar para el alcance de sus objetivos organizacionales y misionales.

- Evaluar la gestión del riesgo en la entidad.

Si bien es cierto, la organización se encuentra estática debido a los diferentes intereses que poseen los constituyentes de la misma, por lo que es necesario referir que para la materialización de la prestación del servicio es necesaria la gestión social para que el representante legal, el revisor fiscal, la secretaria y demás constituyentes, entre aquellos quienes se encuentren

interesados en participar de dicha consecución de recursos, puedan tomar las decisiones más adecuadas en materia de lograr los mejores resultados.

- Evaluar la percepción de los grupos de valor.

Para este elemento, es relevante relacionar la segunda perspectiva que anteriormente se mencionó sobre la relación Estado ciudadano, puesto que más allá de la prestación del servicio que brinde la Fundación, la percepción de los niveles de satisfacción por parte de la población jugará un papel fundamental porque permitirá plantear el horizonte del objetivo, en el marco de las diferentes actividades que ayudarán a valorar los intereses de la población en general.

- Adelantar un ejercicio de auto diagnóstico.

Como propuesta de planeación estratégica, resulta de interés mencionar que la Fundación Mi Pitakiru desarrolle de manera permanente (2017) ejercicios de “autodiagnóstico para conocer el avance en cada una de las dimensiones de MIPG, de manera que se pueda determinar el estado de su gestión, sus fortalezas y debilidades” (p. 63) para tomar medidas y alternativas de solución, encaminadas a lograr el objetivo de la organización y los procesos de mejora continua en la Fundación.

- Documentar los resultados de los ejercicios de seguimiento y evaluación.

Luego de haber desarrollado los seis elementos anteriormente mencionados, es importante que la Fundación Mi Pitakiru documente uno a uno sus ejercicios propuestos y el alcance de los mismos, en el marco del fortalecimiento de los derechos y deberes de la población y la calidad de vida de los ciudadanos atendidos, para ganar fuerza y valor en cuanto a la experiencia y el

recorrido, para luego poder así mismo suministrar información que permita ayudar a subsanar las fallas en la organización a nivel interno y de ésta manera impactar a la población positivamente.

Finalmente, es de menester mencionar que la Fundación Mi Pitakiru debe procurar en lo posible trabajar de manera articulada desde sus constituyentes para con los posibles actores aliados interesados en los procesos administrativos, de operación y prestación del servicio en sinergia, con el fin de que los planes de mejoramiento continuo que se planteen bajo una misma ruta, teniendo en cuenta las diferentes capacidades que se identifiquen a lo largo de la vigencia de la atención, en este caso psicosocial, apunten al cumplimiento de sus objetivos organizacionales y misionales.

Quinta dimensión: información y comunicación.

Esta dimensión propone que la fundación Mi Pitakiru defina la Información y Comunicación como una dimensión articuladora de las demás, puesto que la lleve a conectarse con su entorno y tener una mejora en sus operaciones, para lo cual, es necesario en primer lugar, identificar y gestionar la información interna y externa las cuales se definen a continuación:

Tabla 6

Información y comunicación en Mi Pitakiru

Información interna y externa de la Fundación Mi Pitakiru		
Información externa	Información interna	Canales de atención
Mujeres Gestantes	Colaboradores	Escrito, electrónico, audiovisual, entre otros
Entidades de salud	Objetivos, planes, actividades dentro de la fundación	

Entidades estatales	Voluntarios
Organismos de control	
Fuentes de financiación	

Notas: la tabla muestra la información interna y externa de la Fundación Mi Pitakiru

En este sentido es necesario crear un área de comunicaciones que lleve a cabo las siguientes funciones:

1. Planear y dirigir la adquisición, actualización, implementación y operación de servicios, productos e infraestructura de tecnología de la información que permitan responder a las necesidades y requerimientos de la comunidad.
2. Definir estrategias y procesos que socialicen con los beneficiarios y la comunidad la disponibilidad y confiabilidad de los servicios.
3. Dar respuesta a las solicitudes externas e internas que lleguen a los canales de atención.
4. Organizar planes de acción frente a la administración de gestión documental de la Fundación Mi Pitakiru.

Cronograma y presupuesto

Para la aplicación de la sexta y séptima dimensión del MIPG a esta planeación estratégica, se propone el siguiente cronograma de actividades y presupuesto, el cual contempla la ejecución de esta a un año, con lapsos de cumplimiento trimestralmente. Se plantea una distribución según cada categoría de esta investigación como lo son la planificación estratégica, funcional, operativa y la atención psicosocial conformada por actividades, recurso humano y físico necesario para su cumplimiento y el presupuesto requerido para su ejecución. La Figura 17 se encuentra en el apartado de Anexos.

Conclusiones y recomendaciones

Para concluir esta propuesta desde la Gerencia Social con la herramienta de la Planeación Estratégica, se resalta el hecho de la pertinencia existente de un cambio para la mejora en la gestión organizacional de la Fundación Mi Pitakiru, resaltando el aporte que la Gerencia Social desarrolla en la consecución de objetivos para el tercer sector, cómo son las organizaciones sociales, que se evidencia en el mejoramiento de la prestación de sus servicios y así, en últimas, interviniendo positivamente en el bienestar de sus beneficiarios. A continuación se ampliarán las conclusiones y recomendaciones de la presente investigación y propuesta.

Conclusiones

Teniendo en cuenta los objetivos específicos establecidos al inicio de esta propuesta, se concluye en primer lugar sobre la revisión conceptual, normativa y documental que esta permitió comprender cómo una organización como la Fundación Mi Pitakiru requiere la alimentación no sólo de una idea para la ayuda social de las personas que así lo requieren, sino también la importancia de estructurar la organización teniendo en cuenta una misión y visión coherentes con las capacidades institucionales, siendo estas retadoras y concordantes con sus valores, además, la importancia de comprender que la Gerencia Social puede abordar a esta estructuración promoviendo el mejoramiento continuo de la Fundación.

En segundo lugar, al momento de realizar el proceso de diagnóstico para la realización del planteamiento final desde la Gerencia Social, se identificaron diferentes problemáticas en la estructuración de la organización a nivel estratégico, funcional y operativo, afectando la prestación de una atención psicosocial a las mujeres gestantes; esto implica que la Fundación

requiere la acción pronta para garantizar su puesta en marcha y la sostenibilidad de sus acciones, en especial el abordaje de la resaltar su identidad y misionalidad institucional, la estructuración de roles y funciones de los colaboradores, la reestructuración de nuevas áreas que promuevan el sostenimiento de la Fundación, la búsqueda de financiación de sus actividades más allá de las licitaciones a las que puedan alcanzar, la socialización de la Fundación y sus servicios a la comunidad en general y el integrar a nuevos colaboradores y beneficiarios.

Se debe tener presente de igual manera que la aplicación de la herramienta no obtendría los resultados esperados si no fuese por este diagnóstico inicial de la Fundación, por lo que al evidenciarlo se puede tener una mayor visión del estado actual de la organización, llevándose a plantear estrategias para ejecutar y cumplir aquello que se proponga.

En tercer lugar, se propone como instrumento de la Gerencia Social la planeación estratégica, en donde se busca desde un plan de mejoramiento, la reestructuración organizacional de la Fundación Mi Pitakiru; este plan puede ser alimentado con iniciativas, programas y proyectos que se planteen al interior de la organización, con un mapa de procesos bien definido y toda la parte operativa, de talento humano, de compras, el aspecto legal y contable. Se espera que estos apunten a responder de manera positiva a las necesidades del territorio y la población, reconociendo sus principales características. De allí, esa necesidad de este Plan de Mejoramiento Continuo frente al proceso misional, en el marco de referencia del MIPG.

La atención psicosocial en organizaciones sociales no puede descartar la fundamentación organizacional y criterios cualitativos y cuantitativos que pongan en peligro la funcionalidad y operatividad de esta, y como todo sistema una organización que recién nace necesita del aporte

de quienes la fundamentan, requiere cuidado, financiación y así lograr una sostenibilidad hacia el futuro.

Recomendaciones

Se recomienda, teniendo en cuenta la identidad de la Fundación Mi Pitakiru, el ánimo de llevar a cabo las acciones pertinentes desde la pluralidad de voces, el encuentro con los colaboradores y la escucha de las perspectivas de sus constituyentes, el revisar y reestructurar la misión de la Fundación buscando que esta dé cuenta del quehacer institucional, de su identidad e influencia de la cultura Emberá y del aspecto ancestral que enriquece sus acciones, así como la definición de la población vulnerable a la cual está dirigida.

De igual manera, en reestructurar su visión organizacional desde los intereses y metas particulares de los colaboradores, en donde se articule la imagen que se busca proyectar en el futuro para otras investigaciones, la cual busque el mejoramiento de la calidad de vida de las personas mediante la organización de procesos organizacionales flexibles, resaltando la importancia de fundamentar una fecha en particular en la cual se alcanzará esa imagen, y por supuesto, sobre un planteamiento realista con las capacidades de la Fundación Mi Pitakiru, siendo esta alcanzable pese a los esfuerzos necesarios para conseguirlo.

Finalmente, se recomienda luego de la estructuración organizacional, el desarrollo de la herramienta de la Gerencia Social sobre las redes y alianzas estratégicas para fortalecer las acciones y servicios de la Fundación Mi Pitakiru. Esta acción, se contempla en el cronograma de actividades en el segundo trimestre de la planeación estratégica, buscando de esa manera una colaboración con entidades u organizaciones interesadas en las acciones de la Fundación

generando compromisos y el mejoramiento de la imagen organizacional para los involucrados externos, e incluso, para los mismos colaboradores y beneficiarios.

Referencias

- Achury, L. (2013). Intervención Psicosocial en apoyo a las estrategias implementadas en el programa de salud mental en gestantes de la ESE.
<https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/2245/36380342.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Agudelo, K y Cadavid, L. (2016). Percepción sobre la inclusión social en términos de cultura e integración por parte del personal operativo del metro de Medellín y sus usuarios en situación de discapacidad auditiva que acceden al servicio de transporte. p. 65.
- Alcaldía Local de Suba. (2019). Localidad de Suba. Bogotá, mi ciudad. <https://bogota.gov.co/mi-ciudad/localidades/suba>
- Alcaldía Mayor de Bogotá. (2019). La localidad de Suba concentra la mayor población con más de 1,2 millones de personas. Secretaría de desarrollo económico.
<https://observatorio.desarrolloeconomico.gov.co/dinamica-economica/la-localidad-de-suba-concentra-la-mayor-poblacion-con-mas-de-12-millones-de>
- Álvarez, M. (1996) *Manual para elaborar manuales de políticas y procedimientos*. México. Panorama Editorial. S.A.
- Barreto, E., Sáenz, M, Velandia, F y Gómez, J. (2013). El embarazo en adolescentes bogotanas: Significado Relacional en el Sistema Familiar. *Revista de Salud Pública*, 15, 815-825.
- Barrios, A. (2011). Planificación estratégica, presupuesto y control de la gestión pública. Universidad Católica Andrés Bello.

- Bolívar, Y. C. R. (2018). Investigación Acción Participativa y Educación Ambiental. *Revista Scientific*, 3(7), 289-308.
- Bernstein, S.D. (2003). Positive organizational scholarship: meet the movement. An interview with Kim Cameron, Jane Dutton, and Robert Quinn>>*Journal of Management Inquiry*. Vol. 12. No. 3.
- Carrillo, A. (2007). Mortalidad materna en Colombia: reflexiones en torno a la situación y la política pública durante la última década. *Revista ciencias de la salud*, 5(2).
- Carrillo, p., García, A., Soto, M., Rodríguez, G., Pérez, J. y Martínez, D. (2021). Cambios fisiológicos durante el embarazo normal. *Revista de la Facultad de Medicina (México)*, 64(1), 39-48.
- Carta Iberoamericana de la Calidad. (2008). *Política de Servicio al Ciudadano*. p. 51.
- Circular 001 .de 2018. [Gobierno de Colombia]. Consejo para la Gestión y el Desempeño Institucional.
<https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/616038/Actualizada+Circular+001+CGDI+%281%29.pdf/ddff5eef-5b4b-4cf6-5d8d-ff1601d7e4ba?t=1548273970640>
- Clínica Universidad de Navarra. (2020). Diccionario Médico. <https://www.cun.es/diccionario-medico>
- Consejo Nacional de Política Económica y Social. (2012). Lineamientos para el desarrollo de una estrategia para la prevención del embarazo en la adolescencia y la promoción de proyectos de vida para los niños, niñas, adolescentes y jóvenes en edades entre 6 y 19 años. <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Conpes/Social/147.pdf>

Constitución Política Nacional [Const]. Art. 5, 13 y 43. 7 de julio de 1991.

(Colombia). http://www.senado.gov.co/images/Archivospdf/elsenado/Normatividad/constitucion_politica.pdf

Corte Constitucional. (12 de noviembre de 2013). Sentencia T-796 de

2013. <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=71252>

Corte Constitucional. (22 de julio de 1998). Sentencia T-

373/98. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1998/T-373-98.htm>

Cruz, F. (2019). Evaluación de estrategias de emprendimiento sostenible e innovación implementadas en las unidades productivas del SENA Centro Industrial y Desarrollo Empresarial de Soacha Cundinamarca–Colombia. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas*. Universidad de Nariño. P.190.

<https://revistas.udenar.edu.co/index.php/rtend/article/view/4822/5425>

Decreto 166 de 2010. Por el cual se adopta la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género en el Distrito Capital y se dictan otras disposiciones. 4 de mayo de 2010. R.D. No.

4422. <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=39454>

Denzin & Lincoln. (2005). La entrevista en la investigación cualitativa: nuevas tendencias y retos. *Revista calidad en la educación superior*. 119-139.

Departamento Administrativo de Planeación Distrital. (2005). *Plan de Desarrollo, Económico, Social y de Obras Públicas Bogotá D.C. 2004 – 2008*.

https://www.shd.gov.co/shd/sites/default/files/documentos/Plan%20de%20Desarrollo%200-%20Bogot%C3%A1%20sin%20Indiferencia_0.pdf

Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2020). Enfoque de

Género. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/enfoque-diferencial-e-interseccional/enfoque-de-genero>

Espitia Peña, O. L. (2018). Plan anticorrupción en el modelo integrado de planeación y gestión versión 2 mipg v2.

Fondo de Población de las Naciones Unidas. (2020). El enfoque basado en los derechos humanos. <https://www.unfpa.org/es/el-enfoque-basado-en-los-derechos-humanos>

Fundación Mi Pitakiru. (2015). Voluntariado social.

Fundación Mi Pitakiru. (2016). Estatutos legales de la organización.

Fundación Mi Pitakiru. (2018). Propuesta Área Deportiva.

Gálvez, M., Rodríguez, L y Rodríguez, C. (2016). El embarazo en la adolescencia desde las perspectivas salud y sociedad. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 32(2), 280-289.

García, C. (2017). Barreras de acceso y calidad en el control prenatal. *Revista de la Facultad de Medicina*, 65(2), 305-310.

García, L, Murillo, L y Sánchez, D. (2018). *Propuesta para contribuir al empoderamiento de las mujeres gestantes y lactantes pertenecientes al programa de atención a la primera infancia del Centro de Desarrollo Infantil en Medio Familiar de la Fundación Crecer*. https://repository.uniminuto.edu/bitstream/handle/10656/7997/Garc%C3%ADaGarc%C3%ADaLadyNathaly_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Gómez, C. y Montoya, L. (2014). Factores sociales, demográficos, familiares y económicos relacionados con el embarazo en adolescentes, área urbana. *Revista de salud pública*, 16, 393-407.
- Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2021). Enfoque para la programación basado en los Derechos Humanos. <https://unsdg.un.org/es/2030-agenda/universal-values/human-rights-based-approach>
- Guzmán, E., Flores Y., Ortiz, R. y Cárdenas, V. (2018). Intervenciones psicoeducativas para reducir factores psicosociales y controlar el peso en mujeres embarazadas. *Journal Health NPEPS*, 3(1), 253-267. <http://dx.doi.org/10.30681/252610102807>
- Hernández, R., Fernández, C y Baptista, M. (2010). *Metodología de la Investigación*. México. McGraw-Hill. p.4. - 377.
- Hernández, Fernández y Baptista. (2014). Citado en la Universidad de Nariño. (2019). *Investigación cuantitativa, cualitativa y mixta*. p.139. Consultado el 27 de noviembre de 2021 en <https://revistas.udenar.edu.co/index.php/rtend/article/view/5602/6315>
- Hodge, B., Anthony, W. y Gales, L. (2001). *Teoría de la organización, un enfoque estratégico*. Madrid, España: Prentice Hall.
- Hoyos, L. y Muñoz L. (2020). Barreras de acceso a controles prenatales en mujeres con morbilidad materna extrema en Antioquia, Colombia. *Revista de Salud Pública*, 21, 17-21.

- Instituto Colombiano del Bienestar Familiar (ICBF). (2021). Madres gestantes y lactantes. <https://www.icbf.gov.co/programas-y-estrategias/proteccion/programas-especializados-y-otras-estrategias/madres-gestantes-y>
- Instituto Nacional de Salud El Salvador. (2017). Estrategia de Intervención Psicosocial para la prevención del embarazo en adolescentes en San Salvador, 2017. <http://ins.salud.gob.sv/wp-content/uploads/2019/03/Estrategia-de-Jordan>, H. (1996). Control de gestión. Documentos del DEADE. México.
- Jiménez, I. (2012). La entrevista en la investigación cualitativa: nuevas tendencias y retos. the interview in the qualitative research: trends and challengers. *Revista Electrónica Calidad en la Educación Superior*, 3(1), 119-139.
- Lam, N, Contreras, H., Mori, E, Hinostroza, W, Hinostroza, R, Torrejón, E y Hinostroza, W. (2010). Factores psicosociales y depresión antenatal en mujeres gestantes. Estudio multicéntrico en tres hospitales de Lima, Perú. *Revista Peruana de Epidemiología*, 14(3), 193-200.
- León, F y Linares, M (2019) Fortalecimiento estratégico de la Fundación Alas en Libertad. Bogotá. Tomado de: https://repository.uniminuto.edu/jspui/bitstream/10656/10969/1/TM.GS_Le%c3%b3nFaidy-LinaresM%c3%b3nica_2019.pdf
- Mansilla, D. R. (1996). *Gestión organizacional: elementos para su estudio*. Universidad Iberoamericana.

Manual Operativo, Sistema de Gestión MiPG (2017). *Modelo integrado de planeación y gestión.*

Consejo para la gestión y el desempeño institucional. p. 38.

[file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Manual%20Operativo%20del%20Modelo%20Integrado%20de%20Planeaci%C3%B3n%20y%20Gesti%C3%B3n%20MIPG%20-October%202017%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Manual%20Operativo%20del%20Modelo%20Integrado%20de%20Planeaci%C3%B3n%20y%20Gesti%C3%B3n%20MIPG%20-October%202017%20(1).pdf)

Martí, J. (2017). La investigación-acción participativa: estructura y

fases. https://www.redcimas.org/wordpress/wp-content/uploads/2012/08/m_JMarti_IAPFASES.pdf

Medina, L. (2016) Caracterización de mujeres gestantes entre 15 y 20 años en el E.S.E Hospital San Blas II Nivel en el período de tiempo enero 2012 a enero 2013

<https://repository.udca.edu.co/handle/11158/464>

Mejía, A. J., Jiménez, A y Siachoque, B. (2018). Factores económicos, socioculturales y

geográficos que influyen en la adherencia al control prenatal en la gestante de un centro de salud de Bucaramanga en el primer semestre de

2018. https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/12671/4/2018_Factores_econ%C3%B3micos.pdf

Ministerio de Salud y Protección Social. (2014). Política Nacional de Sexualidad, Derechos Sexuales y Derechos

Reproductivos. <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/LIBRO%20POLITICA%20SEXUAL%20SEPT%202010.pdf>

Montiel Beltrán, Y. D. C. (2018). Propuesta de implementación de la política de gestión estratégica del talento humano de la secretaria de salud de la alcaldía de Manizales.

Universidad Cooperativa de Colombia, Sede Bogotá. Recuperado de <http://repository.ucc.edu.Co/handle/ucc/11377>.

Moreno, M y Díaz, M. (2015). Posturas en la atención psicosocial a víctimas del conflicto armado en Colombia. *El Ágora USB 16(1)*, 193-213.

Narváez, M., Gutiérrez, C., & Senior, A. (2011). Gestión organizacional. Una aproximación a su estudio desde el paradigma de la complejidad. *Revista Venezolana de Análisis de Coyuntura*, 17(2), 27-48.

Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos para Colombia. (2021). ¿Qué es el enfoque diferencial? <https://www.hchr.org.co/index.php/76-boletin/recursos/2470-ique-es-el-enfoque-diferencial>

Ortega, J. (2016). Lineamientos estratégicos para la construcción de una política pública de gestión integral de residuos sólidos en Pereira. <https://repositorio.ucp.edu.co/bitstream/10785/3391/2/CDMAE135.pdf>

Pardo, G. (2012). Análisis del embarazo y la maternidad durante la adolescencia: diferencias socioeconómicas. *Revista desarrollo y sociedad*, (69), 133-185.

Páez, F. O. C., Rodríguez, C. W. M., & Cardozo, J. I. L. (2019). Evaluación de estrategias de emprendimiento sostenible e innovación implementadas en las unidades productivas del SENA, Centro Industrial y Desarrollo Empresarial de Soacha-Cundinamarca-Colombia. *Tendencias*, 20(1), 183-202.

Parra Reyes, C. (2016). Fortalecimiento de los procesos psicosociales relacionados con la atención a niños, niñas, mujeres gestantes y madres lactantes vinculados a los Hogares Comunitarios de Bienestar del Centro Zonal Cordilleras y Calarcá-Quindío durante el año 2016.

https://repository.unab.edu.co/bitstream/handle/20.500.12749/287/2016_Tesis_Carlos_Enrique_Parra_Reyes.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pedraza Reyes, C., Cantillo Campo, N., García Guilianny, J., Prieto Pulido, R., Paz Marcano, A., Ojeda Hidalgo, J., ... & Cruz-Páez, F. (2018). Sustentabilidad en las organizaciones. Acciones y perspectivas del presente con visión de futuro.

<http://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/3917/Sustentabilidad%20en%20las%20organizaciones.%20Acciones%20y%20perspectivas%20del%20presente%20con%20visi%C3%B3n%20de%20futuro.pdf?sequence=5&isAllowed=y>

Posada, M Mesa N. (2011). *Propuesta de planeación estratégica para la empresa Sistemas Constructivos Avanzados SA.*

https://repository.uniminuto.edu/jspui/bitstream/10656/5038/1/TA_PosadaMonica_2011.pdf

Poussepin, M y Hernández. (2018). *Planeación estratégica orientada a fortalecer el modelo de emprendimiento social en Agricultura Urbana de la Fundación Mujeres Empresarias.* p. 41.

Quintero, Y., Bastardo, G., Angarita, C, Paoli, M, Sanz, B, Rojas, L. y Rodríguez, L. (2012). Consumo de alimentos, factores socioeconómicos y anemia en mujeres gestantes. *Anales Venezolanos de nutrición Vol. 25, No. 2, pp. 64-72.*

- Ramírez, F. Granados, D. Cruz, C. Pérez, C y Castellón, K. (2016). Factores de riesgo psicosocial para embarazo temprano y deserción escolar en mujeres adolescentes. *Revista Ciencias de la Salud*, 14(1), 93-101.
- Reyes, J y Lozano, A. (2021). Propuesta de diseño organizacional para la empresa R&G de Oriente, Bucaramanga.
- Rincón, R. (1998). Los indicadores de gestión organizacional: una guía para su definición. *Revista Universidad EAFIT*, 34(111), 43-59.
- Rodríguez Cruz, M. (2018). El Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) en el desarrollo del Talento Humano del Fondo Rotatorio de la Policía.
- Rodríguez, D. (2011). *Gestión organizacional*. Santiago-Chile. Alameda 390.
https://books.google.es/books?id=uNwoCAAQBAJ&lpg=PA295&ots=OMpHnJL0R8&dq=que%20es%20un%20estudio%20organizacional%20libros&lr=lang_es&hl=es&pg=PA296#v=onepage&q&f=false
- Romero, A. y Molina, L. (2016). Significado de la primera gestación en mujeres mayores de 35 años. *Avances en Enfermería*, 34(1), 8-18.
- Salazar, E., Buitrago, C., Molina, F y Álzate, C. (2015). Tendencia de la mortalidad por causas externas en mujeres gestantes o puérperas y su relación con factores socioeconómicos en Colombia, 1998-2010. *Revista Panamericana de Salud Pública*, 37, 225-231.
- Secretaría Distrital de Integración Social. (2020). Enfoque Diferencial. <https://www.integracionsocial.gov.co/index.php/politicas-publicas/la-sdis-aporta-a-la-implementacion/politica-publica-enfoque-diferencial>

Secretaría Distrital de Planeación (2011). Encuesta Distrital de Demografía y Salud-EDDS.

<http://www.sdp.gov.co/sites/default/files/dice119-cartillaencuestademsaludii-2011.pdf>

Secretaría Distrital de Salud (2017). Análisis de condiciones, calidad de vida, salud y enfermedad.

https://www.subrednorte.gov.co/sites/default/files/control/Documento%20ACCVSE_Sub%20a%202017.pdf

Secretaría Distrital de Salud. (2007). Cero indiferencias con la mortalidad materna y

perinatal. <http://www.saludcapital.gov.co/DDS/Publicaciones/Pol%C3%ADtica%20salud%20materna%20mayo%20de%202007.pdf>

Simkhada, B., Teijlingen, E, Porter, M y Simkhada, p.

(2008). Factors affecting the utilization of antenatal care in developing countries: systematic review of the literature. *Journal of advanced nursing*, 61(3), 244-260.

Sword, W. (1999). A socio-ecological approach to understanding barriers to prenatal care for women of low income. *Journal of advanced nursing*, 29(5), 1170-1177.

Torres, M, Vega, E, Vinalay, I., Cortaza, L. y Gutiérrez, L. (2018). Factores de riesgo psicosociales asociados a preeclampsia en mujeres mexicanas: análisis comparado en tres Estados. *Enfermería universitaria*, 15(3), 226-243.

Vanthuyne, K., Meloni, F., Ruiz, M., Rousseau, C. y Ricard, A. (2013). Percepciones de los trabajadores de la salud sobre el acceso a la atención de niños y mujeres embarazadas en situación migratoria precaria: ¿la salud como un derecho o un privilegio? *Ciencias sociales y medicina*, 93, 78-85.

Varela, A. L. (2000). La planificación estratégica en la gerencia social. *Notas para la sesión INDES, Banco Interamericano de Desarrollo*

Vargas, R y Méndez, O. (2020). Planeación Estratégica orientada a fortalecer el modelo de emprendimiento social en agricultura urbana de la Fundación Mujeres Empresarias. https://repository.uniminuto.edu/jspui/bitstream/10656/11665/5/TE.GS_VargasRuth-MendezOswaldo_2020.pdf

Yáñez, M, Acuña, S y Molina, G. (2006). Hacia una herramienta estratégica para la gestión social. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/6126-risalc-herramienta-estrategica-la-gestion-social>