

**SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA VIVIDA EN EL PROCESO DE
INTERVENCIÓN GRUPAL CON LA JUNTA DIRECTIVA DE LA
ASOCIACIÓN YO MUJER
(Asociación de Mujeres en Situación de Desplazamiento Forzado)**

NOMBRES:

**IVON NATALIA GÓMEZ CALDERÓN
JULIETH OLEA SALAMANCA
YURANY GARZÓN ECHEVERRIA**

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y SOCIALES
TRABAJO SOCIAL
SISTEMATIZACIÓN
Noviembre 19 del 2010**

**SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA VIVIDA EN EL PROCESO DE
INTERVENCIÓN GRUPAL CON LA JUNTA DIRECTIVA DE LA
ASOCIACIÓN YO MUJER
(Asociación de Mujeres en Situación de Desplazamiento Forzado)**

NOMBRES:

**IVON NATALIA GÓMEZ CALDERÓN
JULIETH OLEA SALAMANCA
YURANY GARZÓN ECHEVERRIA**

**Trabajo de grado presentado para optar al título de
Trabajadoras Sociales**

TUTORA:

**CLARA STELLA JULIAO VARGAS
Directora del programa Trabajo Social**

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y SOCIALES
TRABAJO SOCIAL
SISTEMATIZACIÓN
Noviembre 19 del 2010**

A mis abuelos y a mis padres
(Ivon Gómez)

A mis padres y a mis tíos
(Julieth Olea)

A mis padres y a mi hija
(Yurany Garzón)

AGRADECIMIENTOS

En primera estancia quiero agradecer a mis papás Germán Gómez y Luz Calderón, quienes han luchado vehementemente por contribuir a mi formación profesional y a mi desarrollo como ser humano; a mi novio John Beltrán por su constante apoyo y motivación para la realización de este trabajo.

Y un agradecimiento especial a mi tutora Clara Stella Juliao, por sus grandes aportes y por su constante acompañamiento para la realización de este trabajo.

(Ivon Natalia Gómez Calderón)

Doy gracias a mis padres María Echeverría y Eustacio Garzón por brindarme la posibilidad de acceder a la universidad y poder formarme como persona y profesional en Trabajo social; agradeciendo el acompañamiento formativo y pedagógico de la tutora y docente Clara Stella Juliao en el proceso de formación e intervención profesional, para la realización de este trabajo, resaltando su preocupación y apoyo en las dificultades del proceso de formación personal, grupal y profesional. Agradezco a mis compañeras Julieth Olea e Ivon Gómez por el trabajo realizado durante el proceso de intervención profesional, donde adquirimos y compartimos conocimientos, que serán útiles para ponerlos en práctica en nuestro rol de Trabajadoras Sociales.

(Yurany Garzón Echeverría)

Les agradezco a mis padres Carlos Arturo Olea y María Emilcen Salamanca y a mis tíos Nubia Stella Salamanca y Luis Velandia, por apoyarme con mis estudios universitarios y a nivel personal porque gracias a ellos pude acceder a la educación superior y formarme como Trabajadora Social.

Le agradezco a la tutora de tesis y Directora del programa Trabajo Social Clara Stella Juliao por brindarnos sus conocimientos apoyo y estoicismo en el proceso de intervención profesional, porque ella fue nuestra guía dándonos fortaleza para no desfallecer en momentos de tensión

(Julieth Olea Salamanca)

TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCION	1
2	JUSTIFICACIÓN	3
2.1	Justificación Personal.....	3
2.2	Justificación Formativa.....	3
2.3	Justificación Social y Humana.....	4
3	PROYECTO SUJETO DE SISTEMATIZACIÓN	5
3.1	Problemática	6
3.2	Descripción del Problema	6
3.3	Objetivo General de la Intervención	7
3.3.1	Objetivos Específicos.....	7
3.4	Método de Intervención	8
3.4.1	Descripción del grupo sujeto intervenido	9
3.4.2	Las Fases de intervención	10
3.5	Marco Institucional	13
3.5.1	Antecedentes de la Asociación Yo Mujer.....	13
3.5.2	Objetivos de la Asociación Yo Mujer.....	15
3.5.3	Su Misión.....	15
3.5.4	Su Visión.....	16
3.5.5	Sus Servicios.....	16
3.5.6	Reconocimientos recibidos por la Asociación	17
3.5.7	Instituciones relacionadas con Yo Mujer.....	17
3.6	Marco Contextual.....	22
3.6.1	Población.....	22
3.6.2	Ubicación geográfica de la asociación Yo Mujer	23
3.6.3	Descripción de la localidad Ciudad Bolívar.....	23
3.7	Marco Conceptual.....	26
3.7.1	Desplazamiento Forzado.....	27
3.7.2	Asociación.....	32
3.8	Marco Legal.....	45

3.8.1	Normas referidas a la Población en Situación de Desplazamiento Forzado: ..	46
3.8.2	Leyes que rigen a las asociaciones.....	57
4	RUTA METODOLÓGICA DEL PROCESO DE SISTEMATIZACIÓN.....	62
4.1	FUNDAMENTACIÓN DEL PROYECTO.....	62
4.2	ESTRATEGIA DEL PROYECTO.....	71
4.2.1	Área de incidencia:.....	71
4.2.2	Fases de la intervención.....	71
4.2.3	Concepción del rol de las Trabajadoras Sociales en formación, en el proceso de intervención grupal.....	73
4.3	DESCRIPCIÓN DEL DESARROLLO DEL PROYECTO.....	75
4.3.1	Actores que participaron.....	75
4.3.2	Técnicas e instrumentos de recolección de información.....	76
4.3.3	Actividades desarrolladas:.....	93
4.4	DESCRIPCION DE LA EXPERIENCIA VIVIDA POR LAS TRABAJADORAS SOCIALES EN FORMACION.....	96
4.5	ANÁLISIS DE LA EXPERIENCIA.....	101
4.5.1	Resultados en el proceso de formación.....	101
4.5.2	Limitaciones y obstáculos en el proceso de intervención grupal.....	102
4.5.3	Aciertos, errores y tensiones.....	104
4.5.4	Recursos y materiales implementados en el proceso de intervención grupal	107
5	APRENDIZAJES TEORICO PRACTICOS.....	108
5.1	Aprendizajes teóricos:.....	108
5.2	Aprendizajes prácticos:.....	110
6	OBJETIVO DE LA SISTEMATIZACIÓN.....	113
6.1	OBJETIVO GENERAL.....	113
6.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	113
7	CONCLUSIONES DE LA SISTEMATIZACIÓN.....	114
8	BIBLIOGRAFIA.....	115
9	CIBERGRAFIA.....	117
10	NOTAS BIBLIOGRAFICAS.....	118

LISTADO DE SIGLAS Y ABREVIATURAS

- 2 ACNUR: (Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados)**
- 3 CODHES: (Consultoría para los Derechos Humanos y el Desplazamiento)**
- 4 CICR: (Comité Internacional de la Cruz Roja)**
- 5 DIAN: (Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales)**
- 6 EPS: (entidades Promotoras de Salud)**
- 7 ESAL: (Entidades Sin Ánimo de Lucro)**
- 8 FOSYGA: (Fondo de Solidaridad y Garantía)**
- 9 ICBF: (Instituto Colombiano de Bienestar Familiar)**
- 10 INCODER: (Instituto Colombiano de Desarrollo Rural)**
- 11 MENCOLDES: (La Fundación Menonita Colombiana para el Desarrollo)**
- 12 OIT: (Organización Internacional de Trabajo)**
- 13 PMA: (Plan Mundial de Alimentos de las Naciones Unidas)**
- 14 RUPD: (Registro Único de Población Desplazada)**
- 15 RUT: (Registro Único Tributario)**
- 16 SIPPOD: (Sistema de Información Desplazada)**
- 17 UAO: (Unidad de Atención y Orientación a Población Desplazada)**

INDICE DE ANEXOS

- **Actividades realizadas con la Junta Directiva de Yo Mujer, detalladas.**
- **Formato de entrevista.**
- **Formato de evaluación**
- **Cuento “Ratalandia”**
- **Diagnóstico de Asociación Yo Mujer**
- **Diagnóstico de la Junta Directiva de Yo Mujer**
- **Manual de Juntas Directivas**
- **Cuadro resumen de actividades**
- **Cronograma de actividades 2010**

**SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA VIVIDA EN EL PROCESO DE
INTERVENCIÓN GRUPAL CON LA JUNTA DIRECTIVA DE LA
ASOCIACIÓN YO MUJER
(Asociación de Mujeres en Situación de Desplazamiento Forzado)**

INTRODUCCION

La sistematización es un proceso ordenador, descriptivo y analítico evaluativo de una experiencia vivida en la práctica profesional, de la cual se hace una reflexión partiendo de la relación de la experiencia con conceptos teóricos que la fundamenten. Por medio de la sistematización se puede recrear la práctica examinándola desde las diferentes fases de la experiencia, evaluando los aprendizajes adquiridos de ella, y poder comunicarlos por medio de resultados cualitativos o cuantitativos estadísticamente ordenados, analizados y concluidos; para no volver a empezar de cero y no cometer los mismos errores.

Una experiencia sistematizada sirve como soporte para otras experiencias, porque les permite hacer críticas y analizar los resultados de la experiencia pasada comparándolos con la experiencia actual; con miras a nuevos procedimientos que: o continúen con el plan de intervención anterior, o se parta desde cero con otro plan de intervención pero aplicando el mismo tratamiento con diferentes técnicas e instrumentos.

La experiencia sistematizada en este trabajo, es la experiencia vivida, durante el proceso de intervención grupal con las mujeres de la Junta Directiva de la Asociación Yo Mujer, que involucró un proceso de formación y acompañamiento, utilizando la técnica de talleres con actividades enfocadas en el fortalecimiento de la Asociación por medio de la formación y capacitación de su Junta Directiva en temas relacionados con las funciones a desempeñar según sus cargos, y la evaluación de las fortalezas y debilidades en el desarrollo de las mismas.

Las actividades realizadas durante la intervención están, expresadas en un cronograma -Anexo No. 10-, en el cual se aprecian los objetivos de cada una de las actividades, las semanas previstas para su realización y las metas que se esperaban lograr.

El cronograma involucra actividades que se planearon desde el primer semestre del 2010, las cuales sirvieron como base para la elaboración de dos diagnósticos: uno de la Asociación Yo Mujer y otro de su Junta Directiva. Se retomaron los resultados de los dos diagnósticos realizados durante el periodo de las prácticas profesionales en el 2010 están expuestos en la ruta metodológica desarrollada para la sistematización de nuestra experiencia.

Dentro de la ruta metodológica se muestra todo el proceso que se llevo a cabo con la Asociación Yo Mujer y con el grupo de mujeres de la Junta Directiva. Se retomaron los resultados que se mostraron en los diagnósticos de la Asociación y de la Junta Directiva de Yo Mujer, para los que empleamos como instrumentos para la recolección de datos, tales como: una ficha social, unas actividades de evaluación de habilidades y fortalezas, un formato de entrevista estructurada con preguntas abiertas y formato de evaluación de los aprendizajes adquiridos en los talleres de capacitación y formación. La información que se obtuvo de la aplicación de los instrumentos mencionados anteriormente, está tabulada en diferentes cuadros, de los cuales se hizo una descripción, un análisis y unas conclusiones, que emiten los aprendizajes adquiridos por el grupo sujeto intervenido y los que fueron adquiridos por nosotras.

En el aparte de la ruta también se muestran las tres experiencias vividas, narradas por las autorías, en las cuales se describen situaciones vividas a nivel de práctica profesional, a nivel de trabajo en grupo con el equipo completo de práctica profesional y las emociones que tuvo todo el grupo durante el proceso. De las tres experiencias vividas se tomaron los aspectos relacionados a los aciertos, las limitaciones y tensiones durante el proceso.

Como conclusión del proceso de sistematización de la experiencia vivida, se dan a conocer los aprendizajes a nivel teórico y práctico, adquiridos para la formación de las autoras, como Trabajadoras Sociales

Al final del trabajo, se incluyen como anexos los formatos de los instrumentos de recolección de información, y el registro de las actividades realizadas durante todo el proceso de intervención grupal, que fueron sistematizadas en este trabajo.

2 JUSTIFICACIÓN

2.1 Justificación Personal

La interacción con la población desplazada, ha permitido conocer las diferentes problemáticas que ésta vive, como consecuencia del desplazamiento forzado que actualmente se vive en Colombia por causa de la violencia y el conflicto armado interno. Como Trabajadoras Sociales es posible concientizarse y comprometerse en un trabajo conjunto con una población que se encuentra vulnerada y prácticamente olvidada por el Estado y Gobierno del país, y la vez promover que se siga trabajando con esta población en Pro de su estabilidad y restauración.

Por medio del fortalecimiento de estrategias organizativas de una asociación, se quiere apoyar a la Junta Directiva de la Asociación Yo Mujer; mejorando el desempeño de las funciones en los cargos que tienen las mujeres que la integran y facilitando el empoderamiento de las mismas. El proceso de intervención con la Junta Directiva, permite desarrollar destrezas comunicativas y también generar un conocimiento recíproco entre estudiantes de Trabajo Social y mujeres de la Asociación, en el desempeño de las funciones; con el fin de reforzar y ampliar las expectativas frente al quehacer profesional del Trabajador Social y del quehacer de una Junta Directiva.

2.2 Justificación Formativa

Es muy importante para el Trabajo Social recopilar y analizar información sobre el trabajo que se está realizando en la Asociación Yo Mujer, por medio de su Junta Directiva, pues en este campo de intervención no sólo se está brindando y aplicando los conocimientos adquiridos en el proceso de formación como Trabajadoras Sociales, si no que también permite en el transcurso de nuestras vidas como profesionales.

De esta manera se puede resaltar que cada día que se trabaja con la Junta Directiva de la Asociación Yo Mujer, es gratificante y satisfactorio, pues es posible aprender unos de los otros, fortalecer los conocimientos académicos, personales y profesionales. La interacción que se tuvo con las mujeres de la Junta Directiva de Yo Mujer, permitió conocer y vivir experiencias que nos fortalecen como seres humanos, y en especial, afianzan el quehacer del Trabajador Social.

La experiencia con la Junta Directiva fue una relación de aprendizaje horizontal, en la cual se aprendió mutuamente, unas de otras, y se construyeron bases de confianza, compromiso y cumplimiento que permitieron el aumento del conocimiento y el entendimiento frente a situaciones que por lo general no se llegan a conocer por falta de información o interés, frente a la violencia y experiencias de la vida de otro ser humano.

Con esta experiencia se contribuyó, igualmente, a la formación de profesionales capaces de generar espacios, gestionar, integrar, capacitar, promover y fortalecer un ámbito social evitando que la violencia o diversas experiencias negativas socaven la estabilidad de la calidad de vida; pero ante todo a la formación como seres humanos sensibles y solidarios.

2.3 Justificación Social y Humana

Según ACNUR (Alto comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados) “El fenómeno del desplazamiento forzado como consecuencia del conflicto armado ubica a Colombia como el país con la mayor crisis humanitaria en América Latina”¹. El desplazamiento forzado es una de las problemáticas que más afecta a nuestra sociedad debido al conflicto armado interno y los cultivos ilícitos, obligando a las personas a desplazarse de sus tierras, hacia otras regiones o ciudades, donde no cuentan con algún tipo de protección o estabilidad económica que les permita establecerse en un sitio determinado.

Estos grupos humanos tienden a organizarse, conformando redes de apoyo y de atención a sus necesidades; entre éstos grupos se encuentra Yo Mujer (Asociación de Mujeres en Situación de Desplazamiento Forzado); donde actualmente se encuentran vinculadas más de 186 familias, que trabajan unidas comunitariamente con el fin de ayudar y albergar a otras personas que se encuentran en la misma situación.

La Asociación Yo Mujer, está comandada por una Junta Directiva, actualmente encabezada por la señora Teresa Díaz, Presidenta de la misma, quien es la encargada de asignar o delegar funciones a los demás miembros de la Junta Directiva que son: la Vicepresidenta, Secretaria, Tesorera, Fiscal, Vocal y Suplentes de las mismas; ellas deben cumplir con los requisitos que acarrear el llevar su cargo dentro de la Asociación, Entre esos requisitos se pueden mencionar asistencia a las reuniones y asambleas convocadas, la permanencia dentro de la Asociación, la

participación en las diferentes actividades realizadas y el empoderamiento como organización, aún cuando algunas de sus necesidades básicas hayan sido satisfechas ó hayan encontrado un lugar donde puedan establecerse permanentemente deben seguir aportando al empoderamiento de la organización.

El adecuado funcionamiento de la Asociación depende, tanto de las asociadas como de la Junta Directiva. Las mujeres que conforman la Junta Directiva pueden caer en una falta de compromiso en el desempeño de sus funciones y en la participación dentro de las acciones que les competen como Junta Directiva, si no cuentan con el apoyo y motivación suficiente, ocasionando así la dispersión de algunos de sus miembros y demás asociados; situación que de ninguna forma permite que haya una comunicación asertiva y un trabajo conjunto, para que sus funciones se realicen de manera óptima.

Es importante realizar una intervención directa con los miembros de la Junta Directiva de Yo mujer, que pueda persuadirlos y confrontarlos con las consecuencias negativas que puede traer la falta de corresponsabilidad en el cumplimiento de las funciones que deben desempeñar en los cargos que les son asignados. Como Trabajadoras Sociales se adelantará un proceso en el cual se brindarán herramientas que favorezcan el progreso y el mejoramiento de la Junta Directiva; con el fin de alcanzar el éxito a corto, mediano y largo plazo en el alcance del cumplimiento de su Objetivo Social, su Misión y Visión.

3 PROYECTO SUJETO DE SISTEMATIZACIÓN

El campo de práctica denominado Yo Mujer (Asociación de mujeres en situación de desplazamiento forzado), involucra un trabajo directamente con la Junta Directiva de la Asociación, por medio del programa de Consultorio Social, que “se encarga de brindar apoyo, servicio y acompañamiento a la población desplazada para el análisis e intervención de problemáticas sociales que afectan a individuos, familias, grupos y comunidades, de forma que se pueda facilitar el desarrollo de sus potencialidades y favorecer el ejercicio de su derechos como ciudadanos”(Noviembre del 2009. Consultorio Social Uniminuto).

La Junta Directiva de Yo Mujer, es el centro de dirección de toda la Asociación, es la encargada de convocar las asambleas y de llevar un orden y registro de todas las actividades que allí se realizan y las que están por realizarse. La sede de

Yo Mujer está ubicada en el barrio Sierra Morena, en la Localidad Ciudad Bolívar al sur de Bogotá.

La sede de Yo Mujer también cuenta con un Hogar de Paso “La Esperanza de Nuestros Sueños”, que constituye su proyecto más importante, y tiene como fin resguardar a las familias que llegan a Bogotá brindándoles albergue por dos meses, hasta que consigan una estabilidad económica y reciban las ayudas del gobierno o consigan su estabilidad económica.

3.1 Problemática

La Junta Directiva de la Asociación Yo Mujer, es la encargada de revisar los procedimientos y las funciones en su organización interna, y a su vez, prestar servicios de apoyo a la población desplazada que en ésta se encuentra. Sin embargo, actualmente, las mujeres que conforman la Junta Directiva, presentan deficiencias en sus estrategias organizativas, disminuyendo así, la comunicación y la posibilidad de ejercer el liderazgo, dificultando su desarrollo como grupo; lo que también afecta el desempeño en el ejercicio de sus roles y funciones dentro de la Asociación, la coordinación de actividades, que son importantes para la gestión, así mismo, el desarrollo y el cumplimiento de su objeto social.

3.2 Descripción del Problema

Las mujeres que conforman la Junta Directiva de la Asociación Yo Mujer, son mujeres que se encuentran en situación de desplazamiento forzado, y son las encargadas de la administración de recursos de la Asociación, cumpliendo con la responsabilidad de tomar decisiones dentro de ella, de conformar comités de ética, de trabajo y juvenil; que contribuyan al mejoramiento del funcionamiento interno de la Asociación y de apoyar al resto de los miembros de ésta.

Del los resultados obtenidos del diagnóstico realizado a las seis integrantes de la Junta Directiva de la Asociación Yo Mujer, en cuanto al cumplimiento de los roles y funciones dentro de los cargos asignados dentro de la Junta Directiva; se evidencia baja participación de la mayoría de las mujeres, no todas dan a conocer sus puntos de vista y por lo tanto, no hay un proceso permanente de formación de opiniones dentro de la Junta Directiva, dificultando así, la comunicación y el compromiso en el cumplimiento de sus deberes, a medida que estos van surgiendo y requieren de soluciones, es decir, de decisiones.

La Presidenta: la señora Teresa Díaz, tiene conocimiento acerca de la movilidad interna de la Asociación y de los asociados, es la principal encargada de la toma de decisiones de la Junta Directiva, en materia funcional y organizacional; es decir, conoce las funciones que deben realizar todos los demás miembros de la Junta Directiva incluyendo sus propias funciones; los demás miembros, no tienen claridad del cargo y tampoco de las funciones que deben realizar; en algunas ocasiones no se tiene en cuenta a algunos de los miembros de la Junta Directiva en reuniones, por su inasistencia y por falta de conocimiento acerca de la Asociación. Por lo tanto, no hay real posibilidad de delegación de autoridad de la Presidente hacia los demás miembros de la Junta Directiva.

La falta de estrategias comunicativas, ocasiona un proceso lento de planificación y ejecución de las diferentes actividades de la Junta Directiva, disminuyendo las habilidades que le permiten cumplir con las metas individuales y grupales, que fortalezcan el empoderamiento de sus roles y sus funciones dentro de la Asociación, lo anterior, como consecuencia de la carencia de trabajo en equipo ante lo cual, como Trabajadoras Sociales se propuso intervenir directamente, para confrontarlos frente a las consecuencias negativas que trae la falta de corresponsabilidad dentro de la asociación, brindando herramientas que contribuyan al progreso y al cambio de la Asociación; con el fin de mantener su estructura organizativa de manera permanente, fomentando la unión y el trabajo cooperativo y comunitario.

3.3 Objetivo General de la Intervención

Fortalecer a la Asociación Yo Mujer, mediante un proceso de intervención grupal con su Junta Directiva, propiciando estrategias organizativas que favorezcan el empoderamiento de las mujeres en el desempeño de sus funciones, y el cumplimiento de su rol, de forma que la Asociación a la cual representan, logre cumplir con su Objeto Social, su Misión y su Visión.

3.3.1 Objetivos Específicos

- Adelantar un diagnóstico organizacional preliminar y una caracterización de las mujeres que conforman la Junta Directiva de la Asociación Yo Mujer, con miras a la elaboración del plan de acción.

- Fortalecer el desempeño de roles y funciones en los miembros de la Junta Directiva de Yo Mujer, propiciando el cumplimiento y empoderamiento de las responsabilidades que tienen como representantes de la Asociación.
- Fomentar la participación activa de los miembros de la Junta Directiva de la Asociación Yo Mujer, en sus procesos organizacionales, mediante acciones de trabajo en equipo y liderazgo.
- Promover una cultura organizacional entre los miembros de la Junta Directiva, fomentando el respeto y el cumplimiento de las normas dentro de la Asociación Yo Mujer.
- Promover la formulación de estrategias organizativas, en los miembros de la Junta Directiva, desarrollando sus habilidades en la ejecución de planes a largo y corto plazo, logrando los objetivos de la Asociación Yo Mujer.

3.4 Método de Intervención

En esta propuesta se utilizó el método de Trabajo Social con grupos, por medio del cual, se implementaron procedimientos y técnicas grupales, que facilitaron y fomentaron la integración e interacción de los miembros de la Junta Directiva de Yo Mujer, dentro de la dinámica de su grupo y a su vez con el equipo de Trabajadoras Sociales en formación.

El Trabajo Social con grupos, es un método de educación socializante en que se refuerzan los valores de los individuos implicados en un grupo determinado, ubicándolos en la realidad social que los rodea para promover su cooperación y responsabilidad en una acción integradora en relación con el proceso que se esté desarrollando con el grupo².

Es esencial reconocer como una acción organizada que tenga fines educativos, promueve en el ser humano la participación grupal, proporcionándole el sentimiento de ser miembro de una sociedad a la cual pertenece y respeta, contribuyendo en el alcance de niveles de calidad de vida. La función del trabajo social de grupo está fundamentada en medidas correctivas, preventivas, rehabilitadoras y promocionales³.

Este proceso de intervención grupal, implicó también, en el tema de educación popular un proceso participativo y transformador de acción para mejorar la realidad del grupo de mujeres, reconociendo dicha realidad de manera crítica en cada una de las sesiones realizadas, con el fin de construir nuevas formas de actuar, inspiradas en la orientación y el desarrollo del grupo, diseñando actividades, dinámicas y evaluaciones que tuvieran como fin producir conocimientos significativos y útiles, por medio de un proceso pedagógico informal con miras a subsanar necesidades humanas que oprimen a la sociedad como lógicamente lo es formar parte de la población que se encuentra en situación de desplazamiento forzado por causa de conflictos sociales o políticos.

Con relación a esta problemática, para el proceso de intervención grupal, se tuvieron en cuenta: la cultura, el fenómeno del desplazamiento forzado y sus efectos psicosociales en las personas, brindando un conjunto de bases para analizar y estructurar la formación y los procesos de enseñanza y aprendizaje con estrategias organizativas que pudieran ser ejecutadas por las mujeres en cuanto al adecuado manejo del liderazgo, trabajo en equipo, la delegación de funciones compartiendo las mismas responsabilidades, así como resaltar la importancia de la participación en los espacios de reunión del grupo, la comunicación asertiva en procesos informativos y en el manejo de relaciones interpersonales, utilizando como medio estratégico para la solución de conflictos, el diálogo.

Por medio de este proceso de intervención, se creó un ambiente educativo, en el que se promovió el conocimiento adquirido en las capacitaciones, no solo en el desempeño de roles y funciones de las mujeres dentro de la junta directiva sino también dentro de los ámbitos: familiar, laboral o social. En este sentido el papel central del quehacer con las mujeres de la Junta Directiva de Yo Mujer, fue el de cimentar las bases de empoderamiento de sus roles y sus funciones, y también el de la propia Asociación; sintiéndose comprometidas con ella, logrando que participen activamente en ella.

3.4.1 Descripción del grupo sujeto intervenido

El grupo de la Junta Directiva, según los estatutos, estaba conformado por 12 mujeres, de las cuales durante el proceso de intervención, se trabajó solo con 8. Este grupo de 8 mujeres tienen características similares en cuanto a ser mujeres cabeza de familia que se encuentran en situación de desplazamiento forzado, ninguna estaba trabajando en el momento de la intervención. Varias de las mujeres y sus familias

hacen parte del grupo que en el momento de la intervención habitaban en el hogar de paso y estaban en proceso de vinculación formal a la asociación. Este es uno de los aspectos que afectan el proceso de la organización y trabajo de la Junta, teniendo en cuenta que estas mujeres acaban de llegar a la asociación y no están al tanto de los detalles e historia de la misma.

En cuanto a las expectativas y objetivo común de las mujeres para conformar un grupo, en el que se llevara a cabo el plan de intervención; estaban dispuestas a recibir capacitación en el ejercicio de las funciones de los cargos dentro de la Junta Directiva, teniendo como meta, el desarrollo de su poder individual y colectivo para actuar por su propio nombre o en nombre del grupo, logrando desempeñar todas las funciones que se requirieran para el buen funcionamiento y administración de los recursos en la Asociación Yo Mujer.

3.4.2 Las Fases de intervención

Las fases de la intervención, basadas en el orden propuesto por D. Vinter (1967), fueron:

1. **Fase 1. Recepción:** En esta fase inicial, se tuvieron en cuenta las características de las mujeres que conforman el grupo de la Junta Directiva, para identificar la problemática o necesidad que tenían en común y lograr definir el proceso de intervención correspondiente a la respuesta requerida para la solución del problema que afectaba al grupo de la Junta; en este punto, se explicaron los conceptos a tratar y el proceso que se iba a llevar a cabo para la formación, capacitación y evaluación dirigido a las mujeres de la Junta Directiva de Yo Mujer.
2. **Fase 2. Diagnóstico y planes de tratamiento:** En este punto se hizo una evaluación de la problemática que afectaba a las mujeres de la Junta, encontrando como principal dificultad a superar, la falta de coordinación y de estrategias organizacionales para llevar a cabo las funciones requeridas dentro de un cargo en una junta directiva. A su vez fueron identificadas las formas de aprehensión de la información por parte de las mujeres del grupo, en las cuales se trabajó durante el proceso y los recursos materiales con los que se podía contar para apoyar el proceso. También se plantearon las metas a lograr con cada taller de formación, para los que también se tuvieron en cuenta unos

instrumentos de recolección de información, con los que se logró conocer la procedencia de las mujeres de la Junta Directiva, sus verdaderas expectativas al pertenecer a la Junta y lo que esperaban que hicieran las trabajadoras Sociales en formación, en cuanto a la mediación entre los conflictos que tenían las mujeres, para ayudarlas a resolverlos en el transcurso del proceso de intervención.

3. **Fase 3. Composición y Formación del grupo:** Se decidió trabajar por medio de la integración de todo el grupo de mujeres de la Junta Directiva, pues el enfoque de proceso estaba ligado a estrategias organizativas, que implicaban la presencia de todas en el proceso para trabajar en equipo frente a lo que requiere el desempeño de sus funciones dentro de sus cargos en la Junta. En este punto se estableció el propósito del grupo, como elemento esencial y perteneciente a la organización formal de la asociación Yo Mujer. Igualmente se determinó la necesidad y requería de una atención conjunta enfocada al fortalecimiento individual de las funciones de cada mujer en lo que respecta a la Junta Directiva. Para este punto se establecieron como temáticas, las relaciones del grupo, la participación por medio de “dar la palabra”, respetar las opiniones y sugerencias de las mujeres hacia las otras integrantes del grupo, y la forma de dirigirse abiertamente, hacia las Trabajadoras Sociales en formación.
4. **Fase 4. Desarrollo del Grupo y Tratamiento:** Se buscaron métodos que permitieran fortalecer el aprendizaje de las mujeres de la Junta, teniendo en cuenta la carencia de recursos materiales, se optó por métodos, en los que los materiales para trabajar, sólo incluyeran elementos como marcadores, esféros, hojas de papel en blanco o material pedagógico impreso, como ejercicio incluido un manual de juntas directivas que contenía los conceptos definidos de los temas tratados durante el proceso. Todo el apoyo material utilizado sirvió de guía para que las mujeres de la Junta conocieran puntualmente sus funciones de la junta, la importancia de saber manejar los conflictos que se presenten, y delegar funciones compartiendo responsabilidades conjuntamente.
5. **Fase 5. Evaluación y Terminación:** Al finalizar el proceso de formación grupal, se aplicó un formato de evaluación, que contenía una serie de preguntas relacionadas a los conceptos y temas tratados durante el proceso, con respuestas de selección múltiple, considerando que las mujeres de la Junta Directiva presentan debilidades en la escritura, algunas no saben escribir pero

si pueden leer, por lo que la evaluación solo requería que leyeran y seleccionaran una respuesta que consideraran la correcta. El resultado de las evaluaciones fue positivo, en la medida del aprendizaje adquirido, y las muestras y manifestaciones frente a su verdadero papel y posibilidades de acción al interior de la asociación, dadas las condiciones detectadas y formas de interacción que se identificaron entre todas las participantes, las cuales generaron inconformidades y sensación de impotencia ante las resistencias de la presidenta de la organización. Ante esta situación muchas no vieron la manera de poder aplicar lo aprendido dentro de la Junta, por sentir que no eran escuchadas ni valoradas sus opiniones y hasta manifestaron la posibilidad de abandonar sus cargos si las condiciones no cambiaban.

Es importante mencionar que antes de poder efectuar las últimas sesiones, se celebró un evento programado para gestión de fondos que favorecieran a la asociación, cuyos resultados negativos, en materia de ingresos obtenidos y distribución de los mismos, generó, conflicto entre el grupo de trabajo ocasionando disolución de los lazos y retiro del hogar de paso de varias de las mujeres de la Junta,

Por lo anterior, el proceso de intervención grupal se vio trunco y finalizó luego de la aplicación de las evaluaciones y la presentación de los resultados de las mismas; que al no poder actuar frente a la situación de conflicto al interior de la junta, no asistieron a las dos sesiones siguientes el grupo completo, puesto que, las mujeres que pertenecían al hogar de paso se retiraron y no han aceptado continuar en contacto con la asociación hasta la fecha.

Esta situación se convierte en uno de los retos para continuar la gestión del próximo periodo académico en este campo de práctica, con el objeto de reconstituir la Junta y continuar con su trabajo de formación y acompañamiento para las mujeres que pertenecen a ésta.

3.5 Marco Institucional

3.5.1 Antecedentes de la Asociación Yo Mujer

Asofadescol fue una organización en la que la Señora Teresa Díaz (representante legal de Yo Mujer) y otras de las mujeres de Yo mujer, hicieron parte años atrás. Esta Asociación estaba representada por un hombre, quien al parecer no aceptaba la opinión de las mujeres integrantes de la misma y además se aprovechaba de ellas, con el pretexto de facilitar el acceso a sus derechos, les cobraba dinero para mediar entre ellas y las instituciones. En varias ocasiones, recogía sus documentos personales y sin escrúpulos ni miramientos se quedaba con ellos. Por esas y muchas otras razones, la Señora Teresa Díaz, decide retirarse de esa asociación junto con otras mujeres de la misma:

“El 24 de diciembre del 2003 conseguí una casa, inmediatamente la arrendamos, le dije al señor: “el lunes venga por la plata” porque no teníamos; la Casa de la Mujer nos prestó 500.000 pesos, con eso pagamos el primer mes de arriendo, pagamos el camión del trasteo y compramos unos tamales, ese día hicimos muchas cosas, a las 11 de la noche estábamos consiguiendo a la gente y ahí nació Yo Mujer”. (Teresa Díaz. Bogotá 2010)

De esta manera se da origen a la Asociación Yo Mujer, como una organización conformada por mujeres que se encuentran en situación de desplazamiento forzado, que deciden unir esfuerzos para dar apoyo a las familias desplazadas por la violencia que llegan a la ciudad de Bogotá. Su trabajo inicia de manera informal, frente a la crítica situación de seis familias desplazadas a las que albergaron en una casa alquilada donde se da inicio al Hogar de Paso llamado: “La Esperanza de Nuestros Sueños”, que es el proyecto más importante de la Asociación. El hogar ha llegado a amparar un promedio de 50 a 60 personas.

Yo Mujer acoge especialmente a familias que están encabezadas por mujeres que vienen sin sus esposos o conyugues y se encuentran desamparadas. La experiencia personal de desplazamiento de estas mujeres, les permite entender la crítica situación que enfrenta la población que llega a una ciudad como Bogotá. La población desplazada en su mayoría proviene de zonas rurales.

Durante dos meses las mujeres de la asociación asesoran a las familias en los trámites a seguir con las autoridades y el gobierno para ser reconocidos como desplazados y recibir el apoyo del Estado.

Yo Mujer fue constituida legalmente como asociación en enero de 2004 y contó desde su inicio con el apoyo de la Casa de Mujer de la que recibieron formación en derechos de las mujeres y procesos de empoderamiento. Unos meses más tarde la ONG Manos Creadoras empieza a apoyar el trabajo de Yo Mujer, suministrando alimentos a las familias que llegan de paso al hogar, además de capacitación y acompañamiento.

La asociación Yo Mujer tuvo en el año 2005, el primer puesto en el “Premio Cívico por una Bogotá Mejor”, evento que realizan desde hace siete años la Fundación Corona, la Casa Editorial El Tiempo y Plan Internacional, con el objetivo de identificar y socializar experiencias exitosas de proyectos sociales llevados a cabo por organizaciones comunitarias. Ganaron el premio por su proyecto del Hogar de Paso.

Desde el mes de marzo de 2004, Consultorios Jurídicos, que es un proyecto de ACNUR con la Universidad Nacional, presta sus servicios a la población desplazada que es recibida por la asociación Yo Mujer, a través del apoyo de profesionales en derecho, psicología y trabajo social

La Asociación Yo Mujer considera como avances importantes en su proceso de 3 años:

- 2.160 personas asistidas,
- Conocimientos de los derechos de la población desplazada y de las mujeres,
- Mayor comprensión del funcionamiento del Sistema de Atención de población Desplazada por parte del Estado;
- La asociación ha fortalecido su estructura interna y ha aumentado la capacidad de gestión e interlocución con las autoridades, ONGs y organización internacionales;
- La asociación es reconocida e invitada a participar en distintos espacios de trabajo sobre el desplazamiento;
- El Gobierno y las ONGs reconocen el servicio prestado por el Hogar de Paso; y

- Yo mujer ha establecido relación con agencias del SNU como ACNUR, PMA y UNIFEM. Contactos que le permitieron obtener más apoyo.

En diferentes sentidos, Yo Mujer surge como una respuesta de solidaridad para aquellas familias que por causa del conflicto armado y la violencia en general que se vive en Colombia, han perdido su tierra, sus costumbres, sus amigos, sus muchos o pocos bienes, y en ocasiones han perdido inclusive a sus seres queridos o una parte de su propio cuerpo; teniendo que huir y llegar a una ciudad desconocida, lastimosamente a veces indiferente y discriminante, sin más posesiones que las que pudieron llevar con ellos.

Adicionalmente la asociación es pensada como un medio para responder a la necesidad de exigir los derechos de las mujeres en situación de desplazamiento forzado y de participar en las decisiones que los gobiernos Distrital y Nacional, toman frente al problema del desplazamiento forzado en Colombia.

3.5.2 Objetivos de la Asociación Yo Mujer

La Asociación busca apoyar a la población en situación de desplazamiento que llega a Bogotá, brindando información y orientación para el acceso a sus derechos; promover la generación de alternativas para la estabilización socio económica de las mujeres asociadas en relación con vivienda, generación de ingresos y capacitación; gestionar el apoyo de instituciones gubernamentales y no gubernamentales, nacionales e internacionales para el desarrollo de actividades y proyectos; promover procesos de fortalecimiento de la identidad, autoestima y autonomía de las mujeres en situación de desplazamiento; participar en espacios y promover activamente acciones orientadas a la exigibilidad de los derechos de la población en situación de desplazamiento que llega a Bogotá.

3.5.3 Su Misión

Su misión esta en brindar apoyo a las mujeres cabezas de hogar en situación de desplazamiento forzado, que, junto a su grupo familiar llegan a la ciudad de Bogotá, ayudándoles a asimilar y comprender esta nueva etapa de sus vidas sin que esto signifique que olviden sus duelos y que con su esfuerzo se contribuya en rescatar los sueños de las compatriotas que han sido afectadas por la violencia.

La asociación brinda a las mujeres la oportunidad de capacitarse y recibir orientación y apoyo para exigir sus derechos y fortalecerse tanto individual como colectivamente en la consolidación de su proyecto de vida.

3.5.4 Su Visión

La Asociación trabaja constantemente en rescatar el valor y ánimo emprendedor de las mujeres en situación de desplazamiento, y a partir de sus fortalezas y capacidades, luchar para que no se pierdan los ideales, para que a corto, mediano y largo plazo, las mujeres contribuyan en la construcción de una Colombia mejor, donde se respete la dignidad humana y se garanticen los derechos de las mujeres, los niños y las niñas víctimas del conflicto armado y se logren los anhelos de paz y restablecimiento de sus proyectos y sus derechos como ciudadanos y ciudadanas.

3.5.5 Sus Servicios

Yo Mujer cuenta con el servicio de:

- Hogar de paso “la esperanza de nuestros sueños”:

El hogar de paso cuenta con instalaciones habitacionales para dar hospedaje a 40 personas aproximadamente (el cual será por 1 o dos meses máximo), y con servicios domiciliarios básicos (agua y luz). Adicionalmente, las familias beneficiarias podrán hacer uso de espacios comunes para el lavado y secado de ropa, así como recibir alimentación en las instalaciones del comedor comunitario que la Asociación ha creado.

- Comedor comunitario:

Con el apoyo de diferentes instituciones como el Programa Mundial de Alimentos (PMA), el Banco Arquidiocesano de Alimentos y el aporte de particulares han conformado un pequeño comedor para brindar alimentación a las personas que se albergan en el Hogar y a otros residentes del sector que no tienen la posibilidad de acceder a una alimentación básica.

- La Comparteca; un espacio para compartir y departir:

Es un espacio físico, dotado con el aporte del Instituto Distrital para la Participación y la Acción Comunal; cuyo objetivo es facilitar el intercambio de experiencias, el fortalecimiento de las redes de soporte de las personas que habitan en el hogar, incentivar el uso sano del tiempo libre sobre todo en los niños, promover el acceso a información útil en el proceso de asimilación y adaptación luego del desplazamiento. A este espacio no sólo tienen acceso los residentes del hogar sino también personas de la comunidad que estén interesadas en compartir con la población desplazada.

3.5.6 Reconocimientos recibidos por la Asociación

En el año 2005 obtuvieron el premio de la Fundación Corona y la Casa Editorial el tiempo, por su labor de ayuda a las personas en situación de desplazamiento. Este premio les permitió mejorar las condiciones de habitabilidad de la casa a través de la adquisición de algunos electrodomésticos, camarotes y colchones.

En el año 2007 participaron en un concurso de proyectos para organizaciones comunitarias adelantado por el Instituto Distrital para la Participación y la Acción Comunal. Su organización fue clasificada y apoyada económicamente, lo cual les permitió mejorar las condiciones de estadía de las personas que llegaban al hogar de paso, a través de la generación de espacios no sólo físicos sino también de interacción orientados a minimizar los impactos del desplazamiento y a favorecer la adaptación a las nuevas condiciones de vida.

3.5.7 Instituciones relacionadas con Yo Mujer

A continuación se integra un cuadro tomado de un trabajo de grado de una estudiante de la Universidad Nacional⁴ (2010); en el cual se muestran las instituciones que han estado relacionadas con la Asociación Yo Mujer, las funciones de cada institución y el apoyo que brindan a la asociación:

INSTITUCIONES	SU FUNCION Y APOYO A YO MUJER
CASA DE LA MUJER	Tiene como objetivo promover los derechos de las mujeres y el desarrollo de las mujeres, sus familias y la comunidad, que ofreció apoyo a la asociación, a nivel económico en sus inicios, socialmente con la asesoría profesional para el fortalecimiento organizacional y políticamente integrándola a la ruta pacífica. Actualmente Casa de la Mujer apoya a la asociación sólo con la ruta pacífica.
COMPENSAR	Es una Caja de compensación familiar, que presta servicios de salud, educación, recreación para los empleados de las empresas afiliadas. Estas Cajas de compensación fueron destinadas para valorar el subsidio de vivienda que se le otorga a la población en situación de desplazamiento forzado. Mediante la gestión con Compensar, la asociación entrega los formularios para la solicitud de subsidios de vivienda de las mujeres asociadas, esta solicitud se hace solo cuando hay convocatorias, sin embargo, desde el 2005 no se han abierto estas convocatorias.
MANOS CREADORAS	Fue fundada por un grupo de profesionales de diversas disciplinas para brindar apoyo mediante la creación de comedores comunitarios y proyectos productivos en Ciudad Bolívar y Bosa. El apoyo de esta organización fue de carácter económico. Desde el inicio la colaboración conjunta entre la Asociación Yo Mujer y Manos Creadoras se abrió un comedor comunitario, para atender a las personas que se alojaban en el hogar de paso, este se cerró en el año 2007.
CORPORACION MINUTO DE DIOS	Su eje central es el trabajo con la población más vulnerable; en este caso, con la población desplazada. El apoyo se realiza mediante la capacitación no formal, acciones de desarrollo y prestación de servicios comunitarios, apoyo social mediante la implementación de proyectos productivos como la propuesta de las Gallinas

	ponedoras.
PROFAMILIA	Realiza actividades encaminadas a la protección de la salud sexual y la salud reproductiva. Apoyando a nivel social a la Asociación Yo Mujer en el desarrollo de talleres y brigadas de salud.
FUNDACION CORONA	Apoya y financia iniciativas orientadas a fortalecer la capacidad institucional del país en cuatro sectores sociales estratégicos: educación, salud, desarrollo empresarial y desarrollo local y comunitario. Yo Mujer ganó el premio Corona al mejor proyecto cívico en el año 2005. A partir de este, el hogar de paso es dotado de recursos físicos para su funcionamiento.
UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA	El Programa de Atención Jurídica y Psicosocial del Consultorio Jurídico de la Universidad fue creado en el año 2003 y ofrece atención individual en distintos espacios de Bogotá y a la población desplazada con talleres de fortalecimiento organizacional y gestión interinstitucional para la financiación de proyectos. Un apoyo recibido por la Universidad fue a nivel social y de garantía de derechos apoyando en la asesoría jurídica y psicosocial y en el fortalecimiento de la Asociación.
UNIVERSIDAD MINUTO DE DIOS	Con los estudiantes de la Universidad realizan acompañamiento y apoyo a las organizaciones. A través de la práctica social brindan apoyo social en el manejo de tiempo libre de niños y niñas y acompañamiento de la organización a través de la elaboración del logotipo de Yo Mujer. Mediante la práctica profesional en Trabajo Social, se brinda atención social, orientación, asesoría, y formación a los miembros de las organizaciones.
UNIVERSIDAD MONSERRATE	Realiza prácticas académicas en distintas organizaciones. Al igual que la Universidad Minuto de Dios, la Universidad Monserrate acompaña a la asociación a nivel social con talleres para niños y niñas.
UNIVERSIDAD	La Universidad a través de sus programas de educación

JAVERIANA	apoya a las organizaciones mediante procesos de capacitación y asesoría. La Universidad realiza un apoyo social mediante la capacitación de las mujeres en salud pública.
ACCION SOCIAL	Es la Agencia presidencia para la acción social y la cooperación internacional, esta encargada de coordinar todo el SNAIPD (Sistema Nacional De Atención Integral a Población Desplazada), como coordinadora del sistema apoya con la política pública de atención a la población desplazada en la etapa de atención humanitaria de emergencia y estabilización socioeconómica. En la Asociación ha apoyado a las mujeres mediante donaciones; sin embargo, las mujeres se quejan de no recibir el suficiente apoyo por parte de la entidad y destacan que a veces se han generado dificultades con la misma.
ICBF	Dedicado a la protección integral de la familia y la niñez por medio de la administración del Sistema Nacional de Bienestar Familiar Mediante el programa de operación prolongada de socorro, junto con el PMA, se entregan mercados a las familias del hogar de paso que recién llegan a al ciudad.
INCODER	Promueve y apoya la ejecución de la política establecida por el Ministerio de Agricultura para fomentar el desarrollo productivo agropecuario, forestal y pesquero en el medio rural. La Asociación ha gestionado la solicitud de formularios para la adjudicación de tierras para una finca en Cundinamarca. Esta gestión aún no ha tenido resultados hasta la fecha.
MENCOLDES	Esta Fundación Menonita para el desarrollo es de carácter religioso. Apoya con diferentes programas a la población desplazada. Existen dos tipos de apoyo que recibe la Asociación Yo Mujer por parte de esta entidad: Uno relacionado con el apoyo material y de asesoría jurídica para las personas que llegan al proyecto del hogar de paso de la Asociación y otro en el acompañamiento técnico y

	político de la Mesa de trabajo de Bogotá.
ACNUR ALTO COMISIONADO DE NACIONES UNIDAS PARA LOS REFUGIADOS	Las actividades del ACNUR, consisten en asesorar a las agencias del Estado y organizaciones no gubernamentales, proporcionando cooperación técnica en relación con las diversas fases del desplazamiento, incluyendo la prevención y la búsqueda de soluciones más duraderas. Apoyó a la asociación con donaciones para el pago de arriendo, servicios, y mejoras en las instalaciones del hogar de paso. De igual forma realizó un apoyo social mediante la asesoría y acompañamiento técnico.
PMA PLAN MUNDIAL DE ALIMENTOS DE LAS NACIONES UNIDAS	Distribuye alimentos para apoyar proyectos de desarrollo, refugiados de larga duración y personas desplazadas. También proporciona comida de emergencia en caso de desastres naturales o provocados por el hombre. Mediante el programa de operación prolongada de socorro, junto con el ICBF, se entregan mercados a las familias del hogar de paso que recién llegan a la ciudad.
MEDICOS SIN FRONTERAS	Tiene proyectos de atención sanitaria en todo el país, especialmente en regiones afectadas por el conflicto y la violencia. Equipos móviles ofrecen servicios de atención primaria, salud sexual y reproductiva, y salud mental a pacientes en zonas rurales. Atención en salud para quienes no cuentan con afiliación al sistema.
CICR Comité Internacional de la Cruz Roja	Tiene la misión exclusivamente humanitaria de proteger la vida y la dignidad de las víctimas de la guerra y de la violencia interna. Contribuye en la Asociación Yo Mujer, con ayudas para mercados a quienes se están quedando en el hogar de paso. Estas ayudas a partir de la ley de justicia y paz están condicionadas por el actor armado que los desplace, ya que para ellos los paramilitares ya se desmovilizaron y los grupos emergentes como las águilas negras y otros grupos son calificados como bandas criminales no actores del conflicto interno.

3.6 Marco Contextual

3.6.1 Población

La asociación de mujeres desplazadas Yo Mujer tiene como población objetivo familias encabezadas por mujeres, que se encuentran en condición de desplazamiento forzado, y a las cuales les han sido vulnerados sus derechos. La población de familias desplazadas que se encuentran hoy en día en la asociación Yo Mujer se ha venido incrementando. En 25 años en el país se ha acumulado un total de 4.915.579 desarraigados de sus tierras, de los cuales el 49 por ciento, equivalente a 2.412.834, fueron expulsados de sus tierras entre el 2002 al 2009, por causa de la violencia en el país. De ese total no se sabe cuántas de esas personas siguen siendo desplazadas, cuántas ya no lo son, cuántas fallecieron y cuántas continúan en estado de vulnerabilidad de sus derechos fundamentales. En la asociación Yo Mujer, actualmente hay 186 familias que la conforman, y son atendidas con el fin de restaurar sus derechos, proporcionándoles ayudas para su integración y restablecimiento.

La Junta Directiva de la asociación Yo Mujer, está conformada por 10 mujeres con las cuales se van a intervenir; que ocupan cargos como: La Presidenta, Vicepresidenta, Secretaria, Tesorera, Fiscal, Vocal, Comité de ética, Comité de trabajo y Suplente de la Fiscal; que a su vez forman parte de la población desplazada vinculada a la asociación.

Según las fichas socio-familiares que se aplicaron a 30 familias, incluidas entre estas a las mujeres que conforman la junta directiva; se pudieron establecer las diferentes problemáticas que se presentan; la mayoría de las familias no tienen un hogar propio y viven en arriendo, algunos habitan espacios prestados en las casas de otras familias desplazadas, algunos no reciben servicios de salud, y tampoco han solicitado los beneficios restaurativos propiciados por el Estado por falta de conocimiento y porque el mismo Estado vulnera sus derechos; algunos de los integrantes de varias familias son analfabetas, la mayoría de las familias no tienen un trabajo estable y se dedican a las ventas ambulantes, todas las familias tienen un nivel de escolaridad muy bajo, lo cual dificulta la vinculación a un trabajo que les ofrezca

prestaciones de ley, para generar un sustento en sus hogares que les permita mejorar su calidad de vida.

3.6.2 Ubicación geográfica de la asociación Yo Mujer

La Asociación Yo Mujer está ubicada en el barrio Sierra Morena en la Localidad Ciudad Bolívar.

3.6.3 Descripción de la localidad Ciudad Bolívar

En la página de la Universidad Nacional de Colombia, RedBogotá.com, está registrado que la localidad No. 19 Ciudad Bolívar: “posee una extensión territorial de 22.914 hectáreas, de las cuales 2,088, pertenecen al área urbana; se encuentra ubicada al sur oriente de Santa Fe de Bogotá colindando por el norte con la Localidad de Bosa, partiendo de el punto en que se encuentra el río Tunjuelito con la Autopista Sur, continuando por ésta hacia el occidente hasta encontrar el límite del Distrito. Por el occidente con el municipio de Soacha, desde el punto en que se encuentra la Autopista Sur con el límite del Distrito, continuando por éste hacia el sur hasta encontrar la quebrada Guaduas. Por el sur limita con la Localidad de Sumapaz, desde el punto en el que se encuentran el límite del Distrito con la quebrada Guaduas, continúa por ésta hacia el oriente hasta encontrar el embalse de Chisacá y siguiendo por el río Chisacá hacia el oriente hasta el embalse de la Regadera. Por el oriente con las Localidades de Tunjuelito y Usme desde el embalse de la regadera desplazándose por el río Tunjuelito hacia el norte hasta el punto donde se encuentra con la Autopista Sur”.

También se registra que Ciudad Bolívar en su territorio, presenta muchas zonas rurales, las cuales han sido invadidas por la mayoría de los residentes de esta localidad, en especial, por la población desplazada que llega a Bogotá. Esta localidad cuenta con un recurso hídrico, que es la cuenca del río Tunjuelito, la cual recibe afluentes como las quebradas Limas, Trompeta, La Estrella, y El Infierno.

A pesar que la cuenca es aprovechada en su parte alta para el acueducto de Bogotá, al pasar por la ciudad se convierte en un receptor de lluvias y aguas negras fuertemente contaminadas, ocasionadas por la inexistencia de redes troncales de drenaje, con lo que la evacuación se hace directamente al río Tunjuelito a través de

calles, zanjas y vallados. Esto significa un problema para toda la población de esta localidad, en especial a la población desplazada, puesto que tienden a vivir en su mayoría, en extrema pobreza. La Localidad Diecinueve, ocupa terrenos comprendidos entre una altitud cercana a los 2,400 metros sobre el nivel del mar en la parte más baja, y 3,100 metros en su parte más alta. Clasificándose dentro del piso térmico frío. Por estudios geológicos y de suelos en la localidad, se divide la región en once zonas, de las cuales sobresalen las siguientes:

- Ubicada al norte, corresponde a un sector relativamente plano, con ligeras inclinaciones circundado por los barrios Candelaria la Nueva, San Francisco y Abraham Lincoln, sector corregido del río Tunjuelito, compuesto por arcillas expansivas que hacen el terreno muy inestable amenazando las viviendas actuales, por lo que se advierte la no continuación del proceso urbanizador.
- El área delimitada por la escuela de artillería (Tunjuelito) el barrio México al norte, la urbanización Grabada y el barrio Cortijo al sur, cuyos suelos están compuestos principalmente por gravas areno-limosas, presentan un alto riesgo al urbanizar, por la inestabilidad del terreno que fue ocasionada por los rellenos, producidos por antiguas explotaciones de material en el sector.
- .Ubicada a partir del barrio Rincón y dispuesta en sentido sur norte, abarcando puntos como el Volador, las canteras de Peña Colorada y el tanque intermedio de ciudad Bolívar (Sierra Morena), Cuyos suelos están conformados por estratos arenosos y con pendientes que varían de 20° a 40°; se clasifica el sector como de alto riesgo hacia el occidente del barrio Los Alpes. Por lo tanto no es recomendado urbanizar en estos sectores.
- Localizada en predios de la vereda Quiba, conformada por areniscas duras, con inclinaciones suaves que no superan los 20°; lo que no permite la presencia de riesgos geotécnicos, convirtiendo la zona en apta para la urbanización⁵.



6

Mapa de localidades

En un diagnóstico local con participación social, que se le realizó a la localidad Ciudad Bolívar se muestra la dinámica de comportamiento de los sectores marginales, unidos para construir su propio espacio, con características particulares en su gestión y desarrollo. Como relata Cañón (persona entrevistada durante el proceso del diagnóstico local): "Estos asentamientos se poblaron en condiciones similares, que por lo general fueron producto de urbanizadores piratas que vendían lotes muy baratos y sin servicios públicos, comprados generalmente por personas que venían de diferentes partes del campo acosadas por la violencia que se generó en los años cincuenta; estos conservaron (necesariamente) muchas de las características veredales de sus lugares de origen; estaban acostumbrados a alumbrarse a punta de vela y a salir a hacer sus necesidades detrás de una piedra, lo importante era que ya tenían dónde meter la cabeza y en este lugar encontraron paz y armonía, aunque con dificultades".⁷

Esto nos da a entender, que Ciudad Bolívar ha sido invadida desde muchos años atrás, pero que sin embargo, las personas que moran allí, han encontrado un lugar donde asentarse, donde tener un hogar sin importar la precariedad en la que se viva; es el lugar a donde llega la mayoría de la población desplazada por la violencia, que no se puede decir que llegan (literalmente hablando), a una ciudad, sino que llegan a una parte de terreno sin urbanizar si quiera, donde en su mayoría no se cuenta

con sistemas de acueducto y alcantarillado, pero que en el único de los casos, es el sector mas pobre de toda Bogotá, por lo tanto el costo de un arriendo allí, es más accesible para la población desplazada, y teniendo en cuenta que en su mayoría llegan sin suficiente dinero como para cubrir cualquier gasto en la ciudad, porque los que logran pagar un arriendo, de todas maneras, viven en hacinamiento y soportan una gran cantidad de incomodidades.

De acuerdo con la Secretaria de Cultura, Recreación y Deporte, “la dinámica cultural de la localidad se caracteriza por su diversidad, del reflejo de su composición social y multicultural. En este sentido, la oferta cultural tiene una variedad de espacios de encuentros para la formación y el estímulo, con la opción de la expresión de inquietudes artísticas, culturales, patrimoniales y sociales. El abanico de posibilidades va desde festivales y encuentros artísticos, escuelas de formación, hasta proyectos de investigación y de patrimonio. Un quehacer cultural liderado por las diferentes organizaciones, gestores y casas y centros culturales de la localidad”⁸.

Ciudad Bolívar se construye a diario gracias al empeño de sus habitantes, que se abren a nuevas oportunidades educativas y laborales. De hecho, el sector educativo de la localidad se está fortaleciendo en infraestructura, ampliación de la cobertura y el mejoramiento de la calidad de la educación; por lo tanto, como Trabajadoras Sociales en formación, estamos comprometidas con la protección y restablecimiento de los derechos fundamentales de los seres humanos, es por ello que la Asociación Yo Mujer ubicada en la Localidad de Ciudad Bolívar, está comprometida con la apropiación de las mujeres que son miembros de la junta directiva, en los temas o actividades que fortalezcan la asociación y el empoderamiento hacia ésta por parte de todos los miembros, respetando también el derecho que tiene la población desplazada a tener acceso a la educación.

3.7 Marco Conceptual

A continuación se hace una presentación de algunos conceptos esenciales para el trabajo de sistematización, que se encuentran relacionados con el trabajo de intervención grupal con la Junta Directiva de la Asociación Yo Mujer.

3.7.1 Desplazamiento Forzado

El desplazamiento forzado, es un fenómeno que hace referencia a la situación de personas obligadas a huir de sus hogares.

Existen dos tipos de desplazados, el desplazado interno y los refugiados, la diferencia que hay entre estos dos grupos, es que cuando se habla de desplazado interno, se hace referencia a las personas que se desplazan por la violencia, de una ciudad a otra dentro de un mismo país; por su parte, los refugiados, son las personas que se ven obligadas a cruzar una frontera internacional buscando protección en otro país. El país al que llega la persona refugiada, tiene el deber de brindarle protección, satisfacer algunas de sus necesidades básicas, brindándoles alimento, alojamiento y seguridad. Estas acciones de apoyo y asistencia están basadas en convenciones internacionales con las que se protegen a los desplazados de los abusos y de ser obligados a regresar a su país de origen. La Agencia de las Naciones Unidas para los Refugiados y las organizaciones humanitarias trabajan conjuntamente para ayudar por medio del marco legal, a los refugiados, de brindarles una nueva vida en el país en el que se encuentren, y si hay posibilidad de que el desplazado retorne a su país de origen, también les brindan apoyo⁹.

El ACNUR¹⁰ en los últimos 30 años, ha brindado asistencia a los desplazados internos en todo el mundo: En Colombia, Angola, los Balcanes, Afganistán, Sri Lanka e Irak. El acuerdo global alcanzado en 2005 ha logrado afianzar la función que debe desempeñar la comunidad internacional y las agencias especializadas en ayuda a los desplazados internos. Bajo este acuerdo, desde el 1 de enero de 2006, el ACNUR tomó iniciativa en materia de brindar protección y alojamiento de emergencia para desplazados internos. Con este proceso ha extendido su labor por varios países, entre los que se incluyen la República Democrática del Congo y Uganda, donde a inicios del 2007, el ACNUR asistía y protegía a 1,1 y 1,6 millones de desplazados.¹¹

El desplazamiento forzado es otro de los muchos problemas, que en nuestro país, impide llevar una vida normal y digna en la cual se logra satisfacer todas nuestras necesidades. Según Azam y Hoeffler (2002)¹². el desplazamiento forzado se genera durante los conflictos internos de un país, debido a ataques que son dirigidos a la población civil o a la necesidad de evitar posibles ataques. La intensificación de los conflictos civiles, durante las últimas décadas, ha derivado en un incremento sustancial del número de desplazados internos. Desde la década de los noventa, con el fin de la Guerra Fría, los conflictos interestatales han disminuido mientras que los

intraestatales se han incrementado. En los conflictos internos, las estrategias militares de los grupos rebeldes tienen como objetivo aumentar su poder tanto económico como político, lo cual deja como consecuencia la debilitación del Estado, la cual se da de manera eficaz, atacando a la población civil, quien a su vez, se ve obligada a huir y dejar sus casas o lugares en los que habitan, siendo esto, consecuencia de situaciones de violencia generalizada y de violaciones de derechos humanos constantes en el país; que por lo general son efectuadas por: la guerrilla, paramilitares o por abusos y crímenes del Estado; donde la población desplazada sufre la carga de la desarticulación de sus redes sociales, la intimidación, el miedo, las amenazas y la privación de activos y recursos valiosos para su calidad de vida.¹³

Según Forero (2003), han surgido nuevas modalidades de violación a los derechos humanos, no obstante el desplazamiento forzado es una problemática cruda que se vive en el país, a lo que se suma el hecho que la población desplazada, está siendo obligada por el victimario a vincularse en los procesos productivos ilegales, sin posibilidades de salir de la zona para proteger su vida, integridad y libertad. Otra modalidad que se ha extendido, encajonada en este fenómeno de desplazamiento forzado, son las comunidades “sitiadas” o “encajonadas” por un victimario, el cual coloca a la población en situación de emergencia humanitaria, que en ocasiones, se prolonga por largo tiempo sin que sea posible romper el bloqueo de alimentos medicamentos, combustibles, etc., por parte del Estado o de agentes humanitarios. Esto hace necesario desarrollar alternativas efectivas de protección y de atención humanitaria de emergencia por parte del Estado y de la Sociedad, en donde la modalidad de pactos humanitarios y misiones humanitarias tendría un papel muy importante. Así mismo, están surgiendo dos modalidades de expulsión y desplazamiento antes poco conocidas, como son el desplazamiento intra-urbano, es decir, de familias entre zonas de la ciudad, e interurbano, consistente en la expulsión de familias desde una ciudad hacia otra, generadas por amenazas de los victimarios que ahora luchan por tener el control de barrios y zonas de las mismas (los ejemplos más conocidos son los de Barrancabermeja y Medellín, y contemporáneamente Bucaramanga y Cúcuta) Actualmente la mayoría de ciudades en Colombia ya se presenta ese fenómeno, y en el peor de los casos, se ven a las familias afectadas por un segundo desplazamiento forzado. El desplazamiento forzado afecta a amplios sectores de la población colombiana, predominantemente en el ámbito rural, pero sus efectos son diferenciados sobre los distintos grupos poblacionales y además implican impactos más severos sobre algunos grupos especialmente vulnerables.

Entre otras características del desplazamiento forzado, también se encuentra la pérdida del empleo y la falta de recursos económicos de las personas que se ven

obligadas a movilizarse de su territorio, que a su vez contribuye en el incremento de los índices de desempleo en el país. En un informe realizado por CODHES y Pastoral Social, se evidencia que cerca de un 36% de la población desplazada perdió su empleo; que el promedio de ingresos de cada familia desplazada es de \$148.000 mensuales, tal suma equivaldría a 40% de un salario mínimo mensual vigente en 2005, colocando a estas personas en una situación de pobreza aguda y de extrema vulnerabilidad. Como resultado del desplazamiento la mayoría de las personas, en especial las mujeres, cambiaron la ocupación que tenían antes del desplazamiento, la cual estaba relacionada con trabajo independiente en un 30%, asalariado en un 30%, actividades del hogar no remuneradas un 25% y servicio doméstico en un 5%. Según el informe CODHES y Pastoral Social, “En el momento de la aplicación de la encuesta la mayoría de ellas realizaban actividades del hogar no remuneradas o labores de servicio doméstico.”¹⁴

También afirma Forero (2003), que con el paso del tiempo el desplazamiento se ha convertido en parte sustantiva de la estrategia de control político-militar de los victimarios, que en muchas ocasiones tenía (o tiene aún) un carácter temporal. Sin embargo, hoy desplazamiento como estrategia ha tendido a convertirse en permanente, de manera que los actores armados buscan consolidar su control territorial para instaurar o controlar procesos de producción de cultivos ilícitos y garantizar el tráfico de armas e ingreso ilegal de divisas, entre otras cosas.

En cuanto al impacto del desplazamiento sobre las mujeres, tiene efectos específicos; en su mayoría, éstas se convierten en jefas de hogar debido a la viudez, a la ruptura de sus relaciones de pareja, o a la pérdida de su compañero o de sus hijos. Aparte que el destierro ocasiona un fuerte trauma psicológico, el desplazamiento hace recaer casi exclusivamente en ellas la responsabilidad del sostenimiento afectivo y económico de la familia; tienden a tener mayor dificultad cuando son familias extensas y la mujer tiene que adaptarse a la situación, enfocándose únicamente en conseguir asilo o alimento para sus hijos, más que el hecho de pensar en la tragedia y el sufrimiento que ésta le ocasionó. Según Forero en el (Informe al Congreso de la República – Enero 2002 a Febrero 2003”, Tomo I, pág4. Bogotá),” aproximadamente el 50% de la población desplazada corresponde a mujeres, y el 42% a menores de 18 años; el 90% es de origen rural o semirural y una tercera parte tiene o tenía tierras en su lugar de origen; el 50% se ubica en los sectores más pobres de las grandes ciudades; en 2002, el 9.2% correspondía a comunidades afrocolombianas, y el 3,4% a comunidades indígenas”.

Continúa el autor, “El desplazamiento forzado afecta a amplios sectores de la población colombiana, predominantemente en el ámbito rural, pero sus efectos son diferenciados sobre los distintos grupos poblacionales y además implican impactos más severos sobre algunos grupos especialmente vulnerables. Según lo muestran las estadísticas y los estudios específicos, el desplazamiento afecta de manera crítica a las mujeres cabeza de familia, a los niños y niñas, y a las comunidades indígenas y afrocolombianas” (Forero, 2003:Pág. 7). También Forero resalta de acuerdo con los datos de Red de Solidaridad Social “El desplazamiento tiene efectos específicos sobre las mujeres; en su mayoría, éstas se convierten en jefas de hogar debido a la viudez, a la ruptura de sus relaciones de pareja, o a la muerte de su compañero o de sus hijos en manos de los grupos rebeldes. Aparte de que el desplazamiento forzado ocasiona un fuerte trauma psicológico, también hace recaer sobre las mujeres la responsabilidad del sostenimiento afectivo y económico de sus familias¹⁵. Según Forero, un dato que ilustra éste tema, es que para 2001 el 47% de los hogares desplazados estaban representados por mujeres cabeza de familia (32,334), proporción que creció al 49,6% en 2002 (37,537).

De acuerdo con estudios realizados desde una perspectiva de género por el ACNUR, “los efectos del desplazamiento forzado presentan rupturas y pérdidas más fuertes para las mujeres que para los hombres. Sin embargo, en el contexto urbano, el desempleo suele afectar más duramente a los hombres que a las mujeres. Mujeres y hombres buscan de manera diferenciada apoyo en su entorno: los hombres en la asistencia por parte de entidades gubernamentales, mientras que las mujeres desarrollan un sentido más práctico para garantizar la supervivencia de la familia. Frente a un retorno que no garantiza la seguridad personal, ni el acceso al empleo o a la propiedad, las mujeres desplazadas suelen preferir la integración urbana”¹⁶.

En estudios de la Conferencia Episcopal de Colombia y CODHES, se habló de un logro muy importante, el cual fue “presentar el desplazamiento forzado como una violación masiva y múltiple de los derechos humanos y una infracción grave al Derecho Internacional Humanitario y a las personas en situación de desplazamiento, como sujetos de derechos. Esta perspectiva cambió la tendencia impuesta desde mediados del siglo XX cuando el desplazamiento por violencia se asimiló a la “normalidad migratoria del país”, en un intento por desconocer esta tragedia humanitaria. Desde este momento, el desplazamiento forzado ya no podía ser ignorado por la sociedad”. ” (Conferencia episcopal y CODHES, 2006, Pág. 14)¹⁷.

Este informe sirvió de base para el debate que contribuyó a incorporar tardíamente a la legislación interna el Protocolo II Adicional a los Convenios de

Ginebra de 1977 mediante la Ley 171 de 1994, donde se “estableció la protección de la población civil en situaciones de conflicto armado y prohíbe los desplazamientos forzados. Así mismo, la investigación de la Conferencia Episcopal y esfuerzos de instituciones como el (ACNUR), la naciente Defensoría del Pueblo, algunas asociaciones de la población desplazada y organizaciones no gubernamentales enfocadas en los derechos humanos, hicieron posible el trámite en el Congreso de la República de un proyecto de origen parlamentario, convertido posteriormente en la Ley 387 de 1997. Esta ley permitió el reconocimiento del desplazamiento forzado en el marco del conflicto armado interno, puesto que ordenó al Estado acciones que previnieran el fenómeno migratorio obligatorio, atendiendo y protegiendo a las víctimas del desplazamiento forzado, dándoles resguardo, garantizándoles soluciones duraderas, restauración de sus derechos como ciudadanos, y en general reestablecimiento de la población afectada. Este avance normativo en Colombia, permitió determinar un marco de derechos que posteriormente incorpora también al ordenamiento interno los Principios Rectores sobre Desplazamiento Forzado de las Naciones Unidas, el más completo compendio del Derecho Internacional de los Derechos Humanos, del Derecho Internacional de los Refugiados y del Derecho Internacional Humanitario para las personas en situación de desplazamiento. El análisis llevado a cabo en las recomendaciones planteadas por el informe en 1995, permitió ver con claridad el aporte de la Conferencia Episcopal de Colombia a la construcción de una perspectiva de respuesta social e institucional para la población que se encuentre en estado de vulnerabilidad”.¹⁸

Entre las más recientes estadísticas llevadas a cabo por el RUPD; se muestra que en Colombia 3.316.862 personas han abandonado 754.539 hogares y han sido expulsados de 1.109 municipios. Como consecuencia de las circunstancias descritas en el artículo primero de la Ley 387/97; es decir, que el 7,3% de la población colombiana se ha reconocido como desplazada forzadamente. Durante este período, la tendencia del registro de desplazamiento presenta dos momentos de expansión y dos de descenso. El primero, inicia en el año 1998 con el registro de 13.049 hogares expulsados y termina en 2002 con 94.498, mostrando así un incremento total del 624%. Posteriormente, con el registro de 56.046 hogares expulsados en 2004, se evidencia una reducción del 41% con respecto al 2002. A partir de 2005 aumenta nuevamente la problemática, que se extiende hasta 2007 cuando se registraron 79.802 hogares, lo cual representa un aumento del 42% con respecto a la situación de 2004. Finalmente en 2008 y 2009, se vuelven a presentar reducciones del 8% y 63% respectivamente, pese a ello, se puede descartar el hecho de desplazamiento y la declaración de los hechos, es probable que el registro del número de hogares expulsados en estos años cambie.¹⁹

3.7.2 Asociación

La asociación o corporación es un ente jurídico sin ánimo de lucro que nace de la voluntad de varios asociados o corporados, los cuales pueden ser personas naturales o jurídicas y que tiene como finalidad ofrecer bienestar físico, intelectual o moral, a sus asociados o a la comunidad en general. Para la creación de una asociación o corporación se requiere la presencia de mínimo dos constituyentes o asociados fundadores; ya sean personas naturales o jurídicas. Las asociaciones o corporaciones, al constituirse en personas jurídicas, pueden ejercer derechos y contraer obligaciones, así como estar representadas por personas naturales o jurídicas, en asuntos judiciales y extrajudiciales. La base fundamental para la existencia de una asociación o corporación son las personas que la conforman, es decir, los asociados de la misma. Se dice que la asociación o corporación existe, mientras sus asociados lo hagan, o hasta cuando éstos decreten la disolución de la misma, o cuando la reducción del número de asociados conlleve su disolución²⁰.

El principal objetivo de una asociación, es satisfacer las necesidades de los propios miembros; por medio de la solidaridad entre los mismos, modificando algún aspecto de su realidad. La asociación está regulada por normas con reparto de funciones y personalidad jurídica; colectivo “informal” que no tiene normas estrictas, tiene una estructura centralizada y jerarquizada en torno a un núcleo fijo de personas; estructura horizontal en la que todos toman todo tipo de decisiones. Su duración es indefinida con readaptación de objetivos; su duración se limita hasta el logro del objetivo propuesto por la asociación. Entre los campos temáticos de una asociación se encuentran el Cultural, Educacional, Asistencial, Vecinal, Usuarios, Salud y Naturaleza, los destinatarios son los propios miembros; un sector social concreto o la comunidad en conjunto, ya sea de un ámbito territorial barrial, local, provincial, regional, estatal o internacional. Las actividades de la asociación deben ser concretas y puntuales, estables y permanentes, deben realizar campañas y programas con destinatarios específicos; el carácter de sus actividades deben ser en investigación, información, asesoramiento, formación, prestación de servicios e intervención directa²¹

Según Nistal (2002)²², cuando se conforma una asociación legalmente, ésta tiene como obligación crear su propia junta directiva con personas que sean responsables con los cargos que se les otorgue, donde no sea solo una o dos personas las encargadas de asumir y velar por el funcionamiento de la asociación, pues todas las personas que integran las asociaciones tiene derecho a participar en espacios creados por ellos mismos, donde se discutan temas que se crean

convenientes para su asociación, y lograr que cada miembro se integre y muestre interés por el funcionamiento de su asociación, apropiándose la responsabilidad con la misma.

También argumenta que una asociación debe brindarle viabilidad a las necesidades que se le presenten a los socios de la asociación tales como: necesidades socioeconómicas, socio políticas, socio culturales y socio familiares, donde en su gran mayoría los asociados a las asociaciones se interesan simplemente por el obtener un nombramiento de un cargo administrativo dentro de la junta, donde buscan el momento y la manera de que la asociación le puede satisfacer sus necesidades, esto se evidencia cuando las personas no son constantes con la participación en reuniones, talleres, reuniones o eventos que se programan, ya que en estos espacios se puede evaluar e intercambiar ideas para mejorar o crear nuevas estrategias y planes de trabajo para el bienestar de la asociación y sus asociados, por otra parte hay asociados que asumen y se apropian de sus cargos desarrollando y desempeñando bien sus funciones ya que de esta manera sienten que están retribuyendo con los beneficios que la asociación ha entregado a los asociados, buscan los medios económicos y el tiempo para participar en eventos que les permita genera recursos para sus asociaciones.

Es importante resaltar que las decisiones que se tomen para el bienestar de la asociación deben ser dadas a conocer, escuchadas y evaluadas por cada uno de los asociados desde la junta directiva ya que es muy importante el tener en cuenta la participación y los puntos de vista de todos, esto se puede hacer por medio del voto o de un consenso, donde se llegarían acuerdos de lo expuesto o de lo que se pretende hacer, y que satisfagan lo que piensan y sienten los asociados, en último caso se puede recurrir a un asesoramiento de un comité externo, si no se llega a ningún acuerdo por parte de las personas asociadas. En las asociaciones se debe tener en cuenta la gestión participativa pues esta nos habla del área de autoridad donde quien la encabeza es el presidente como autoridad principal de la junta directiva, donde el toma las decisiones por su cuenta, después de haber escuchado las opiniones de los demás miembros de la junta directiva, y por otro lado está el área de participación donde par tomar una decisión se debe tener en cuenta la participación, información y aportes de los asociados de la organización.

Nistal dice que “el voluntariado acoge a personas que libremente dedican su tiempo en colaborar con una asociación o institución para realizar actividades con un beneficio común o de servicio social sin ninguna remuneración económica ni en especie”²³.

En pocas asociaciones se ve reflejado el voluntariado ya que las personas que contribuyen con el trabajo en las organizaciones y los asociados, presentan problemáticas sociales y económicas, de tal manera esperando que sus labores sean retribuidas con una remuneración económica o un beneficio en especial para suplir sus necesidades básicas, no dejando de lado aquellas personas que sin importar nada a cambio contribuyen con la labor social o voluntariado, son personas que sienten la necesidad de aportar a estas asociaciones sus conocimientos donde se consiga generar ingresos económicos y buscar redes de apoyo donde se pueda lograr la satisfacción de las necesidades que se presenten en la asociación y en los asociados.

3.7.2.1 La administración y su importancia en una asociación

Taylor (1969)²⁴, desarrollo la llamada escuela de la administración científica, que se preocupa por aumentar la eficiencia de la empresa inicialmente a través del trabajo obrero. En cambio Fayol²⁵ decidió desarrollar la llamada teoría clásica, que se ocupa del aumento de la eficiencia de la empresa mediante la organización y aplicación de principios científicos generales de la administración.

Estos dos personajes parten de puntos de vista diferentes, pero coinciden en darle mayor importancia a la eficiencia considerando que es una herramienta clave para alcanzar un trabajo exitoso desde la administración, para Taylor la eficiencia debe reflejarla el obrero trabajador sin importar su organización y el cómo se sienta rindiendo en su labor dentro de la empresa, y para Fayol la eficacia de la empresa debe ser el resultado a nivel general donde prima la organización y la operacionalidad de dicha empresa donde la administración se aplicara de acuerdo con lo propuesto en el enfoque clásico de la administración.

En relación con la organización de la Junta Directiva de la Asociación Yo Mujer, se encontraron debilidades en el área administrativa y organizacional, no hay una eficiencia por parte de las mujeres que la integran, lo que impide el logro de las metas y objetivos, y dificulta la participación de todos los miembros en la organización para el beneficio de la Asociación en general.

La administración es un elemento clave para trabajar en la organización de la junta directiva de la asociación, donde tiene la obligación de administrar adecuadamente los recursos, que ingresan para seguir luchando por el bienestar y el

cumplimiento de las metas, ya que si no se cumplen las metas no podría existir una asociación.

3.7.2.2 Organización

Reyes (2005)²⁶ menciona varios autores, cada uno de los cuales da una definición de lo que es una organización: para Terry, indica “una organización es el arreglo de las funciones que se estiman necesarias para lograr un objetivo, y una indicación de la autoridad y la responsabilidad asignadas a las personas que tienen a su cargo la ejecución de las funciones respectivas”. Para Sheldon, “la organización es un proceso de combinar el trabajo que los individuos o grupos deban efectuar, con los elementos necesarios para su ejecución, de tal manera que las labores que sí se ejecuten, sean los mejores medios para la aplicación eficiente, sistemática, positiva y coordinada de los esfuerzos disponibles”. Peterson y Plowman consideran que la organización es “Un método de distribución de la autoridad y de la responsabilidad, y sirve para establecer canales prácticos de comunicación entre los grupos.”

La conclusión de Reyes es que “Organización es la estructuración técnica de las relaciones que deben existir entre las funciones, niveles y actividades de los elementos materiales y humanos de un organismo social, con el fin de lograr su máxima eficiencia dentro de los planes y objetivos señalados.”²⁷ A lo que suma como explicación, que una organización se refiere a “estructurar”; es decir, que corresponde a elementos típicos pertenecientes a un mecanismo administrativo. Hace referencia también, a cómo deben ser las funciones, jerarquías y actividades, que permitirán identificar los niveles y actividades que están por estructurarse, viéndolas siempre a futuro. La organización permite conocer las funciones que lleva a cabo cada persona, cuál es el destino de las cosas y cuando se ha determinado su orden, solo queda actuar, integrando, dirigiendo y controlando, todo lo que forma parte del funcionamiento de la organización.

Para Reyes la importancia de la organización en cualquier empresa o, institución o asociación es que es un elemento que complementa y lleva hasta sus últimos detalles, lo que es la previsión y la planeación de actividades, permitiendo llevar un registro de todo lo que se hace dentro de la entidad a la que corresponda la organización.

La administración (hacer a través de otros) implica necesariamente como ya se ha señalado, delegar responsabilidades y autoridad. El grado de autoridad y responsabilidad que se da dentro de cualquier ámbito organizacional, determina unos niveles jerárquicos. “Para que exista un crecimiento en la organización no basta con que existan más personas, sino que se den nuevas funciones y, sobre todo, nuevos jefes”²⁸.

Como técnica para obtener mayor eficiencia, se establece una la división de funciones (o de trabajo); una unidad de mando que también contribuya en lograr una mayor eficiencia, estableciendo su coordinación a través de un solo jefe, representante o líder; que fije el objetivo común, y dirija a todos a lograrlo. “No va contra este principio el sistema de organización, porque este sistema supone que varios jefes mandan ciertamente sobre el mismo grupo, pero, al menos teóricamente, lo hacen sobre materias o funciones distintas”.

Para ello Reyes también destaca su aporte en cuanto al principio del equilibrio de autoridad-responsabilidad donde dice: “Debe precisarse el grado de responsabilidad que corresponde al jefe de cada nivel jerárquico, estableciéndose al mismo tiempo la autoridad correspondiente a aquella.” Lo que quiere explicar este autor, es que la autoridad se da de arriba hacia abajo, por lo que se entiende que de acuerdo a la responsabilidad que tiene un jefe en su área, éste ejerce su autoridad. La responsabilidad va en la misma línea, pero de abajo hacia arriba, en lo que se entiende que las personas que se encuentran en el área comandada por un jefe, deben responderle a este con la misma eficiencia con la que responde su jefe a su superior. Como elemento esencial de la jerarquía de una empresa (y consiguientemente, en su organización) cada nivel jerárquico debe tener perfectamente señalado el grado de responsabilidad que en la función de la línea respectiva corresponde a cada jefe. Esa responsabilidad es, a su vez, el fundamento de la autoridad que debe concedérsele. “La autoridad sin responsabilidad es, no sólo odiosa, sino que trastorna gravemente la organización”²⁹. Pero es quizás peor la responsabilidad delegada, puesto que un jefe tiene una responsabilidad de realizar ciertas funciones, sin embargo, debe estar dotado de la autoridad para poder decidir en aquello que le ha sido encomendado como responsabilidad suya.

Según el principio de equilibrio de dirección-control, propuesto por Reyes: “A cada grado de delegación debe corresponder el establecimiento de los controles adecuados, para asegurar la unidad de mando.”³⁰ Hace referencia a que en una buena administración, debe existir una delegación, ya que aquella consiste en hacer a través

de otros, en transferir la autoridad a la responsabilidad de los subalternos, haciendo practicar el trabajo en equipo.

La autoridad puede delegarse, mientras que la responsabilidad sólo se comparte, esto corresponde, a que el transferir una función a otra persona, no significa que se transfiera la responsabilidad, sino que igual se comparte, la responsabilidad no deja de existir en ninguno de los individuos, porque el delegante debe conocer, el desempeño del delegado, para corregir sus errores y orientar sus acciones, limitando su responsabilidad. Según Reyes “Aun cuando el grado de delegación depende de una serie de consideraciones concretas, tales como capacidad de la persona en quien se delega, naturaleza de la función delegada, etc., puede decirse, como principio básico, que los planes generales y el control final y concentrado de los resultados, deben reservarse siempre al delegante, en tanto que al delegado corresponde formular, dentro de esos planes básicos, los secundarios, y operar los controles hasta su concentración. Las funciones de los elementos de organización, integración y dirección, se delegan más o menos, según las circunstancias”³¹.

3.7.2.3 Características de una organización

En este aparte se tienen en cuenta las diferentes acciones que describen y destacan a una organización eficiente y eficaz, en el cumplimiento de su objeto social. A continuación se expresan las diferentes acciones que caracterizan el funcionamiento en la organización de una entidad, institución o asociación:

❖ Trabajo en equipo

El tema de trabajo en equipo se toma en cuenta en el proceso de intervención con las mujeres de la Junta Directiva de Yo Mujer, porque precisamente hace referencia a un grupo de individuos que se reúnen para desarrollar una tarea, enfocados en lograr un objetivo común, como es el caso que nos ocupa. Para ello se requiere la colaboración, coordinación, organización, responsabilidad y cooperación de cada uno de los individuos, para que sea efectiva su participación en cada uno de los aspectos u objetivos a lograr.

Los individuos deben poseer habilidades complementarias, las cuales deben trabajar activamente y en conjunto para lograr un objetivo común. El éxito de las organizaciones radica en la calidad de las personas que trabajen allí. En lo que se refiere a las habilidades, conocimientos y motivaciones necesarias para cumplir con el rol que les ha sido encomendado, deben comprometerse a cumplir con una meta en común para llevar a cabo sus objetivos específicos.

Es necesario que el equipo de trabajo se concientice de la importancia de cumplir sus funciones dentro del mismo, comprometiéndose con la misión y la visión de la Institución, o Asociación en la que esté vinculado, y cuenten con procesos y procedimientos efectivos con los que se logren solucionar las dificultades que se presenten.

Para trabajar en equipo es fundamental:

- La motivación: El interés y deseo de estar en el equipo.
- Objetivo común: Razón que los lleva a buscar un fin compartido.
- Organización: Delimitación y distribución de funciones, conjunto de normas-reglas, formales o informales que determinan la función que ejerce cada miembro;
- Integración: Esto se logra con el intercambio de conocimientos y experiencias y la unión del grupo para obtener resultados satisfactorios.
- Concientizar: Se toma conciencia de la importancia de formar parte de un grupo y aceptar los objetivos del equipo como propios.

Otro aspecto esencial según Schermerhorn Jr., (2003), es la sinergia en los equipos de trabajo, "un beneficio especial del trabajo en equipo es la Sinergia, la creación de un todo que es mayor a sus partes"³²; esto se refiere a que un equipo es eficiente cuando su desempeño es colectivo obteniendo más logros y resultados que si se realizaran solos e independientemente de la labor.

El trabajo en equipo beneficia a las organizaciones en la forma de solucionar problemas, ayuda a fomentar la creatividad y la innovación, se mejora la toma de decisiones ya que los miembros se sienten comprometidos con las organizaciones realizando las tareas con responsabilidad. Para Schermerhorn Jr., se presentan problemas entre las personas de equipos de trabajo, por las diferentes personalidades y el estilo de trabajo. Cuando hay desacuerdos y se expresan en las actitudes, con relación en aspectos laborales y personales, se genera un desequilibrio y escasa preparación para trabajar en el momento que llegan las personas y existe

desconocimiento de las funciones que deben realizar individualmente, para ello es necesario que la organización explique al personal, cuál es su función dentro de la misma. Las fallas en la comunicación, el manejo de resolución de conflictos y en la toma de decisiones; pueden limitar el desempeño de los integrantes del grupo de trabajo.

Los comités en los equipos de trabajo tienen una tarea específica y lo ejercen permanentemente; éstos se conforman a medida que surge una actividad que se deba desempeñar dentro de la Organización, Institución o Asociación.

Para entender estos procesos es necesario entender que existen etapas o niveles en el desarrollo de un equipo, las cuales según Schermerhorn Jr., son³³:

-Formación: esta etapa de formación implica una pequeña inducción y conocimiento de la organización.

-Tormenta: es un periodo de dificultades emocionales surgen tensiones entre los miembros y cuestiones interpersonales pueden haber discusiones internas y luchas entre los miembros de la organización, se pueden formar camarerías.

-Normalización: los miembros comienzan a coordinar sus tareas y a colocar reglas para una sana convivencia, en esta etapa cada miembro empieza a desempeñar papeles que son útiles.

-Desempeño: en esta etapa los equipos están organizados y funcionan bien, hay integración entre los miembros son capaces de enfrentar creativamente las tareas y cualquier conflicto interpersonal.

-Clausura: esta es la etapa final se da una ruptura del grupo ya sea por que las personas se van pero sería ideal que los miembros hubiesen cumplido con los objetivos propuestos.

❖ Roles y funciones

Según Álvaro (2003:152), el concepto de rol se refiere a los papeles que son desempeñados por un actor social en sus interacciones con otros actores, y se determina por la posición que ocupa en la estructura social. El concepto de rol sirve para explicar la dimensión funcional de la acción social en el marco general de la

estructura social también se dice que “El concepto de rol se utiliza en la sociología contemporánea como un instrumento para el análisis de la interacción social en conjuntos de individuos que van desde la diada al sistema social, a la sociedad en su conjunto. Importa, pues, explicitar sus actuales definiciones”³⁴ Una primera definición del concepto de rol se deriva de la problemática de Mead; un rol se refiere al conjunto de expectativas que existen en un grupo social, referentes a la conducta de un individuo que ocupa una determinada posición en él. Esta definición hace del rol un conjunto de normas o preceptos de conducta. Se define también el rol como un conjunto de normas que son aplicadas por un individuo en su interacción dentro de la posición que ocupa dentro de un grupo social determinado. También se concibe el rol como un conjunto de comportamientos que se manifiestan por la persona que ocupa una posición social dada. Esta última definición difiere sustancialmente de las dos primeras, ya que no hace referencia ni a las orientaciones normativas del sujeto ni a las del grupo, sino a la conducta misma.”³⁵

En conclusión, un rol es una conducta que se espera a nivel social y cultural, es el papel que cada individuo interpreta de manera autónoma, de acuerdo a sus funciones y a las acciones que lo caracterizan en un determinado ámbito social, ya sea en la familia, en el trabajo, en el colegio o universidad, en la vida profesional, en una asociación, grupo social etc. y lógicamente de la interpretación que hace de lo que los demás esperan de él.

Las funciones son las acciones que caracterizan un rol desempeñado en un determinado ámbito social, Según Stephen P. Robbins, David A. DeCenzo (2002), las funciones son un conjunto de patrones de comportamientos esperados y atribuidos a una persona que ocupa un puesto determinado dentro de una unidad social determinada. Las personas desempeñan muchas funciones, que se adaptan al grupo en el cual están en ese momento. En una organización los miembros tratan de establecer cuáles son los comportamientos que se esperan de ellos; leen las descripciones de sus cargos, piden sugerencias a su jefe o representante legal y observan lo que hacen sus compañeros de trabajo dentro de la organización”³⁶.

Como se puede apreciar, roles y funciones terminan dando viabilidad al grupo, de aquí la importancia que cada miembro asuma su rol y entienda y pueda desarrollar su función al interior del mismo.

❖ Participación

El elemento fundamental de la definición del término participación es la presencia activa de cada persona en la toma de decisiones para la construcción de una sociedad. Supone una visión de transformación y perfeccionamiento de la organización o de la sociedad en general, según el caso, a través de una promoción del cambio social. La participación es un proceso que implica transformaciones sociales significativas referidas a: movilización, integración, distribución equitativa y justa del producto social, cambio de estructuras mentales y materiales. A nivel general de la sociedad, se puede definir a la participación como: proceso de participación, la organización de la población en sociedades intermedias. Se puede definir a la participación como: Un proceso social por medio del cual la población organizada accede conscientemente a la toma de decisiones en las cuales está involucrada, con miras al bien común³⁷. En conclusión la participación es un derecho y un deber que tienen cada uno de los seres humanos como ciudadanos pertenecientes a una sociedad, es la libertad que tienen de involucrarse en las decisiones que respectan a su bienestar individual y grupal.

En el caso particular de una organización social, como la Asociación Yo Mujer, la participación se centra en la posibilidad de todas y cada una de las personas que forman parte de la organización de sentirse parte y actuar en consecuencia frente a las decisiones que le competen como miembro de la organización y formar parte activa en las actividades y en eventos que se propongan y se apruebe desarrollar.

De acuerdo con Julio V. Docal C. Romero C (2008)³⁸, la participación es un proceso que se llevaba a cabo por medio de la toma de las decisiones con miras a un bien común. En la participación los miembros se sienten importantes y saben que sus opiniones deben ser atendidas y respetadas en una estructura participativa, la actividad personal de cada uno de los participantes contribuye en la relación con los objetivos.

La participación es un ejercicio colectivo donde se ejerce la democracia, cuando la participación se refiere al desarrollo, contribuye en el aumento de la capacidad de gestionar por medio de procesos, formulación y ejecución creando un plan de trabajo realizado por todas las integrantes participando en actividades.

Entre las formas de participar se encuentran:

- Organizándose: porque la organización facilita el intercambio entre las personas y entre las organizaciones.
- Eligiendo: los que deben dirigir una comunidad
- Tomando partido de las decisiones que nos afecta como colectivo
- Haciendo propuestas, proyectos y planes para garantizar la supervivencia y la proyección de los grupo.

Los asuntos en los que se deben participar:

1. Asuntos políticos: para garantizar la democracia del sistema político y del Estado.
2. Asuntos económicos: para ejercer control en las decisiones de los recursos públicos
3. Asuntos administrativos: para garantizar transparencia en la gestión y luchar en contra de la corrupción

En el caso particular de una organización social, como la Asociación Yo Mujer, la participación se centra en la posibilidad de todas y cada una de las personas que forman parte de la organización de sentirse parte y actuar en consecuencia frente a las decisiones que le competen como miembro de la organización y formar parte activa en las actividades y en eventos que se propongan y se apruebe desarrollar.

❖ Liderazgo

Para Rodríguez (2002. Pág. 83-86) el liderazgo es la capacidad de una persona para ejercer influencia en un grupo, involucra un adecuado manejo de la autoridad, que se presenta por medio de la comunicación, logrando satisfacer las necesidades del grupo de trabajo para cumplir con los objetivos, es importante mencionar como el equipo está en disposición de aceptar la orientación de un persona guía para cumplir con las metas, en este caso esa persona asume como el cual es el líder; esta persona es la que tiene una posición dentro de un situación específica dentro del grupo,

también tiene la capacidad reconocida por los demás de orientar al equipo de acuerdo con sus habilidades y destrezas.

Cualquier persona, al interior de un grupo, puede liderar algunas de las acciones y actividades para las cuales en un momento determinado se sienta con capacidad y conocimiento, pero lógicamente requiere la aceptación por parte del resto de los miembros del grupo, en función de la confianza que despierte en ellos para ser su guía aunque sea transitoriamente.

Tipos de los líderes:

- a) Según su carácter, existen líderes formales e informales

Los formales: son aquellos que los nombra una fuerza externa al grupo al que pertenece, los ubica para ejercer las funciones de un líder.

Informales: son aquellos que ejercen influencia dentro del grupo, y hacen parte del grupo.

- b) Según la forma que el líder ejerce su función se distinguen cuatro tipos de líderes³⁹

Líderes autocráticos. Personas dominantes, las cuales toman las decisiones del grupo y ejercen poder sobre él. Parte de que saben mejor lo que se debe hacer y no dejan que otra persona oriente el proceso.

Líderes democráticos y participativos: personas que comprometen la participación activa de los otros miembros del grupo, y la responsabilidad colectiva, para planificación y ejecución de las tareas.

Líderes individualistas y permisivos: personas altamente permisivas, su forma de dirigir es no dirigir en lo absoluto, no guía ni ayuda en lo absoluto.

Líderes paternalistas: personas paternales que ejercen responsabilidades y toma las decisiones y no permite que el grupo evolucione.

❖ **Toma de decisiones**

Es el proceso que se realiza para elegir alguna alternativa que lleve a la solución de unas situaciones ya sean personales, laborales o familiares, en el trabajo en equipo es fundamental la toma de decisiones por que el grupo suele ser mejor para generar objetivos, metas y alternativas debido al conocimiento y experiencias acumuladas por parte de los integrantes.

❖ **La Comunicación Organizacional**

Según Rodríguez (2002. Pág. 12-16, 49-57) la comunicación es un fenómeno que se da naturalmente en todas las organizaciones, sin la comunicación no existiría sociedad ni cultura, se puede decir que nos diferenciamos de los animales no por la razón, si no la capacidad de simbolizar, es decir representar de diferentes maneras las ideas y emociones, es por esto el lenguaje verbal y no verbal, escrito etc. La comunicación nos ayuda a ser una sociedad desarrollada, sin estos símbolos viviríamos como los otros animales (teniendo en cuenta que el Hombre, es la especie animal racional).

La comunicación organizacional es un conjunto de mensajes que se envían para intercambiar información, facilitando y agilizando los procesos de comunicación entre los miembros internos y externos de una Asociación o Institución. Con la comunicación organizacional expresamos ideas, opiniones actitudes y conductas, con el fin de cumplir con los objetivos propuestos.

Es necesario nombrar cuales son las necesidades de la comunicación en las organizaciones con el propósito de conocer el interés de los miembros de las organizaciones, y agruparlas en dos categorías seleccionadas para este trabajo:

La primera, se refiere a la importancia de conocer acerca de lo relacionado con organización; de cómo están constituidas, cuáles son sus objetivos, los planes (la misión la visión y sus valores) etc. En algunas organizaciones, las personas que la integran no conocen y no están informadas acerca de noticias importantes que se generan al interior de ellas.

La segunda categoría, se refiere a la falta de información, frente a la labor y funciones de la junta y los miembros en general de la organización,, ya que se desconoce cuáles son las funciones de los integrantes, por lo tanto no pueden

personificar su cargo, ni ejercer su responsabilidad en la participación y la toma de decisiones.

Por estas razones es importante, que la Junta Directiva de la Asociación Yo Mujer, satisfaga las necesidades de los miembros de la Asociación en materia de información interna y externa en general para conseguir que confíen, se apropien y conozcan la Asociación, y lograr así, para lograr un mejor desempeño al interior dentro de la misma.

Otro aspecto importante para la relación entre los miembros de una organización, tiene que ver con la comunicación interpersonal, que según (Blake y Haroldsen, en Rodríguez), es la interacción que tiene lugar en forma directa entre dos o más personas físicamente próximas en las que puede utilizar los cinco sentidos, con retroalimentación inmediata. La comunicación interpersonal se da en una interacción conversacional mediante un conjunto de señales para ser interpretadas que se realiza entre dos o más personas (cara a cara). Y que lógicamente según se lleve a cabo puede o no afectar el trabajo en equipo y el desarrollo de actividades conjuntas entre las personas que se pretenden comunicar.

Conflictos y barreras de la comunicación interpersonal se pueden presentar en una organización, limitando e impidiendo las buenas relaciones de los miembros, hay muchas dificultades relacionados por ejemplo con el significado que se le da, a las palabras poco usadas ambiguas o cargadas de emotividad, o con malentendidos entre los receptores cuando se tienen ideas diferentes, es por ejemplo el caso del (teléfono roto).⁴⁰

3.8 Marco Legal

En este aparte se hace mención de las normativas referidas a la población desplazada, las normativas de las asociaciones y de juntas directivas, describiendo su funcionamiento, en relación con el grupo sujeto de esta sistematización que son las mujeres de la Junta Directiva de la Asociación Yo Mujer

3.8.1 Normas referidas a la Población en Situación de Desplazamiento Forzado:

❖ Constitución Política de Colombia y otras leyes

De las normativas que están establecidas en la Constitución Política de Colombia, hacen referencia a los derechos de la población desplazada, en los artículos 12 y 13. En el artículo 12 dice: "Nadie será sometido a desaparición forzada, tortura ni a tratos o penas crueles, inhumanas o degradantes." Y en el artículo 13 de inciso 2° dice: "El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptara medidas a favor de grupos discriminados o marginados"

Por su parte el Código Penal en el artículo 159 indica: "La trascendencia en torno al desplazamiento forzado no es compatible con la ausencia de judicialización penal. El actual código penal creó categorías típicas de comportamientos punibles ligados a los delitos que atentan contra personas y bienes protegidos por el Derecho Internacional Humanitario, y dentro de ellos, el desplazamiento forzado de población civil."

Los artículos mencionados no son realmente rígidos, en el sentido de que se cumplan en su totalidad, frente al fenómeno del desplazamiento forzado; se han tomado medidas de restauración y de protección a la integridad y calidad de vida de la población en situación de desplazamiento forzado, sin embargo, hasta ahora, muchas personas todavía se encuentran sin recibir todos los beneficios que por derecho y obligación del Estado deben recibir. De acuerdo a los resultados del diagnóstico realizado en función de la población desplazada vinculada a la Asociación Yo Mujer, se puede evidenciar que muchas de las familias no están vinculadas a programas de restauración, tampoco tienen trabajo y no se ha hecho valer el derecho a tener una vivienda digna puesto que todas las familias están viviendo en condiciones de pobreza absoluta, por lo tanto no se está cumpliendo la normativa vigente.

Se encuentra también El Acuerdo 298 de 1998 por el cual se dictan normas para la atención integral de los desplazados por la violencia y se dictan otras disposiciones que estableció en su Artículo 1°. "Créase el Consejo Distrital para la Atención Integral de la Población Desplazada por la Violencia a Santafé de Bogotá D.C."; y el Acuerdo Número 0348 de noviembre 30 de 2006 por medio del cual se establecen criterios para la asignación de recursos del Fosyga⁴¹ para la afiliación de la

población desplazada por la violencia en el 2006. La Corte Constitucional, ha dictaminado varias sentencias sobre la población desplazada y sus derechos como lo son: El derecho a escoger a domicilio, libertad de circular, seguridad personal del desplazado, derechos económicos, sociales y culturales de los desplazados, derecho a una vivienda digna, a la igualdad, al trabajo y a la seguridad.

En agosto del año 2005 se firmó un Convenio para beneficiar a Población Desplazada con el fin de mantener la estabilidad, las garantías económicas y sociales de la población en situación de desplazamiento. Para el alcance de los objetivos del convenio, se contemplaron programas en gestión empresarial (contabilidad, costos, mercadeo, gerencia), gestión administrativa, desarrollo humano, asociatividad y cursos técnicos en oficios calificados y semi-calificados. Los organismos firmantes del convenio son la Red de Solidaridad Social, el Servicio Nacional de Aprendizaje – Sena - y la Cooperative Housing Foundation ⁴²

En el artículo 44 “ACTOS DE REPARACIÓN”, de la Ley 975 del 2007, Justicia, Paz y Reparación, Reglamentada por el Decreto 3570/07 y el 427/07, se indica que: "La reparación de las víctimas de la que trata la presente ley comporta los deberes de restitución, indemnización, rehabilitación y satisfacción. Para tener derecho a gozar del beneficio de la libertad a prueba, el condenado deberá proveer al Fondo para la Reparación de las Víctimas los bienes, si los tuviese, destinados para tal fin; realizar satisfactoriamente los actos de reparación que se le hayan impuesto; colaborar con el Comité Nacional de Reparación y Reconciliación o suscribir un acuerdo con el Tribunal Superior de Distrito Judicial que asegure el cumplimiento de sus obligaciones de reparación”.

En el artículo 54 del Fondo para la Reparación de las Víctimas, se afirma: "Créase el Fondo para la Reparación de las Víctimas, como una cuenta especial sin personería jurídica, cuyo ordenador del gasto será el Director de la Red de Solidaridad Social. Los recursos del Fondo se ejecutarán conforme a las reglas del derecho privado. El Fondo estará integrado por todos los bienes o recursos que a cualquier título se entreguen por las personas o grupos armados organizados ilegales a que se refiere la presente ley, por recursos provenientes del presupuesto nacional y donaciones en dinero o en especie, nacionales o extranjeras. Los recursos administrados por este Fondo estarán bajo la vigilancia de la Contraloría General de la República."

En este artículo se hace referencia a que el Estado Colombiano ha sido condenado por la Corte Internacional de Derechos Humanos por las masacres que han

hecho algunos grupos armados, en donde se le dice que frente al derecho de reparación de las víctimas y de las violaciones al derecho humanitario, tiene la obligación directa y principal de reparar a las víctimas, lo que gana una gran importancia, puesto que el marco jurídico incluida la Ley de Justicia, Paz y Reparación parece desconocer el principio al no hacerlo efectivo a la totalidad de esta población.

❖ **La Ley 387 de 1997**

“Es desplazada toda persona que se ha visto forzada a migrar dentro del territorio nacional abandonando su localidad de residencia o actividades económicas habituales, porque su vida, su integridad física, su seguridad o libertad personales han sido vulneradas o se encuentran directamente amenazadas, con ocasión de cualquiera de las siguientes situaciones: conflicto armado interno, disturbios y tensiones interiores, violencia generalizada, violaciones masivas de los derechos humanos, infracciones al derecho internacional humanitario u otras circunstancias emanadas de las situaciones anteriores que puedan alterar o alteren drásticamente el orden público”. Artículo 1º de la ley 387 de 1997.

Esta ley forma parte de un extenso marco legislativo, como la adopción de los Principios Rectores del Desplazamiento Interno, con una serie de decretos, resoluciones, acuerdos y sentencias que la conforman, y que tiene como fin proteger a la población desplazada y establecer las obligaciones del Estado de cubrir las necesidades de dicha población.

La ley 387 de 1997 (Julio 18), está reglamentada por los Decretos Nacionales 951, 2562 y 2569 de 2001 que adoptaron medidas para la prevención del desplazamiento forzado; la atención, protección, consolidación y esta estabilización socioeconómica de los desplazados internos por la violencia en la República de Colombia. El decreto del desplazado y de la responsabilidad del estado, dice en el artículo 2º que la interpretación y aplicación de la presente ley se orienta por los principios de la población en situación de desplazamiento forzado que tiene derecho a solicitar y recibir ayuda internacional generando un derecho precedido por la comunidad internacional para brindar la ayuda humanitaria. Los derechos civiles fundamentales de los desplazados deben ser reconocidos Internacionalmente, el desplazado y/o desplazados forzados tienen derecho a no ser discriminados por su condición social de desplazados, por motivo de raza, religión, opinión pública, lugar

de origen o incapacidad física, el grupo familiar del desplazado forzado deberá beneficiarse del derecho fundamental de reunificación familiar, el desplazado tiene derecho a acceder a soluciones definitivas a su situación.

Frente a lo estipulado en la ley 387 y los artículos mencionados anteriormente, se puede decir, que la población desplazada vinculada a la Asociación Yo Mujer, constantemente sufre la discriminación por parte de las personas que viven a los alrededores de la casa donde se encuentra situada la Asociación, en el barrio Sierra Morena. Esto hace referencia a la falta de conocimiento que tienen los habitantes en general en todo el país, en el tema de desplazamiento forzado, aún en estos tiempos, cuando el desplazamiento forzado es “el pan de cada” en Colombia y en el mundo.

Las normas mencionadas organizaron el sistema de atención y protección a la población desplazada, merecen mencionarse algunas instancias ante las cuales los desplazados deben presentar sus solicitudes entre ellas:

❖ **UAO (Unidades de Atención y Orientación a Población Desplazada):**

Las UAO son dependencias creadas y organizadas que cuentan con personas especializadas para atender y resolver las inquietudes de la población que se encuentra en situación de desplazamiento forzado. Allí le orientarán sobre como tener acceso a los servicios y al cumplimiento de sus derechos⁴³. Entre los que se deben resaltar:

- Derecho a ser registrado como desplazado: El desplazado debe presentar una declaración sobre los hechos que le generaron el desplazamiento, esta declaración la puede presentar en las oficinas de la personería que funcionan en UAO, como lo son, la Personería Jurídica, en la Procuraduría y en la Defensoría del Pueblo. Sólo debe presentarse una vez en cualquiera de las entidades mencionadas; donde se realizará la inclusión en el sistema de información Desplazada (SIPPOD). Después de que el desplazado presente la declaración; el programa Acción Social de la Presidencia de la República, valorará la solicitud para incluirlo o no en el sistema. La valoración se hace dentro de los siguientes 45 días de presentar la declaración.
- Derecho a tener documentos de identidad: Si por causa del desplazamiento la persona ha perdido sus documentos, o nunca los ha tramitado, es necesario solicitar la expedición de los mismos; registro civil o tarjeta de identidad para los menores

- de edad y la cédula de ciudadanía para los mayores de edad. Este servicio es gratuito. En el caso de la libreta militar, la Secretaría de Gobierno realizará la gestión con el Distrito Militar respectivo, esta libreta es provisional y tiene una vigencia de tres años. La persona desplazada debe pagar por la expedición de la libreta militar.
- Derecho a retornar a su lugar de origen o reubicarse en otro lugar: La reubicación de las personas desplazadas las realiza Acción Social quién recibe y organiza las solicitudes de retorno o reubicación como alternativa para las personas y familias desplazadas.
 - Derecho a recibir atención humanitaria de emergencia: Para recibir atención humanitaria de emergencia es indispensable que el desplazado haya presentado la declaración sobre los motivos del desplazamiento, que se encuentre en condiciones de urgencia extrema y que su inclusión en el sistema de información esté en proceso de valoración.
 - Derecho a la salud: El desplazado junto con su grupo familiar deben recibir servicios de prevención de enfermedades, atención de urgencias y atención médica para el diagnóstico y tratamiento de enfermedades, desde el momento en que presenta la declaración. Si en su lugar de origen, a la fecha del desplazamiento estaba afiliado a una EPS, puede seguir accediendo a este servicio hasta que venza su carné. El desplazado y su grupo familiar también podrá elegir una EPS subsidiada y así podrá beneficiarse de los servicios de salud. Si el desplazado o su grupo familiar, no están afiliados a una EPS Contributiva o EPS Subsidiada, podrán recibir atención en salud como población especial vinculada, en la red pública de hospitales de Bogotá. En caso de aparecer en el sistema, prima su situación de desplazado, para ser atendidos, deben presentar la carta de desplazados.
 - Derecho a la protección de la familia y la niñez: Las acciones de protección de la familia y la niñez son llevadas a cabo por medio de los programas de la Secretaría de Integración Social de la Alcaldía Mayor de Bogotá y del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar.
 - Derecho a la educación: El derecho a la educación puede ejercerse por medio de los programas educativos para niños, jóvenes y adultos desplazados. De acuerdo con su situación pueden acceder a educación básica primaria, media o bachillerato, vocacional, técnica y universitaria.

- Derecho a una vivienda digna: La Secretaría Distrital de Gobierno a través de las UAO les brindará a los desplazados, toda la información y orientación en el proceso para acceder a los programas de subsidios otorgados por la Nación y complementación del Distrito, para la compra de vivienda nueva o usada, la construcción o el mejoramiento del lugar en el que viven actualmente.
- Derecho al trabajo: En las UAO, Acción Social y la Secretaría de Gobierno orientan y asesoran a la población desplazada en programas vigentes para la vinculación laboral.
- Derecho a la seguridad y protección: En las UAO, la Secretaría Distrital de Gobierno recibe todas las solicitudes de líderes de organizaciones de población desplazada que siente amenazada su integridad. Así mismo, la Policía Metropolitana de Bogotá, a través de una solicitud de las personas o familias que lo requieran, y orientarán a la población desplazada para que el Instituto de Desarrollo Rural INCODER, implemente acciones tendientes a proteger la vivienda y tierra rural.

En cuanto al derecho de tener documento de identidad, es necesario aclarar, que una persona que se encuentra en situación de desplazamiento forzado, ha sufrido un impacto de violencia, que la ha obligado a abandonar su lugar de origen, y seguramente no tomó sus pertenencias para desplazarse. Las personas que son desplazadas por la violencia en el país, en casi todos los casos, llegan junto con sus familiares a las ciudades a las que se desplazan, sin recursos económicos que los respalde en momentos adversos como éste; por tanto, al ser personas que llegan a la UAO, donde se lleva el proceso correspondiente de atención a la población desplazada, se debería atender a ésta población, teniendo en cuenta la situación que los ha dejado vulnerables, y correr con los gastos de la documentación del desplazado.

Todos los colombianos tienen derecho al trabajo, pero con el desempleo que se vive actualmente en el país, el derecho al trabajo es una contradicción. El derecho al trabajo, aplica para toda la población colombiana, aunque se encuentre resaltado en los derechos de la población desplazada, haciendo mención de una acción de protección, que aunque esté establecido no se le da ninguna validez, ni a la población civil en general, ni a la población desplazada en particular.

❖ **Acción Social:**

La Agencia Presidencial para la Acción Social y La Cooperación Internacional fue creada en junio del 2005 tras la integración de la antigua Red de Solidaridad Social, El Fondo de Inversión para la Paz (Componente social del Plan Colombia) y la Agencia Colombiana de Cooperación Internacional, ACCI.

Acción Social se encarga de recoger todos los programas sociales, los cuales son ejecutados exclusivamente por el Presidente de la República, estos programas están dirigidos a colombianos afectados por la violencia, el narcotráfico y la pobreza, por tanto, pertenecen a estos programas, entre otros, la población desplazada víctima de la violencia, familias en acción, contra cultivos ilícitos, familias guardabosques etc.⁴⁴

❖ **Política de Prevención y Protección para la Población Desplazada:**

Tiene como objetivo fortalecer el desarrollo de la política pública de prevención y protección a la población víctima de desplazamiento forzado, que incluya un enfoque integral, diferencial y coordinado en la misma, que responda específicamente a los requerimientos de la población desplazada. El Gobierno Nacional revisó y ajustó la política de acuerdo los mínimos de racionalidad definidos por la Corte Constitucional en la sentencia T-025 de 2004 y sus autos de seguimiento. Esta política tiene como fin principal evitar las violaciones a los Derechos Humanos e infracciones al Derecho Internacional Humanitario que ocasionen el desplazamiento forzado, así también disminuir el impacto de ésta situación sobre la población civil, en particular sobre los sujetos que necesitan protección constitucional. Lo anterior con el fin de garantizar el Goce Efectivo de los Derechos, a través, de la articulación entre los niveles nacional y territorial, el respeto a los Derechos Humanos y la aplicación de un concepto unificado de prevención. Para que se logren estos objetivos, la Política Pública de prevención deberá responder a los lineamientos que la adjudican.

El Enfoque de los Derechos está orientado hacia el empoderamiento del individuo para el ejercicio y la reivindicación de sus derechos, así como, el fortalecimiento de las capacidades del Estado para que cumpla con sus obligaciones frente a la población desplazada. Los lineamientos propuestos en esta política se estructuran en torno a la protección de los derechos y conducen a contribuir de manera integral y efectiva al goce efectivo de los mismos de acuerdo con los

indicadores adoptados por la Corte Constitucional en el Auto 116 de 2008 y calculados por el Gobierno Nacional en el 2008. La política busca disminuir los casos de personas desplazadas que son víctimas de amenazas o acciones que van en contra de su seguridad personal, como son los homicidios, masacres, desaparición forzada, minas antipersonal y torturas, entre otras. Para tal efecto, la Mesa Nacional de Protección y Prevención, y los Comités Departamentales y Municipales de Atención Integral a la Población Desplazada deben hacer un seguimiento al cumplimiento de los indicadores, con el fin de evidenciar posibles violaciones de Derechos Humanos y otras infracciones, que implementen acciones que busquen superar estas violaciones.

La Política de Prevención y Protección para la Población Desplazada, tiene como fin proteger la integridad del ciudadano que ha sido víctima del delito del desplazamiento forzado, está a cargo de hacer el debido seguimiento al vía crucis de la población desplazada después del desplazamiento; sin embargo, algunas personas vinculadas a la Asociación Yo Mujer, afirman que: “aún después del desplazamiento siguen siendo perseguidos por sus victimarios y nadie hace nada al respecto”; de acuerdo con la afirmación, se puede decir, que la Política de Prevención y Protección no se extiende a todos los usuarios, y frente a ello cómo van a lograr disminuir el impacto que tiene el desplazamiento forzado, frente a la población civil.

❖ **Política de Atención humanitaria para la Población Desplazada:**

La Atención Humanitaria tiene como fin garantizar el derecho a la subsistencia mínima de la población desplazada, desde el mismo momento en que ocurren los hechos, pasando por la etapa de la emergencia y mientras la persona o el hogar sigan evidenciando una condición de vulnerabilidad. Lo anterior, se da luego de una evaluación individual de las condiciones de la persona o el hogar.

El derecho a la subsistencia mínima, parte del reconocimiento internacional del conjunto básico de elementos que deben ser garantizados por las autoridades a la población desplazada, cualquiera que sea la circunstancia ya sea por alimentación, aseo personal, manejo de abastecimientos, utensilios de cocina, atención médica y psicológica, transporte de emergencia y alojamiento transitorio en condiciones dignas. Reconociendo la obligación del Estado Colombiano de brindar esta atención, el Gobierno Nacional, por medio de Acción Social, cumple con su mandato legal y de las órdenes de la Corte Constitucional, de identificar los tres momentos en la Atención Humanitaria para que, de manera sostenible, logre un mayor impacto en la población desplazada.

- **Atención Humanitaria de Urgencia (o Atención Inmediata):** el tiempo entre el hecho del desplazamiento y la declaración. Es de máximo un mes.
- **Atención Humanitaria de Emergencia:** el tiempo entre la declaración y el hecho del desplazamiento. Es máximo un año.
- **Atención Humanitaria de Transición a los programas sociales del Estado:** Más de un año de sucedido el hecho.⁴⁵

❖ Plan de desarrollo 2008-2012

En el Capítulo I Ciudad de Derechos, del Plan de Desarrollo, se dicta el artículo 6 llamado Propósitos: Numeral 3 donde dice que se deben: "Garantizar condiciones dignas de seguridad alimentaria, nutrición, salud, educación, bienestar social, ambiente, vivienda, cultura, recreación y justicia con énfasis en las personas más vulnerables."; en el Numeral 5 dice: "Que el respeto por los Derechos humanos, la restitución de los derechos a la verdad y a la justicia y la reparación de las víctimas del conflicto y las violencias, y los procesos de desarme, desmovilización y reintegración permitan espacios de convivencia y reconciliación."

En el artículo 8 llamado Programas, Numeral 11 dice: "Reconciliación, paz y convivencia. Generar las condiciones para permitir la reparación a las víctimas y la integración social de los actores del conflicto armado."

En el artículo 9 llamado Metas dice: "Reconciliación, Paz y Convivencia. Alcanzar la capacidad de atención a las poblaciones involucradas en el conflicto armado."

Con el cumplimiento de los propósitos del plan de desarrollo, sería posible lograr reparar los daños y los abusos que sufre la población desplazada, no solo los que son infligidos en el momento del desplazamiento, sino también, cuando están siendo atendidos por alguna organización o cuando están formando parte de algún programa de atención; puesto que actualmente, en muchas de las instituciones encargadas de la restauración de sus derechos, no están siendo valorados, ni respetados por los usuarios que trabajan en dichas instituciones. Deben implementarse normas en todas las instituciones, en cuanto al trato, y el manejo de las relaciones interpersonales, en el momento de brindar los servicios y ayudas que le corresponden por derecho a la población desplazada.

❖ **Proceso de registro de acuerdo al RUPD⁴⁶:**

Para llevar a cabo este proceso, la persona que ha sido desplazada, debe presentar la declaración de los hechos del desplazamiento, ante las oficinas del Ministerio Público; las cuales son: Defensoría del Pueblo, Procuraduría General de la Nación y Personerías. Según el artículo 8 del Decreto 2569/2000, la persona debe presentarse luego de haber ocurrido los hechos que dieron origen al desplazamiento; esta de declaración pueden presentarla en cualquier momento después de ocurrido el desplazamiento.

La declaración es un relato libre, espontáneo, preciso y detallado, no es un interrogatorio, las preguntas que se hacen, tienen el propósito de establecer las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos, con el fin de ofrecer elementos de calidad por parte de ACCIÓN SOCIAL, en su tarea de valoración, la cual se realiza para hacer el reconocimiento o no al declarante y a su hogar o grupo, de la condición de desplazado.

Hay dos tipos de declaración: por un desplazamiento individual o por un desplazamiento masivo:

* **Desplazamiento Individual/Hogar:** Se refiere a la declaración que realiza una persona que ha sido desplazada sola, o con los miembros de su grupo familiar. Se debe identificar al jefe de hogar, aquel miembro que es reconocido como tal.

* **Desplazamiento masivo:** Se refiere al conjunto de diez o más personas, o de cincuenta o más personas, que se desplazan juntas desde el mismo origen, hacia el mismo destino, y en las mismas circunstancias de tiempo, modo y lugar. En estos casos no es necesaria una declaración individual, ésta puede ser presentada en representación del grupo por una persona que lo represente.

❖ **Ruta a seguir por la persona desplazada⁴⁷:**

A continuación se enumeran los pasos a seguir en la ruta de declaración de desplazamiento, que debe seguir la población desplazada en su proceso de registro en el RUPD:

- a. Presentarse ante una oficina del Ministerio Público (Personería, Procuraduría o Defensoría) y presentar una declaración de los hechos que dieron lugar al desplazamiento del cual fue víctima.
- b. La oficina del Ministerio Público envía la declaración a las oficinas de Acción Social.
- c. Acción Social recibe la declaración y la revisa para determinar que cumpla con la información requerida para ser valorada en cuanto a (tiempo, modo y lugar).

Nota: Para que se garantice que la declaración realizada por la persona desplazada contiene la información requerida para ser valorada y no retrase el acceso de la persona en los beneficios a los que tiene derecho, debe contestar a todas las preguntas que le haga el funcionario del Ministerio Público.

- d. Si no cumple con los requisitos, la declaración es devuelta al Ministerio Público.
- e. Si cumple con los requisitos, la declaración pasa a ser valorada por Acción Social.
- f. El resultado de la valoración puede dar como resultado la inclusión o no al Registro Único de Población Desplazada.
- g. Este proceso tarda 15 días hábiles.
- h. No Inclusión: el peticionario es notificado en la UAO acerca del resultado de la valoración y puede interponer los Recursos de Reposición y/o Apelación dentro de los 5 días siguientes de haber sido notificado. El recurso lo puede interponer directamente en la Personería o en la UAO más cercana a su lugar de residencia. La respuesta del recurso interpuesto se NOTIFICA en la personería o en la UAO más cercana a su lugar de residencia.

Nota: Los trámites que se realizan por parte del desplazado, no requieren de intermediarios y son totalmente gratuitos.

Es necesario dar a conocer la ruta que debe seguir la persona que es desplazada por la violencia, pues de esta manera la población civil puede tomar conciencia de lo que acontece a diario en el país en cuanto al tema de desplazamiento forzado, y de lo que no se notifican cifras exactas de la cantidad de desplazados en Colombia, puesto que van en aumento y la mayoría no son registrados. La población civil al tener conocimiento de la ruta que debe seguir el desplazado, puede ayudar a orientar a la persona o familia que se encuentre en situación de desplazamiento forzado, cuando esta se le presente.

3.8.2 Leyes que rigen a las asociaciones

3.8.2.1 Estatutos de una entidad sin ánimo de lucro⁴⁸

Los estatutos de las Entidades sin ánimo de lucro (ESAL), conforman el marco de acción, funcionamiento y desarrollo de los objetivos de la entidad que se esté constituyendo y sobre los cuales se basan su existencia, toma de decisiones, designación de administradores y órganos de fiscalización, su disolución o liquidación.

De las disposiciones legales vigentes, los estatutos de las ESAL, contienen unos requisitos generales regulados en el Decreto 2150 de 1995, que debe tener toda ESAL que se este constituyendo y, unos especiales, que se encuentran previstos de manera diferencial para cada entidad.

Estos estatutos pueden elaborarse en un documento privado, que sea reconocido notarialmente por sus constituyentes o fundadores, con diligencia de presentación personal ante juez o ante el secretario de la cámara de comercio, o pueden elaborarse por escritura pública, otorgada ante un notario público.

Estos estatutos deben contener:

- El nombre, la identificación y domicilio de las personas que intervengan como otorgantes: Se elabora una lista de los asociados o fundadores, con número de identificación, domicilio, ciudad o municipio.
- El nombre: Se incluye el nombre de la entidad, verificando que no se encuentre previamente inscrito en la cámara de comercio, con el fin que pueda utilizarse.

- El domicilio de la entidad: Se indica el lugar en el que la entidad, llevará a cabo sus actividades y donde funcionara la administración de la entidad.
- La clase de persona jurídica: se indica que es una ESAL, el tipo de entidad que se constituye, es decir, que se trata de una asociación, o corporación, o fundación, o asociación mutual etc.
- El objeto: Se indican exclusivamente las actividades que serán realizadas por la entidad ESAL que se constituye y el objetivo de su creación.
- El patrimonio y la forma de hacer los aportes: Se indica la suma de dinero que entregan los constituyentes o fundadores de la entidad, o su equivalente cuando hagan aportes en especie con los cuales se da inicio a la entidad.
- La forma de administración con indicación de quien tenga a su cargo la administración y representación legal: En este aparte se tiene en cuenta el sistema de administración, indicando sus facultades y los órganos internos que la establezcan, las ESAL contienen los órganos: Asamblea General, Junta directiva o consejo directivo o consejo de administración, Un representante legal, Un revisor fiscal y Un fiscal o comité de control social o junta de vigilancia.
- La periodicidad de las reuniones ordinarias y los casos en los que habrá de convocarse a reuniones extraordinarias: Se debe indicar en los estatutos las fechas en las que serán reunidos los órganos de administración (asamblea general, junta directiva, o consejo directivo) que asuntos deben tratar y las reuniones extraordinarias donde se lleven a cabo votaciones o decisiones.
- La duración precisa de la entidad y las causales de disolución: la duración de la entidad equivale al tiempo en que dure en cumplirse le objetivo de la misma. O también deben indicar su duración es indefinida si se da el caso.
- La forma de hacer la liquidación una vez disuelta la entidad sin ánimo de lucro: la declaración de disolución de la entidad implica el adelanto del proceso de liquidación para que deba terminarse su vida jurídica.. los asociados de las ESAL, no pueden distribuirse el dinero sobrante en la liquidación, éste debe entregarse a una ESAL que sea de naturaleza semejante a la liquidada o una entidad de beneficencia pública.

- Las facultades y obligaciones del revisor fiscal, si es del caso: la ley exige el nombramiento del revisor fiscal, este debe ser elegido en la asamblea general y a su vez esta se encarga de otorgarle sus funciones dentro de la entidad a la que corresponda.
- Nombre e identificación de los administradores y representantes legales: son requisitos que deben indicarse en el acta de constitución de la ESAL, incluyendo los nombres e identificaciones de las personas nombradas a los diferentes órganos de administración, como la representante legal y de fiscalización. También la junta directiva, el gerente y su suplente etc.

3.8.2.2 Registro de las asociaciones en cámaras de comercio⁴⁹

Para registrarse en una entidad correspondiente, bien sea cámaras de comercio, si se trata de aquellas entidades que se registran en esa entidad, o bien sea en la Alcaldía Mayor, las gobernaciones, las secretarías de Gobierno etc. Cuando así corresponda.

Al constituirse una ESAL, que se registre en las cámaras de comercio, es importante verificar el nombre que utiliza para determinar que no exista otra entidad con el mismo nombre inscrito. Para efectuar el registro de la ESAL se diligencia un formulario de solicitud RUT, ante la DIAN, también debe diligenciarse en la Internet.

- **Paso 1:** Diligenciar los formularios de Solicitud de RUT ante la DIAN, de Registro Único Empresarial y de registro con otras entidades; se presenta copia del acta de constitución, estatutos, certificación informando la dirección teléfono y fax de la entidad y la entidad que ejerce la inspección, control y vigilancia.
- **Paso 2:** Pagar los derechos de inscripción e impuesto de registro.
- **Paso 3:** La cámara de comercio debe verificar los requisitos formales e inscribe a la ESAL. Solicitar RUT en la cámara de comercio.
- **Paso 4:** Enviar a la entidad gubernamental que vigila, copia del acta de constitución, estatutos y certificado de cámara y comercio.

3.8.2.3 Estatutos de la asociación de mujeres en situación de desplazamiento forzado:

La asociación de mujeres Yo Mujer cuenta con estatutos que estipulan, como todo estatuto, su Naturaleza Jurídica, Domicilio, Jurisdicción y Objeto.

Estos estatutos indican que las finalidades de interés social son: promover acciones sociales que beneficien a las mujeres de la asociación y a sus núcleos familiares, Apoyando también los proyectos productivos conformados por unidades productivas con independencia jurídica y económica siendo vigiladas y supervisadas por la asociación. También mencionan la gestión de recursos nacionales e internaciones que posibiliten la recuperación de una vida digna, realizando convenios con organizaciones e instituciones que favorezcan el desarrollo de la población y faciliten el acceso a bienes, servicios integrales y básicos para el desarrollo humano, Por medio del ejercicio de la participación ciudadana, deben contribuir con las instituciones públicas en la formulación de políticas sociales en Pro del desarrollo integral de la población en situación de desplazamiento forzado.

Entre las funciones, la asociación deberá representar a las asociadas en los proyectos y solicitudes que ellas gestionen en desarrollo de su objeto social, impulsando la solidaridad entre las mismas.

Es Importante mencionar los derechos de las integrantes, teniendo en cuenta que fue motivo del proceso de formación adelantado en la propuesta de intervención que motivo este trabajo de sistematización. Por lo anterior al revisar el artículo 10 de los estatutos en el cual se mencionan como derechos:: Participar en la reunión de la Asamblea General, elegir y ser elegidas para los cargos que contemplan los estatutos, presentar a la asociación iniciativas relacionadas con sus objetivos y recomendar medidas y soluciones para su buena marcha, solicitar a la Junta Directiva informes sobre el desarrollo de las actividades de la asociación, , delegar mediante escrito su participación y voto en la asociación.

En los estatutos lógicamente también se establecen las funciones de cada uno de los organismos directivos de la asociación, la asamblea y la junta directiva. Las funciones de la Junta Directiva formaron parte de los temas del proceso de formación adelantado, y se estipularon en el manual de la junta directiva que se les entrego como material pedagógico a las mujeres miembros de la Junta directiva.

La asociación debe cumplir a cabalidad con los reglamentos establecidos de acuerdo al dictamen de ley, debe cumplir con los lineamientos y debe llevar a cabo

todas sus funciones, logrando una mejor administración de los recursos a quienes vayan dirigidos y de esta manera, validar los derechos de todos los asociados. Es bueno aclarar que la Junta Directiva de la Asociación debe estar compuesta por cinco cargos principales y cinco suplentes elegidas para periodos del dos años contados a partir de la fecha de su elección: presidenta, vicepresidenta, tesorera, secretaria y vocal, y específicamente que en caso de ausencia por tres veces consecutivas sin justificación de una integrante principal de la Junta Directiva, se le debe comunicar por escrito su reemplazo en propiedad por la suplente y que si la suplente falta a tres reuniones consecutivas la junta propondrá su cambio ante la Asamblea General. Este tema es relevante porque es notoria la ausencia de las mujeres miembros y suplentes y la normal designación de nuevos suplentes sin que sean corroboradas por la asamblea general

La Junta Directiva deberá reunirse ordinariamente por lo menos una vez al mes situación que tampoco se cumple, dejando la mayoría de las decisiones en cabeza de la presidenta.

Las funciones de la Presidenta de la Asociación, según los estatutos en su Art. 25, son: Ser la representante legal de la asociación en todos los actos judiciales o extrajudiciales donde se requiera, debe suscribir, como representante legal de la asociación, los actos o contratos encaminados en el cumplimiento de sus objetivos y que no supere la cuantía de diez salarios mínimos mensuales vigentes. Es la encargada de dirigir la asociación Debe designar, dirigir y asignar las funciones al personal de la asociación y celebrar los contratos correspondientes. Deber rendir a la Asamblea General a la Junta Directiva y al fiscal los informes que le soliciten cuando administre el patrimonio de la asociación.

En el mismo artículo se estipula que debe delegar en otros integrantes de la asociación, algunas de sus funciones cuando para el buen funcionamiento de la entidad así se requiera, sin embargo esto tampoco se cumple, según sus argumentos porque las otras mujeres no están preparadas para ello.

Las funciones de las otras mujeres miembros de la junta, tampoco se cumplen teniendo en cuenta que los cargos no son asumidos con el debido cumplimiento y responsabilidad.

La Junta Directiva es la que tiene la función principal dentro de toda la Asociación, puesto que es el conjunto de personas encargado de llevar a cabo la administración de todos los recursos y ayudas que recibe la asociación por entidades

externas que contribuyen en llevar a cabo el objetivo de la asociación. Es su responsabilidad de la Junta Directiva, responder ante la Asamblea General, con los informes de todos los procesos que se hayan llevado a cabo dentro de la asociación, las decisiones, los acuerdos y de las nuevas personas que ingresan a ella. Por lo tanto, la junta directiva por ser el principal órgano de la asociación, debe cumplir con todas las normas de ley, para que la asociación continúe realizando el propósito de su existencia.

El Comité de Ética y Convivencia, es el encargado de contribuir en el orden y el adecuado manejo de las relaciones entre los y las asociadas, permitiendo que la asociación profese, la voluntad de ayuda y protección a la población desplazada logrando así el buen trato, entre las asociadas y un ambiente amigable donde todas puedan compartir sus experiencias, por medio de la orientación y el control ejercido por los Comités de Ética y Convivencia.

4 RUTA METODOLÓGICA DEL PROCESO DE SISTEMATIZACIÓN

Para la sistematización de la experiencia en la intervención grupal realizada con la Junta Directiva de la Asociación Yo Mujer, se tomaron como guía algunos de los pasos planteados en la ruta metodológica de Antonia Silva, de la sistematización su experiencia en Chile⁵⁰, la cual fue mencionada por Carvajal (2007) en uno de sus libros, y tiene un proceso organizado en tiempos similares en los que fue llevada a cabo la experiencia a sistematizar en este trabajo.

Entre los pasos a seguir en esta ruta metodológica se encuentran los siguientes aspectos:

4.1 FUNDAMENTACIÓN DEL PROYECTO

A finales del segundo semestre de 2009 se convocó al grupo de estudiantes de Trabajo Social para vincularse al trabajo del Consultorio Social en la Asociación de mujeres en condiciones de desplazamiento, Yo Mujer, al tener conformado el grupo se inicio de la práctica profesional en el primer semestre del 2010, con el análisis de los antecedentes de la Asociación Yo Mujer y la situación de las familias que se encontraban vinculadas a ésta, para el efecto se diseñó una Ficha Social, cuyo

objetivo era conocer las condiciones socioeconómicas, sociopolíticas, socioculturales y socio-familiares de los miembros de la asociación Yo Mujer, a manera de diagnóstico para la formulación de proyectos y propuestas de intervención. La Ficha Social fue aplicada a 30 mujeres de la Asociación Yo Mujer, que viven en las Localidades Ciudad Bolívar, Usme, Tunjuelito y en el Municipio Soacha.

De acuerdo con los resultados obtenidos del diagnóstico realizado, se determinó que las personas pertenecientes a la Asociación Yo Mujer y sus grupos familiares:

- Residen en la ciudad de Bogotá en las localidades de Ciudad Bolívar, Usme, Tunjuelito y el municipio de Soacha Cundinamarca.

- Proviene de diferentes departamentos del país, como: Antioquia, Choco, San José del Guaviare, Norte de Santander, Cundinamarca, Huila, Tolima, Boyacá y Meta. La mayoría de las familias habitaban en zonas rurales y un bajo porcentaje de las familias habitaban en zonas urbanas; fueron desplazadas forzosamente de sus hogares entre los años 1998 y 2009.

- Todos están inscritos en el RUPD (Registro Único de Población Desplazada), son familias nucleares y extensas; la mayoría de los niños/as asisten a planteles educativos o jardines; otros no asisten porque trabajan con sus padres y otros se quedan al cuidado de sus padres.

- La mayoría de adolescentes asisten a planteles educativos; de los jóvenes algunos están trabajando o estudiando; otros no poseen empleo. De los adultos, algunas mujeres son amas de casa, los hombres se dedican a trabajos informales y otros se encuentran desempleados.

- Las personas de la tercera edad no desempeñan ninguna actividad que genere ingresos, permanecen en sus hogares al cuidado de sus demás familiares.

En cuanto a variables sociopolíticas:

- Algunas mujeres y sus familias pertenecen a organizaciones o asociaciones diferentes a Yo Mujer.

- Las 30 familias entrevistadas se encuentran vinculadas a diferentes programas como: Familias en acción, Tercera Edad, Madres Gestantes, discapacitados y Subsidios Escolares.
- La mayoría de las mujeres asisten a las reuniones convocadas por la asociación Yo Mujer y sólo un 20% no asiste a las reuniones por motivo de su reciente vinculación a la asociación.
- Un 70% de las familias, no ha escuchado acerca de mecanismos no violentos, es decir, una manera de evitar un conflicto entre dos partes opuestas; y sólo en un 10%, sí han oído mencionar acerca de éstos, pero no tienen conocimiento de ellos en su totalidad; pese a ello, la mayoría de las familias no consideran posibles, o no acreditan la posibilidad de una formalización de mecanismos no violentos con sus victimarios.
- Un 70% de las familias tiene conocimiento acerca del significado de la violación de los derechos humanos, es decir, que fueron conscientes de que se cometió delito frente a uno de sus derechos fundamentales, que es el derecho a una vida digna, y un 30% de las familias, tiene conciencia de que se cometió un delito en contra de ellos, sin embargo, no tienen certeza alguna del dictamen de los derechos humanos. En conclusión las 30 familias identifican el desplazamiento forzado, como un delito y una violación a los derechos humanos.

Con relación a la formación comunitaria:

- La mayoría de las familias están inscritas en programas para adultos, entre estos: los proyectos productivos y la resolución de conflictos.
- Las 30 familias han participado en cursos de capacitación, que constan de diferentes actividades de enseñanza, sin embargo, sólo un 30%, manifiesta haber obtenido una utilidad de los conocimientos adquiridos en los procesos de formación.
- Un 70% de los miembros de las familias no obtuvieron utilidades de los procesos de formación, no pudieron conseguir un trabajo estable, y no poseen recursos económicos para tener su propio negocio.
- La mayoría de los miembros de las 30 familias poseen conocimientos y habilidades, que les permite realizar actividades que generen ingresos económicos, con el fin de sustentar a sus familias.

Con relación a la salud:

- Un 60% de las familias están vinculadas a EPS-S (Entidades Promotoras de Salud- Subsidiadas), como Caprecom y Salud Total, un 30% no tiene ningún tipo de afiliación o servicio de salud, y sólo un 10% pertenece al régimen subsidiado Sisben.
- Algunos de los integrantes de las familias reciben un tratamiento especial por enfermedades congénitas o crónicas, enfermedades respiratorias y reciben tratamiento.

Frente a los ingresos familiares:

- Un 70% de las familias tienen un ingreso de menos de un SMLV, un 20% tiene un SMLV y en un 10% tienen más de un SMLV.
- Los ingresos que tienen las familias asociadas, no suplen sus necesidades básicas debido a que sus ocupaciones están vinculadas al sector informal, trabajos por días en construcciones y oficios varios, por tanto, las necesidades principales que tienen las 30 familias asociadas son arriendo, servicios públicos, educación, alimentación, transporte.

El estado de la vivienda y servicios públicos:

- Un 70% de las familias viven en casas alquiladas, con una infraestructura conformada por bloque, tejas y pisos en cemento. Un 10% de las familias de la Asociación viven en casas propias, y el 5% de las familias vive en hogares de invasión, los cuales no tienen piso de baldosa o cemento, se encuentra sin acabados; y los techos y paredes son tejas de zinc, tablas, o residuos de construcciones apilados a modo de pared.
- Todas las familias viven en hacinamiento, en algunos casos no cuentan con medidas de higiene y no poseen artículos propios, cuentan con elementos prestados por el arrendatario o por otras personas.
- En algunos casos, no cuentan con un baño ubicado dentro de la casa, éste se encuentra afuera y es compartido con otras personas.
- Casi ninguna de las familias entrevistadas posee electrodomésticos en sus viviendas, solo un 5% cuentan con un televisor en sus viviendas o estufas eléctricas.

- Todas las familias cuentan con servicios públicos, menos el servicio del teléfono, a algunas no les parece necesario y otras no cuentan con los recursos económicos para pagar por el servicio.

- De las 30 familias de la Asociación, un 80% cuenta con el servicio de gas; un 90% cuenta con el servicio eléctrico, para los que usan estufas eléctricas, y sólo una de las familias utiliza una estufa de carbón.

- Las vías de acceso a los Barrios de Ciudad Bolívar por lo general son caminos, calles y senderos peatonales, lo cual dificulta la movilización de los miembros de la Asociación de un lugar a otro, por el esfuerzo físico para escalar lomas, que tienen caminos resbaladizos, lo cual aumenta en época de lluvia y dificulta la habitabilidad en el sector casi imposible.

Sobre las ayudas recibidas del gobierno:

- Las mujeres de la Asociación Yo Mujer que han recibido ayudas humanitarias, las ha recibido en un 90% como bonos de subsidios alimentarios. Temporalmente se les brinda un albergue que hace parte de los programas de atención al desplazado y se vinculan al Sistema de Salud Subsidiado, que les da derecho a recibir atención médica; sin embargo, algunos de los miembros de la Asociación yo mujer han manifestado que la prestación del servicio en salud es deficiente, pues se presentan barreras que impiden el acceso al servicio de salud.

- A un 10% de las mujeres de la Asociación, les fue entregado, un subsidio de vivienda, mejorando de alguna u otra manera sus condiciones de vivienda, mientras que otras mujeres cabezas de familia, aún se encuentran en espera, de este beneficio, ya que el proceso para acceder a los Subsidios de vivienda es extenso y no cumple con sus expectativas, de tener casa propia donde puedan vivir dignamente.

- Un 10% de las mujeres, ha recibido el subsidio de educación, pero sin elementos escolares básicos, como los son, los útiles, implementos de aseo, uniformes etc.

- En cuanto a los dineros que reciben como subsidio para su estabilización económica, sólo el 50%, y en algunos casos los han recibido por vía administrativa, es decir, que han tenido que interponer tutelas y demandas para recibir los beneficios a los que tienen derecho.

- Un 50% de las familias, han recibido estabilización económica en capacitaciones, con el fin de invertir en proyectos productivos que sean fuente de beneficio para las familias.

- Las familias de la Asociación Yo Mujer, invierten sus ingresos en alimentación, el pago de los arriendos, vestimenta, en general, sus necesidades básicas.

Estos resultados pueden identificarse como factores que inciden en la falta de participación de las mujeres asociadas y su desvinculación de la asociación.

Otros factores que inciden en la falta de participación y desvinculación de las mismas, son la desorganización de la Junta Directiva de la Asociación Yo Mujer, problema ante el cual se decidió identificar las debilidades y fortalezas que tenían las mujeres, con el fin de definir la intervención para enfocar el trabajo a un proceso de intervención grupal, que motivo este proceso de sistematización. Las actividades realizadas con la Junta directiva en el primer semestre del 2010 fueron:

TALLER DE EVALUACION DE DEBILIDADES Y FORTALEZAS

No. De asistentes: 6

ACTIVIDADES	OBJETIVO	METODOLOGIA
<ul style="list-style-type: none"> • Mi rostro 	Hacer una dinámica para la presentación e integración entre miembros de la Junta directiva de la Asociación Yo Mujer y los interlocutores de la actividad.	Para esta actividad se repartieron unas hojas en blanco a las seis mujeres, luego se explico la actividad, en la cual debían dibujar sus rostros, escribiendo en cada parte de él una cualidad.
<ul style="list-style-type: none"> • Juego de Roles 	Evaluar el conocimiento que tienen los miembros de la asociación Yo Mujer frente al las diferentes funciones que cada uno tiene dentro de la asociación.	En esta actividad se entregaron unos formatos con unas preguntas a las mujeres de la junta directiva, En la primera pregunta debían escribir el cargo que tenían, en la siguiente pregunta debían escribir las funciones que tenían, luego debían rotar la

		hoja a la compañera de al lado, y ésta a su vez debía escribir las funciones que creían debía tener ese cargo dentro de la junta. Finalmente la hoja debía llegar a su dueño inicial, y éste tenía que leer lo que sus compañeras habían escrito.
• Dinámica del Reto	Evaluar el trabajo en equipo que realizan las mujeres de la junta directiva de la asociación y mujer, en función de organización y coordinación del grupo, conociendo el manejo de la comunicación y el liderazgo entre las mismas.	Esta actividad finalizaba el resto de las actividades, tenía como fin, evaluar a las mujeres en cuanto a trabajo en equipo y ver como se coordinaban para trabajar.

Los resultados que arrojo el análisis del taller de identificación realizado son:

- Junta Directiva conformada por mujeres víctimas del desplazamiento forzado, provenientes de diferentes regiones del país, que llegaron a la ciudad de Bogotá y se han radicado en diferentes barrios de la Localidad de Ciudad Bolívar.
- Son mujeres son cabeza de familia, que trabajan en oficios varios, con un nivel de escolaridad que corresponde escasamente a básica primaria y que evidencian limitadas habilidades de lecto-escritura.
- Existencia de baja comunicación y falta de estrategias comunicativas que limita el proceso de planificación y ejecución de las diferentes actividades de la Junta Directiva, la baja comunicación disminuye las habilidades que les facilita cumplir con las metas individuales y grupales.
- No cuentan con suficientes espacios de encuentro, para intercambiar conocimientos frente a las funciones que deben desempeñar, al asumir un cargo dentro de la Junta Directiva.

- Demuestran poca autonomía en la toma de decisiones y deficiente liderazgo para participar o exponer sus propios puntos de vista frente a la Asamblea u otros miembros de la Junta Directiva, donde se requiera su participación activa.
- Un débil empoderamiento del cargo, de las funciones y las responsabilidades que debe tener cada uno de los miembros de la junta directiva.
- En general, las personas a las que les son asignados los cargos, tienden a permanecer flotantes, no tienen un compromiso con el grupo de trabajo de la junta directiva y tampoco con la Asociación.
- Una inadecuada delegación de funciones dentro de la Junta Directiva, expresada en la deficiencia en la comunicación y los mecanismos que se utilizan, normalmente no establecidos, que están relacionados con el entendimiento, la coordinación y la cooperación; no son completamente eficaces y no se logra el crecimiento y el desarrollo de la Junta Directiva de la Asociación Yo Mujer.
- Los conocimientos que adquieren algunas de las mujeres de la Junta Directiva no son recíprocos y en su mayoría no tienen conocimiento acerca de los programas y proyectos a los que está vinculada la Asociación,
- Presentan una dificultad para trabajar en equipo y participar en reuniones, para organizar las actividades que se realizan en la Asociación.
- Inexistencia de una cultura organizacional que dificulta la coordinación y el manejo de la Junta Directiva como grupo, lo anterior, hace que no sea factible la elaboración de un plan de trabajo, puesto que la persona que coordina todas las actividades es la Presidenta de la Asociación y a su vez coordina a las demás integrantes de la Junta Directiva. La falta de liderazgo de las demás integrantes de la Junta Directiva estanca los procedimientos requeridos o pactados para alcanzar los objetivos de la Asociación, generando una carga de responsabilidades a las que debe hacer frente únicamente por la Presidente.
- El grupo no ha trascendido de su Fase de Iniciación⁵¹, truncando así la cimentación del actuar de la Junta Directiva de Yo Mujer.

El diagnóstico igualmente permitió definir tres frentes de acción desde el Consultorio Social Uniminuto, para contribuir al proceso de fortalecimiento con estrategias organizativas para la Asociación Yo Mujer.

Los frentes definidos fueron:

- Orientación, asesoría y acompañamiento al Hogar de paso
- Formación y fortalecimiento de la Junta Directiva de la Asociación Yo Mujer
- Orientación a los asociados para la formulación de propuestas o proyectos en beneficio de la Asociación.

Estos tres frentes se denominaron para contribuir con el fortalecimiento de la estructura organizacional de la Asociación.

Este trabajo de sistematización en particular se refiere a la Formación y Fortalecimiento de la Junta Directiva de la Asociación Yo Mujer, siendo esta la base de la gestión administrativa y de toma de decisiones de la Asociación.

Con relación a este frente de trabajo que es materia de sistematización, se retomó del diagnóstico un resultado en particular identificado como: desorganización en la Junta Directiva de la Asociación Yo Mujer, ante lo cual se decidió realizar un taller, para identificar a cabalidad sus debilidades y fortalezas, para así contar con una línea de base para el trabajo a realizar. Los resultados del taller mostraron:

- Baja comunicación entre las integrantes de la Junta Directiva,
- Mal manejo de liderazgo,
- Dificultad para trabajar en equipo y participar en reuniones y diversas actividades que se realizan en la Asociación, Inexistencia de cultura organizacional.

El estado de la Junta y sus miembros al momento de efectuar el diagnóstico fue el que mostró la urgencia de capacitar y fortalecer la dinámica del desempeño de funciones correspondientes a los cargos administrativos que tienen las mujeres dentro de ella.

El paso siguiente para trabajar con la Junta Directiva de Yo mujer, se diseñó un plan de trabajo enfocado en el fortalecimiento de estrategias organizativas para el empoderamiento de sus miembros en lo relacionado con sus roles y funciones. El plan de trabajo se conformó, a partir de una serie de talleres y actividades encaminadas a identificar la importancia del cumplimiento del objetivo social, la misión y la visión de la Asociación y la necesidad de lograr mejor desempeño de las funciones dentro de la Junta Directiva, un empoderamiento y apropiación por parte de

las mujeres que la conforman, y de su organización interna, permitiendo ver a la Asociación Yo Mujer, como una entidad sin ánimo de lucro, necesariamente edificada organizacional y administrativamente.

La intencionalidad del plan de trabajo realizado con las mujeres de la Junta Directiva de Yo Mujer, fue de generar un cambio en el desempeño de las funciones de los cargos dentro de la Junta directiva; en el manejo de la comunicación asertiva entre las mujeres que la conforman, permitiendo que ellas se vuelvan gestoras de sus proyectos, que logren trabajar e equipo y con constante participación, enfocándose en la estabilización de la asociación como entidad sin ánimo de lucro, y en el apoyo constante para los asociados que permanecen y que están por formar parte de Yo Mujer.

4.2 ESTRATEGIA DEL PROYECTO

4.2.1 Área de incidencia:

El área de incidencia del proyecto fue la parte organizacional y administrativa de la Asociación, frente a la cual se realizó un trabajo directo con la Junta Directiva; tomando como estrategia ó método de intervención: el trabajo social con grupos, por medio del cual se quiso proporcionar un ambiente educativo y tranquilo como una manera de fomentar el aprendizaje en las personas y que éste perdura toda la vida; ya sea en su ámbito familiar, laboral o social.

En este sentido el papel central del quehacer de las trabajadoras sociales en formación, fue la promoción de estrategias organizativas en las mujeres que conforman la Junta Directiva, permitiéndoles empoderarse de sus roles y de la propia asociación, generando compromiso ante ella y a su vez participando activamente en la toma de decisiones de ésta.

4.2.2 Fases de la intervención

Entre las fases del proceso de intervención grupal realizada con el grupo de mujeres que conforman la Junta Directiva de Yo Mujer están:

- **Fase 1:** Visualización del campo de práctica:

El proceso de intervención dio inicio en el momento en que se hizo un reconocimiento del lugar donde está ubicada la Asociación Yo Mujer, de sus instalaciones y el espacio con el que se contaba para trabajar y para tener una visión del proceso que se llevaría a cabo el primer y el segundo semestre 2010.

- **Fase 2:** Contextualización y documentación:

En esta parte se conformó el grupo de trabajo de las estudiantes de práctica, se hizo una revisión de la documentación acerca del origen de la asociación Yo Mujer, de sus antecedentes, logros, metas alcanzadas, también se revisó lo que es el desplazamiento forzado, se obtuvo información acerca de los estatutos que la rigen a la asociación, en Cámara y Comercio, para conocer el movimiento legal que tiene. Y en la contextualización de la asociación, se debe tener en cuenta el medio en el que se desenvuelven las personas de la asociación, conocer la problemática del desplazamiento forzado en Colombia, y analizarla en relación con las personas que hacen parte de Yo Mujer.

- **Fase 3:** Caracterización de la población en situación de desplazamiento forzado en Yo Mujer:

Se hizo un diagnóstico, en el cual se tuvieron en cuenta las condiciones sociopolíticas, familiares y económicas en las que se encuentran las mujeres de la Asociación Yo Mujer; con el fin de determinar las diferentes problemáticas que inciden en la desvinculación de muchas mujeres de la asociación, y también en la poca participación y el desinterés de las mujeres.

- **Fase 4:** Caracterización de los miembros de la Junta Directiva de la Asociación Yo Mujer:

Se realizaron unas actividades con las mujeres de la Junta Directiva de la Asociación Yo Mujer, con el fin de detectar las diferentes características en cuanto a debilidades y fortalezas que tienen, y en función de organización y desempeño en el trabajo en grupo.

- **Fase 5:** Socialización de diagnósticos con la Junta Directiva de la Asociación Yo Mujer:

Se reunió al grupo de mujeres de la Junta Directiva y al grupo de Trabajadoras sociales en formación, se socializó el diagnóstico de la Asociación y el diagnóstico de la Junta Directiva de Yo Mujer, especificando los puntos principales en los que se encontraron falencias, debilidades y fortalezas, y la manera en que se iba a intervenir para terminar con los factores que truncaban el proceso de desarrollo de la Asociación y de la Junta Directiva. A lo que se propusieron tres frentes de apoyo y orientación: Hogar de paso, Junta Directiva y Asociados. En el caso de esta sistematización, corresponde a la experiencia vivida durante el apoyo y orientación al frente de Junta Directiva.

- Fase 6: Proceso de formación en la acción:

Se organizaron un conjunto talleres formativos y ejercicios grupales cuyo cronograma se procuró seguir al pie de la letra, previniendo situaciones adversas que ocasionaran el aplazamiento de las actividades, y a su vez buscando nuevas alternativas que permitieran llevar a cabo el objetivo general de este proyecto de intervención.

- Fase 7: Evaluación final:

Se aplicó una evaluación a las mujeres de la Junta Directiva de Yo Mujer con el fin de determinar y medir conocimientos adquiridos en el proceso de formación y capacitación, y poder así emitir conclusiones analizando sus componentes, funciones, procesos, resultados para posibles cambios de mejora de este frente de trabajo.

4.2.3 Concepción del rol de las Trabajadoras Sociales en formación, en el proceso de intervención grupal

El Trabajo Social promueve el cambio social, esto en referencia a la solución de problemas entre personas, mejorando sus relaciones y convivencia, también contribuye al fortalecimiento de la estructura social y al incremento del bienestar de las personas. En ese marco, las tres Trabajadoras Sociales en formación, a cargo del proyecto de intervención motivo de sistematización, asumen el rol de mediadoras y orientadoras con bases en temas complementarios al trabajo social en materia de psicología, antropología, sociología, ética entre otros, relacionadas directamente con el ser humano y su modo de relacionarse con el entorno y con otras personas, con el

fin de buscar alternativas para el mejoramiento de su calidad de vida. En este caso que nos ocupa, con un grupo de mujeres que se encuentran en un estado de vulnerabilidad e indefensión por condiciones de violencia, corrupción y conflicto armado de nuestro país “Colombia”.

En el proceso de intervención grupal que se llevó a cabo, se tomó en consideración la importancia del pensamiento o postura que cada una de las Trabajadoras Sociales en formación, tenían frente a las diferentes situaciones que se observaban dentro de la asociación, puesto que un punto importante a valorar, es el del propio criterio que tiene el profesional como ser humano, para poder reconocer una problemática e investigarla, con el fin de conocer sus orígenes, su trascendencia y su continuidad en el grupo sujeto de intervención. De esta manera se da inicio a una intervención, cuando realmente se identifica el problema y luego se plantea la solución. En la concepción del rol de las Trabajadoras Sociales en formación, no se excluye la idea de interactuar y relacionarse con el grupo de mujeres de la Junta Directiva, motivo por el cual se crearon lazos o vínculos afectivos, que permitieron realizar la labor profesional, con más entusiasmo y dedicación.

Partiendo del rol de Trabajo Social desempeñado por las Trabajadoras Sociales en formación, se capacitó y apoyó el trabajo que realizan las mujeres de la Junta Directiva, partiendo de la orientación frente a lo que debe ser una adecuada organización para propiciar el fortalecimiento de roles y funciones de cada una de las mujeres, donde cada una podía realizar su trabajo, empoderándose de su cargo dentro de la Junta Directiva, y de la toma de decisiones que consideraron convenientes para la evolución y mejoramiento de la Asociación. El trabajo en equipo, la participación en reuniones o actividades programadas, fueron orientadas en el desarrollo de funciones de cada una, cumpliendo con la mayoría de los requisitos establecidos dentro de los cargos contribuyendo así, a la perdurabilidad del funcionamiento de la asociación.

Se realizaron todas las actividades propuestas por las Trabajadoras Sociales en formación, teniendo como soporte diferentes herramientas de trabajo que fueron indispensables para llevar a cabo el proceso con las mujeres de la Junta Directiva, en el cual su participación y entendimiento fue primordial para poder lograr buenos resultados al final de cada actividad desarrollada y obtener por cada una de ellas conocimientos, que les iban a ser útiles para asumir con responsabilidad sus roles y funciones dentro de la Junta directiva.

Durante el proceso de intervención grupal, las mujeres de la Junta Directiva solicitaron el apoyo y orientación de las Trabajadoras Sociales en formación, para llevar a cabo un bazar, el cual tenía como fin recolectar fondos para poder pagar los servicios de gas, luz, y agua de las casas donde se encuentran: la oficina principal de Yo Mujer y el Hogar de Paso. Esta actividad se identificó, como una oportunidad para aplicar lo aprendido, por ser un ejemplo de acción que requería preparar, organizar, planear y ejecutar una actividad que iba a involucrar no sólo a las mujeres de la Junta Directiva, sino también a las demás asociadas vinculadas a Yo Mujer, incluyendo también a las Trabajadoras Sociales en formación encargadas del frente del Hogar de Paso; y que iba a necesitar de preparación, división de trabajo, trabajo en equipo, comunicación y mucha responsabilidad por parte de absolutamente todos los involucrados en la preparación y ejecución del el bazar.

Al momento de evaluar los resultados obtenidos del bazar, se apreciaron como regulares, teniendo en cuenta que muchas personas no cumplieron con las responsabilidades pactadas, y que hicieron falta algunos implementos que iban a ser muy útiles para llamar la atención de los habitantes del barrio Sierra Morena, para que estos participaran del bazar, y colaboraran comprando los alimentos que allí se estaban vendiendo, y cuyas ganancias estaban destinadas para la manutención de las casas de Hogar de paso y oficina principal de Yo Mujer. La falta de motivación de las mujeres de la Junta Directiva y de la Asociación Yo Mujer en general, fue un obstáculo inminente para la colaboración de muchas de ellas, incluso por parte de las Trabajadoras Sociales en formación, como ejercicio pudo no haber sido exitoso ni haber dejado utilidades como se buscaba, pero sí hizo evidente que no existía buena coordinación ni comunicación entre la junta y el resto de las integrantes o socios de la organización y que era necesario continuar trabajando esos aspectos, como realmente se continuo, haciendo énfasis en la conveniencia de la evaluación de dicha actividad como otro ejercicio práctico del proceso de formación.

4.3 DESCRIPCIÓN DEL DESARROLLO DEL PROYECTO

4.3.1 Actores que participaron

- Equipo de práctica profesional:

Este equipo esta conformado por las ocho Trabajadoras Sociales en formación, que a su vez se agrupan en los tres frentes de trabajo de: Hogar de Paso, La Junta Directiva, y Asociados de Yo Mujer.

- Grupo Sujeto a Intervenir:

Es el grupo de las diez mujeres que integran la Junta Directiva de Yo Mujer, con las cuales se trabajó durante el proceso de capacitación, orientación, formación y fortalecimiento de roles y funciones; desde el frente de Junta Directiva.

- Equipo de trabajo que realiza la intervención grupal con la Junta Directiva de Yo Mujer:

Este equipo está conformado por las tres Trabajadoras Sociales en formación vinculadas al Frente de: Junta Directiva, y comprometidas con la sistematización de la experiencia vivida en la intervención grupal con dicha junta.

4.3.2 Técnicas e instrumentos de recolección de información

Las actividades realizadas durante el proceso de formación y de trabajo con la junta directiva de la asociación yo mujer fueron:

- Técnica

- **Observación participante:** La técnica de observación participante nos permitió describir, conocer, describir y analizar las situaciones que se presentaban en el interior de la Asociación Yo Mujer, desde su Junta Directiva. Por medio de la observación participante, logramos identificar las problemáticas que habían dentro de la Junta Directiva, que a su vez requirieron del diseño de instrumentos de medición e investigación, que fueron fundamentales en el proceso de intervención grupal. Los datos o mediciones arrojados por el instrumento, correspondieron a la realidad que se pretendía conocer de acuerdo a la consistencia o estabilidad de la medición en los diferentes momentos del proceso.

- Instrumentos utilizados

- **Ficha social:** La ficha social o familiar, fue diseñada en el inicio de la práctica profesional, esto en el primer semestre del 2010, que tenía como objetivo conocer las condiciones sociofamiliares, sociopolíticas y socioculturales de los miembros de la asociación Yo Mujer, para la realización de un diagnóstico.
- **Entrevista estructurada:** Se aplica una entrevista estructurada a cada una de las mujeres de la Junta Directiva de Yo Mujer, con el fin obtener una descripción de cómo eran sus vidas antes del desplazamiento forzado de sus sitios de origen, puesto que el grupo de mujeres con el que se llevó a cabo el proceso de intervención grupal, no era el mismo grupo al que se le hizo el diagnóstico en el primer semestre del 2010 a La Junta Directiva, por tanto, una de las preguntas en el formato de entrevista, está encaminado a obtener una breve descripción del lugar de origen de las mujeres que conforman el grupo de la Junta Directiva actual. Con las otras preguntas del formato de entrevista, se quieren obtener datos, acerca del conocimiento y postura que tienen las mujeres frente a las funciones que realizan dentro de sus cargos en la Junta Directiva, y también para identificar los factores que influyen en el manejo de sus relaciones interpersonales.

Se aplicó una entrevista estructurada con preguntas abiertas, las cuales se les realizó a ocho mujeres de la Junta Directiva, la entrevista fue un instrumento que nos brindó herramientas para conocer un poco más a fondo a las integrantes de la Junta y darnos nociones de cuál sería nuestra forma de intervenir, puesto que en ese momento se estaban presentando dificultades dentro del grupo de la Junta, evidenciando personalidades agresivas, pasivas esto conllevaba a un mal manejo de la comunicación dándose discusiones entre ellas, tampoco conocíamos cuáles eran sus expectativas e interés dentro de la asociación, es decir no se tenía claro por parte de las trabajadoras sociales en formación que perspectiva tenían ellas de la Asociación de sus compañeras y lo más importante el papel desempeñado por ellas.

**CUADRO DE RESPUESTAS DE LA ENTREVISTA REALIZADA A LA
JUNTA DIRECTIVA DE YO MUJER**

No. De entrevistas: 8

PREGUNTAS	RESPUESTAS
<p>1. Describa cómo era su vida, sus costumbres, su familia, su trabajo, su rol dentro de su familia antes de ser desplazada.</p>	<p>Las ocho mujeres son provenientes de zonas rurales tales como Boyacá, Guajira, Meta, Huila, Tolima, Norte de Santander, Buenaventura están en edades de 19 a 55 años.</p> <p>Ellas manifiestan cómo eran sus vidas antes de ser desplazada;</p> <p>Una de las mujeres entrevistadas trabajo con el Estado en el consejo del Norte de Santander: (concejala)</p> <p>Una de las mujeres entrevistadas es auxiliar de sistemas.</p> <p>Una de las mujeres tenía un negocio de mariscos en el pueblo donde habitaba.</p> <p>Tres de ellas trabajaban los terrenos que tenia con sus familias.</p> <p>Una de ellas trabajaba con la comunidad: en un comedor comunitario era la (presidenta)</p> <p>Una de ellas poseía recursos suficientes para tener una vida de comodidades.</p> <p>Las ocho mujeres tenían familias nucleares, también poseían casa propia la cual tuvieron que dejar en el momento del desplazamiento.</p>
<p>2. Describa cómo se siente dentro de la Asociación, frente a las diferentes situaciones que en ella se presentan.</p>	<p>Las ocho mujeres manifiesta que se sentían bien, es decir que su interés estaban puestos en ayudar y colaborar en la asociación brindándoles una orientación para las personas que sufrieron el flagelo del desplazamiento ya que ellas pasaron por la misma experiencia.</p>
<p>3. En qué manera usted contribuye con la</p>	<p>Ellas manifiestan Dos de ellas que cumplen con sus funciones dentro</p>

<p>Asociación Yo Mujer? ¿Se siente presionada al hacerlo?</p>	<p>de la junta</p> <p>Una de las mujeres realiza las actividades que la deja encargada la presidenta.</p> <p>Una de las mujeres ayuda y orienta a las personas que llegan desplazadas diciéndoles cuales son los procedimientos de la ruta al desplazado.</p> <p>Una de ellas solo asiste en los momentos en las reuniones convocadas.</p> <p>Una de ellas colabora pero no hace referencia en qué forma</p> <p>Una de ellas ayuda a yo Mujer de hacer transformaciones de la sociedad.</p> <p>Observación:</p> <p>Una de las mujeres al momento de contestar la pregunta, responde de su condición en el hogar de paso.</p> <p>De las ocho mujeres ninguna se siente presionada para trabajar con Yo Mujer</p>
<p>4. Se siente con libertad de participar en la toma de decisiones dentro de la Junta Directiva? ¿Por qué?</p>	<p>Ellas manifiestan es esta pregunta:</p> <p>Una de las mujeres manifestó que al momento de participar en la toma de decisiones se presentan dificultades porque en la asociación solo tienen autoridad la "presidenta"</p> <p>Una de ellas hace sugerencias pero no las toman en cuenta.</p> <p>Una de ellas participa activamente pero en momentos la ignoran.</p> <p>Una ellas afirma que su participación en la toma de decisiones es pasiva, no opina, solo observa.</p> <p>Una de ellas no participa ya que no se le presenta la oportunidad</p> <p>Una de ellas participa en la toma de decisiones, propuestas reuniones etc.</p> <p>Dos de ellas no participan por que no tienen un conocimiento pleno de las funciones de su cargo en la junta</p>
<p>65. ¿En qué forma usted</p>	<p>Tres de ellas participa asistiendo a reuniones que</p>

<p>participa dentro de las reuniones, las asambleas y actividades en general dentro de la Asociación Yo Mujer?</p>	<p>convoca la junta Dos de las mujeres solo observan y asisten a las reuniones Una de ellas su participación era activa pero se han presentado irregularidades en la asociación por eso su desmotivación Una de ellas cumple con sus funciones y las tareas que debe responder Una de ellas gestiona, participa en las reuniones con otras entidades.</p>
<p>6. ¿Ha tenido inconvenientes con las otras mujeres que conforman la Junta Directiva? ¿Cuáles han sido?</p>	<p>Las mujeres manifestaron: Cinco de ellas no han tenido conflicto con ningunas de sus compañeros Una de ellas ha tenido conflictos pero afirma que por medio del dialogo lo han solucionado Una de ellas si ha tenido conflictos ya que la han acusado de sustraer mercados sin el debido permiso, además afirma que algunos miembros de la junta dan mercados a los miembros de sus familias y no pertenecen a la Asociación. Una de ellas ha tenido dificultades, en algún momento sintió que le estaban usurpando el cargo.</p>
<p>7. ¿Tiene usted dificultades para expresar sus ideas frente a un grupo de personas? ¿Cómo da a conocer sus ideas frente a un grupo de personas?</p>	<p>Las mujeres respondieron: Dos de ellas no tienen dificultades en expresar lo que piensa pero siente miedo que se presenten conflictos en el momento de decir r algún comentario Tres de ellas siempre expresa lo que piensa y da a conocer sus inquietudes frente a algún tema. una de las mujeres no da su opinión ni su punto de vista en ninguna reunión afirma que le gusta observar Una de ellas afirma que da sus puntos de vista y opiniones pero le da miedo equivocarse. Una de las mujeres no tiene dificultad en expresar su opinión ,pero afirma que no lo puede hacer por que en la asociación es un problema,</p>

	<p>Observación</p> <p>A una de ellas se le pregunta por qué no denuncia con la fiscal las irregularidades y ella afirma no se puede denunciar por que todos los cargos son escogidos aquí no hay votación.</p>
8. ¿Cuál es su interés al desempeñar un cargo dentro de la Junta Directiva de la Asociación Yo Mujer?	<p>Las mujeres manifiestan:</p> <p>Dos de ellas no tiene intereses económicos, solo quiere el progreso de la Asociación.</p> <p>Una de ellas desea que en la Asociación no haya corrupción ya que ella afirma que la presidente esta sustrayendo bienes que pertenecen a la Asociación para el beneficio propio.</p> <p>Una de ellas gestiona con otras entidades para recoger recursos económicos para yo Mujer.</p> <p>Tres de las mujeres quiere aprender conocimientos nuevos.</p> <p>Una de ellas desea que se cumplan las reglas, normas, para que la convivencia sea mejor, ella esta opinando sobre el hogar de paso.</p>
9 Cómo son las relaciones laborales con los demás miembros de la Junta Directiva en cuanto al trabajo en equipo?	<p>Las mujeres manifiestan:</p> <p>Seis de ellas dicen que las relaciones laborales son buenas, se colaboraran entre ellas</p> <p>Una de ellas afirma que algunas son agresivas.</p> <p>Una de ellas opina que no hay trabajo en equipo, no se han coordinado en las actividades que se presentan sino todas las tareas las realiza la "presidenta, ella no quiere delegar funciones.</p>
10. Desde su cargo dentro de la Junta Directiva, ¿Cómo evalúa el desempeño de sus funciones dentro de ella?	<p>Las mujeres manifiestan:</p> <p>Una de ellas se siente satisfecha con su labor en la junta</p> <p>Una de las mujeres el cargo que desempeña pues ha sido agradable, pero ella ha observado, que el cargo de la tesorera no se cumple por que los recursos económicos los recibe la presidenta.</p> <p>Dos de ellas llevan muy poco en el cargo pero está</p>

	<p>aprendiendo cual es su función en la junta.</p> <p>Una de mujeres las funciones que desempeña no son las que corresponde a su cargo sino la que le encomienda la "presidenta"</p> <p>Una de las mujeres está inconforme con la gestión desempeñada de sus compañeras, ya que ella no ha visto nunca un informe, ni un balance de cuentas.</p>
--	--

ANALISIS Y CONCLUSIONES

Análisis:

En la entrevista estructurada se evidenciaron resultados tales como:

1. Se realizo la primera pregunta con el propósito de conocer e indagar sus historias de vida antes de ser víctimas del desplazamiento, para reconstruir el contexto social, los cuales son la procedencia, la edad, la ocupación, puesto que al momento de realizar la ficha social, tres de ellas no estaban vinculadas a Yo mujer. Se evidenciaron los siguientes resultados: Las ocho mujeres están en edades 19 a 55 años de procedencia de zonas rurales como: Boyacá, Guajira, Meta, Huila, Tolima, Norte de Santander, Buenaventura

Ellas manifiestan cómo eran sus vidas antes de ser desplazada; una de las mujeres entrevistadas trabajo con el Estado en el consejo del Norte de Santander: (concejala), otra es auxiliar de sistemas, una de las mujeres tenía un negocio de mariscos en el pueblo donde habitaba, tres de ellas trabajaban los terrenos que tenia con sus familias, otra de ellas trabajaba con la comunidad: en un comedor comunitario era la (presidenta), otra de ellas poseía recursos suficientes para tener una vida de comodidades.

Las ocho mujeres tenían familias nucleares, también poseían casa propia la cual tuvieron que dejar en el momento del desplazamiento.

2. En la segunda pregunta se realizo con el fin de conocer cuáles eran las razones o motivos, por los cuales discutían y habían roces entre ellas.

Las ocho mujeres muestran interés en la Asociación brindándole, colaboración y orientación para las personas que llegan a la Asociación, las cuales

han sido víctimas del desplazamiento, las mujeres apoyan actividades que se presentan en la Asociación y fuera de ella (reuniones, comités, etc.).

3. En la tercera pregunta se realizó con el objetivo de conocer cuál es la función que realiza dentro de la asociación y si en algún momento se ha sentido presionado por parte de algún integrante de la junta. Dos de ellas manifiestan cumplir con sus funciones, una de ellas no realiza las funciones de su cargo sino las actividades que le encargaba la presidenta, las ocho mujeres manifiestan ninguna se asintió presionada para trabajar con yo mujer.

4. En la cuarta pregunta se busca conocer cuál era el motivo por el cual las mujeres no participaban en la toma de decisiones ya que se había observado que la presidenta no dejaba ejercer la democracia en el grupo y no tenía en cuenta a el resto de las mujeres.

En los resultados ellas manifestaron:

Una de las mujeres manifestó que al momento de participar en la toma de decisiones se presentan dificultades porque en la asociación solo tienen autoridad la "presidenta" otra hace sugerencias pero no las toman en cuenta, otra de las mujeres participa activamente pero en momentos la ignoran, otra la participación en la toma de decisiones es pasiva solo observa, una de ellas no toma decisiones ya que no se le presenta la oportunidad, dos de ellas no participan porque no tienen un conocimiento pleno de las funciones de su cargo en la junta.

5. En la quinta pregunta, se observó que algunas mujeres no participaban activamente en las reuniones de los talleres, puesto que siempre participan las mismas personas y a las demás se debían persuadir para que dieran opiniones o realizaran las actividades.

Cinco mujeres manifiestan que participaban asistiendo a las reuniones y observando, otra participa pero se ha desmotivado por las irregularidades que ella ha observado dentro de la Asociación, otra cumple responde con sus tareas.

6. Se evidencio por parte de las trabajadoras sociales en formación los conflictos y discusiones que se generaban dentro del grupo, algunas tenían tendencia a subir el tono de voz, provocando en las otras mujeres irritación pero era más por el contexto cultural ya que en algunas regiones de Colombia las personas tienen un tono de voz alto o simplemente era su personalidad.

Las mujeres manifestaron en esta pregunta:

Cinco de ellas no han tenido conflicto con ningunas de sus compañeros, otra de ellas ha tenido conflictos pero afirma que por medio del dialogo lo han solucionado otra de ellas si ha tenido conflictos ya que la han acusado de sustraer mercados sin el debido permiso, además afirma que algunos miembros de la junta dan mercados a los miembros de sus familias y no pertenecen a la Asociación.

7. se observo que algunas mujeres no expresan sus opiniones y puntos de vista si no dejan que otras personas decidan por ellas se vio la necesidad de conocer cuáles eran los motivos.

Ellas respondieron:

Dos de ellas no tienen dificultades en expresar lo que piensa pero siente miedo que se presenten conflictos en el momento de decir algún comentario, tres de ellas siempre expresa lo que piensa y da a conocer sus inquietudes frente a algún tema. Una de las mujeres no da su opinión ni su punto de vista en ninguna reunión afirma que le gusta observar; Otra de ellas afirma que da sus puntos de vista y opiniones pero le da miedo equivocarse, otra de las mujeres no tiene dificultad en expresar su opinión, pero afirma que no lo puede hacer por que en la asociación es un problema expresar lo que se piensa.

8. Se observo que no hay motivación por parte de algunas mujeres de la asociación ya que solo asisten a las reuniones cuando se les da mercado.

Las mujeres manifiestan:

Dos de ellas no tiene intereses económicos, solo quiere el progreso de la Asociación, otra de ellas desea que en la Asociación no haya corrupción ya que ella afirma que la presidente esta sustrayendo bienes que pertenecen a la Asociación para el beneficio propio, otra de ellas gestiona con otras entidades para recoger recursos económicos para yo Mujer, tres de las mujeres quiere aprender conocimientos nuevos.

9. Se observo que el trabajo en equipo era deficiente no coordinaban las actividades y unas trabajaban más que otras por cumplir los objetivos de la Asociación.

Las mujeres manifiestan:

Seis de ellas dicen que las relaciones laborales son buenas, se colaboraran entre ellas otra opina que no hay trabajo en equipo, no se han coordinado en las actividades que se presentan sino todas las tareas las realiza la "presidenta, ella no quiere delegar funciones.

10. Se observo que algunas mujeres no cumplen a cabalidad sus funciones dentro de la junta, y la "presidenta" no delega las funciones sin permitir que ellas ejerzan su cargo con constancia.

Las mujeres manifiestan:

Una de ellas se siente satisfecha con su labor en la junta, otra de las mujeres el cargo que desempeña pues ha sido agradable, pero ella ha observado, que el cargo de la tesorera no se cumple por que los recursos económicos los recibe la presidenta, dos de ellas llevan muy poco en el cargo pero está aprendiendo cual es su función en la junta, otra de mujeres las funciones que desempeña no son las que corresponde a su cargo sino la que le encomienda la "presidenta". Una de las mujeres está inconforme con la gestión desempeñada de sus compañeras, ya que ella no ha visto nunca un informe, ni un balance de cuentas.

Conclusiones:

- Se debe concluir que todas no tiene las mismas habilidades para ejercer los cargos dentro de la Junta por que los conocimientos adquiridos son diferentes, ya que se encentraran mujeres que están vinculadas hace seis años y otras solo 4 meses sin conocer cual es la misión la visión y los objetivos de la Asociación y algunas no asumen sus funciones con la responsabilidad que adquirieron en el momento de ser elegidos por la Asamblea, o sea todos los vinculados a la Asociación, aunque alguna manifestó que no nos elegidas por consenso.
- La participación es pasiva por parte de algunas integrantes de la Junta Directiva en reuniones o espacios donde se necesité su opinión o punto de vista, en ese momento se encontraban en la etapa de formación en donde conocen la Asociación y a sus compañeros.

- Algunas afirman que en la asociación en el ejercicio de la toma de decisiones no se presenta consenso, (se ejerce la democracia) es decir la "presidenta" es la persona que toma las decisiones de la Junta y la Asociación, por tanto se está presentando un mal manejo de la autoridad y su influencia dentro del grupo no permite que los miembros de la Junta se apropien de la Asociación y se pierda la motivación para continuar con el proceso dentro de la misma.
- La presencia de conflictos interpersonales entre algunas integrantes de la Junta cuando se presentan discusiones seriales, o sea se crean malentendidos y cada uno presenta una idea diferente esto conlleva a alteraciones y deformaciones de los mensajes que se desean comunicar presentándose choques los cuales son encuentros violentos que afecta las relaciones interpersonal, esto genera que la disposición a colaborar con la Asociación se vea afectada y su motivación disminuya.
- Por último las dificultades para el cumplimiento de roles y funciones puesto que las mujeres integrantes de la junta no están cumpliendo a cabalidad su responsabilidad en los estatutos está escrito cual es la función de cada cargo pero las mujeres no están presentado informes ni libros de contabilidad a la junta ni a la asamblea.

Formato de Evaluación:

Se diseñó un formato de evaluación de diez preguntas tipo ecaes, para aplicarlo a las mujeres de la Junta Directiva con el fin de analizar y concluir los aprendizajes adquiridos por ellas durante el proceso de capacitación, formación y evaluación llevado a cabo en la intervención grupal, realizado con ellas.

De la aplicación del formato de evaluación a las mujeres de la Junta Directiva, se realizó un cuadro que se presenta a continuación, en el cual están registradas las preguntas de la evaluación, las respuestas correctas e incorrectas y resultados y análisis de las respuestas de las mujeres:

**Cuadro de resultados de la evaluación realizada a la Junta Directiva de
Yo Mujer**

No. de evaluaciones realizadas: 7

PREGUNTAS DE LA EVALUACION	RESPUESTAS		RESULTADOS Y ANÁLISIS
	CORRECTAS	INCORRECTAS	
<p>1. Velar por el cumplimiento de las actividades de los demás miembros de la Junta Directiva, en el ejercicio de sus funciones como han sido establecidas en los Estatutos, así como también de que todas las decisiones se ejecuten conforme a lo dispuesto en las actas de Junta Directiva: Es una función de.. (respuesta correcta en negrilla)</p> <p>a) La Presidente b) La Secretaria c) La Fiscal</p>	4	3	<p>Se evidencia que la mayoría de las mujeres de la Junta Directiva respondió correctamente la pregunta, dado que la función que se expresa en el enunciado era similar a las funciones que se desempeñan dentro de otros cargos de la Junta Directiva por lo que evidentemente causó confusión en la mayoría de las mujeres.</p>
<p>2. Sirve como referente, como pauta normativa y disciplinaria que sanciona el incumplimiento o el mal comportamiento en el interior de la Junta Directiva; algunos les han llamado Códigos de ética. Así mismo debe</p>	6	1	<p>En este punto, la respuesta se menciona en la pregunta, a lo que la mayoría de las mujeres de la Junta Directiva, leyeron detenidamente obviando la respuesta, en otro caso se obtuvo solo una respondió</p>

<p>cumplir con una función de protección a los asociados de Yo Mujer, fomentando el respeto y el adecuado manejo de la comunicación entre los mismos. Es la función de... (Respuesta correcta en negrilla)</p> <p>a) El Comité Juvenil b) El Comité de Ética c) El Comité de Trabajo</p>			<p>incorrectamente a diferencia de las demás.</p>
<p>3. Es un ente jurídico sin ánimo de lucro que nace de la voluntad de varios asociados o corporados, los cuales pueden ser personas naturales o jurídicas y que tiene como finalidad ofrecer bienestar, físico, intelectual o moral, a sus asociados o a la comunidad en general. Es la función de...(Respuesta correcta en negrilla)</p> <p>a) La Asociación b) La Organización c) La Junta Directiva</p>	4	3	<p>Se evidencia que la mayoría de las mujeres de la Junta Directiva, respondió correctamente la pregunta, la cual, es la definición de lo que es una Asociación; a la que el concepto por más que se asemeje al de Organización, o Junta Directiva (que fueron las otras opciones de respuesta); los dos últimos no corresponden a ser entidades sin ánimo de lucro, pero forman parte de la estructura de cualquier asociación. De las mujeres que respondieron incorrectamente, dan a</p>

			conocer, la similitud que hay entre los conceptos, los cuales no tienen claro generándoles confusión en sus significados.
<p>4. Tendrá a su cargo el manejo de los fondos de la Asociación, la responsabilidad y custodia de los libros contables. Es una función de...(Respuesta correcta en negrilla)</p> <p>a) La Vocal b) La Vicepresidente c) La Tesorera</p>	7	0	En este punto todas las mujeres de la Junta Directiva, respondieron acertadamente, puesto que el enunciado se refiere a una función que irremediamente le corresponde a la Tesorera de la Junta Directiva, ya que es la encargada de manejar y custodiar los libros contables, lo cual se menciona en el enunciado.
<p>5. ¿Qué es un rol? (Respuesta correcta en negrilla)</p> <p>a) Es una situación de conflicto entre dos personas. b) Es un papel que desempeña una persona dentro de una unidad social determinada. c) Es una actividad que se espera sea</p>	4	3	Se evidencia que la mayoría de las mujeres de la Junta Directiva, respondieron correctamente la pregunta, la cual tiene solo tres opciones de respuesta, una de ellas no tiene nada que ver con la pregunta; otra, es la definición de lo que es una “función”; dado que los roles y las funciones son dos

<p>desempeñada por una persona dentro de la sociedad.</p>			<p>términos que van de la mano, se puntualizó el significado individual de cada uno, lo cual marca una diferencia importante, pero no muy notoria, por lo tanto, se confundieron los conceptos de rol y de función, y dieron estos resultados en el cuadro de respuestas.</p>
<p>6. Marque con X, las palabras que son positivas, y encierre en un O círculo las palabras que son negativas, dentro de un grupo. (En este punto se seleccionan respuestas múltiples, de palabras relacionadas con valores positivos y negativos, formas de solución de conflictos y trabajo en equipo).</p>	7	0	<p>Este punto contiene una serie de palabras alusivas a valores que son positivos y negativos dentro de cualquier grupo social, en el caso de la Junta Directiva de la Asociación Yo Mujer, se hablaría de un grupo de trabajo. En las capacitaciones realizadas a las mujeres de la Junta Directiva, se habló de formas de solucionar un conflicto y de valores y antivalores que muchas veces forman parte de la personalidad de un ser humano, y de cómo deben ser tratados para poder solucionarlos; de acuerdo con lo mencionado y</p>

			aprendido en las capacitaciones, las mujeres de la Junta Directiva, deben distinguir entre las palabras enunciadas, cuales consideran que son positivas y cuales son negativas.
TOTAL DE RESPUESTAS	32	10	

ANALISIS Y CONCLUSION DEL CUADRO DE EVALUACIÓN

La evaluación aplicada a las mujeres de la Junta Directiva de la Asociación Yo Mujer, contiene 10 preguntas; las primeras 9 preguntas tienen respuestas múltiples de las cuales sólo una es correcta; en cambio la pregunta 10, hace referencia a temas tratados durante los talleres de fortalecimiento, de evaluación y capacitación, que complementan y ayudan a mejorar el desempeño de las funciones que tienen las mujeres de la Junta Directiva dentro de los cargos que la conforman. Los temas tratados son: El trabajo en equipo, la delegación de funciones, el manejo de conflictos, el diálogo; y temas relacionados a factores negativos que afectan a la Junta Directiva como lo son: Las peleas, el irrespeto, las mentiras y el autoritarismo. Otros temas tratados fueron los valores positivos que deben haber dentro del grupo de trabajo de Junta Directiva que son: El respeto, el diálogo, la responsabilidad, el liderazgo, la honestidad y de solución de conflictos.

De los resultados obtenidos de la evaluación, se puede evidenciar que 6 de las 7 mujeres, respondieron correctamente la pregunta No.2 y solo una respondió incorrectamente; y en la pregunta No.4 todas respondieron correctamente, éstas dos preguntas hacen referencia a las funciones que realiza el Comité de ética y la Tesorera de la Junta Directiva; por lo que se puede deducir, que las mujeres de la Junta Directiva, lograron aprender y distinguir los roles y las funciones que desempeñan las otras mujeres que forman parte de su equipo de trabajo permitiendo así que el trabajo de toda la Junta Directiva sea productivo y se enfoque principalmente en la perdurabilidad de la Asociación Yo Mujer, y el bienestar de sus asociados.

Con respecto a la pregunta No. 6, la cual todas respondieron correctamente, puesto que se trataba de identificar valores y antivalores que pueden presentarse en el desempeño de las funciones de las integrantes de un grupo de trabajo, de lo que se evidencia, que son capaces de identificar, no sólo en las demás mujeres, sino en ellas mismas, las actitudes o posturas negativas que pueden adoptar en una situación determinada, y afectar el desempeño del resto del grupo; también de esa manera, pueden llevar a cabo una discusión adecuadamente, en un tema determinado que le compete a la Junta Directiva, utilizando el diálogo como medio primordial para solucionar el conflicto que se presente sin que éste llegue a afectar las relaciones interpersonales del grupo.

Las preguntas No. 1, 3 y 5, tienen en común que, sólo cuatro de las mujeres respondieron correctamente esas preguntas y tres de ellas respondieron incorrectamente, se evidencia que por lo menos 4 de las 7 mujeres evaluadas; tienen la habilidad de distinguir las funciones que realiza la presidente, de las funciones que se desempeñan en los otros cargos de la Junta Directiva; pueden distinguir el concepto de Asociación, en contraste con los conceptos de Junta Directiva y de Organización; y pueden distinguir el concepto de rol, separándolo de las funciones en general que se desempeñan en distintos roles que asumen las personas dentro de una sociedad, teniendo en cuenta que dentro de un rol determinado se asumen ciertas funciones que lo caracterizan y diferencian de otros roles, sin embargo, Rol y Función son dos conceptos separados que se unen entre sí para realizar una acción dentro de un ámbito social o grupo de trabajo.

Los resultados en general de las evaluaciones, son buenos, puesto que el número de respuestas correctas es de 32 y las incorrectas es de 10, variándolas entre las 7 mujeres que respondieron, de lo que se puede deducir en términos generales, que todas aprendieron la mayoría de los conceptos tratados en los talleres de capacitación, lograron cumplir con las expectativas de los talleres realizados en pro del fortalecimiento de los roles y las funciones que deben desempeñar dentro de los cargos que asumen dentro de la Junta Directiva. Lograron identificar y diferenciar los diferentes temas de valores, antivalores, solución de conflictos, diálogo, etc. que se trataron durante el proceso y también apropiarse y empoderarse de ellos; algo que debe resaltarse, puesto que, al inicio del proceso, no sabían qué cargo tenían las otras mujeres y tampoco estaban preparadas para asumir las responsabilidades que imputa y exige el tener un cargo dentro de la Junta, siendo este, el grupo representativo de Yo

Mujer. El proceso de fortalecimiento de la Junta Directiva, debe ser continuo, ya que por razones externas o internas las mujeres dejan de asistir a reuniones en las que es importante su presencia, desvinculándose de la Junta Directiva y estancando el proceso de desarrollo de grupo, siendo solo unas pocas mujeres las que consiguen lograr las metas propuestas. Es necesario seguir capacitando a las mujeres que tienen antigüedad en la Junta Directiva y también a las que llegan nuevas a sustituir a otra que ha abandonado voluntaria o involuntariamente su cargo, de acuerdo a los lineamientos de las juntas directivas expuestos en el marco legal.

4.3.3 Actividades desarrolladas:

- **Talleres grupales y capacitaciones:** Los talleres grupales y capacitaciones tienen el fin de apoyar y promover el fortalecimiento del empoderamiento de las mujeres de la Junta Directiva de Yo Mujer, para construir una cultura organizacional, de responsabilidad y de cumplimiento de sus deberes entre los roles y funciones dentro de los cargos de Presidente, Vicepresidente, Secretaria, Vocal, Tesorera y Fiscal, donde se realizaron los siguientes talleres y actividades:

Para llevar a cabo el objetivo del proyecto, se realizaron una serie de actividades con las mujeres de la Junta Directiva de Yo Mujer, que en este caso son el “Grupo sujeto a intervenir”, enfocadas en el fortalecimiento en el desempeño de sus roles y funciones, en el fomento de la participación activa en los procesos organizacionales mediante el trabajo en equipo y el adecuado ejercicio del liderazgo en cada una de las mujeres; en la promoción de una comunicación organizacional donde las mujeres fomenten entre ellas mismas el respeto y el cumplimiento de las normas de la asociación; y en la promoción de las habilidades de las mujeres en estrategias organizativas que contribuyan al desarrollo y ejecución de planes a largo y corto plazo. Todo esto con el fin de que las mujeres de la Junta Directiva, trabajen juntas para lograr cumplir con su objeto social, su misión y su visión.

El grupo de población sujeto, que hizo parte del proceso realizado en Yo mujer, está integrado por mujeres de la junta Directiva y las trabajadoras sociales en formación, las primeras son las encargadas de gestionar la Asociación entre asambleas, y su deber es desarrollar todos los actos propios que sean requeridos en la asociación los estipulados en los estatutos, las

segundas son las encargadas de formar y capacitar a las mujeres de la asociación, fortaleciendo sus funciones y sus roles dentro de la Junta Directiva donde cada una de las mujeres se responsabilice y cumpla con las actividades que le corresponden a su cargo, brindándoles estrategias que les permitan cumplir con procesos y procedimientos efectivos para solucionar los problemas o dificultades que se presentan, resaltando la importancia del trabajo en equipo, el liderazgo, la participación, y la comunicación al interior de la Asociación.

Se realizaron talleres grupales y capacitaciones y orientaciones individuales por cargos, que fueron el eje central de proceso formativo, el cual fue preparado, coordinados y evaluados por el grupo de Trabajadoras Sociales en formación: proceso en el cual surgieron dificultades, acuerdos, desacuerdos, avances, retrocesos e inquietudes acerca del trabajo

Los talleres se dividieron en 8 sesiones, organizadas los meses de agosto y octubre del segundo periodo del 2010 cada taller tuvo una duración de 2 horas, se ejecuto en las instalaciones de la Asociación Yo mujer en el barrio Sierra Morena. A continuación se presenta un cuadro resumen de las actividades que se realizaron con la Junta Directiva:

**Cuadro actividades realizadas en el proceso de intervención profesional,
con las mujeres de la Junta Directiva Asociación Yo Mujer**

TALLER	NOMBRE DE LAS ACTIVIDADES	TEMAS TRATADOS
1° Presentación del equipo y el plan de trabajo propuesto.	ACTIVIDAD No. 1 <ul style="list-style-type: none"> • Conociendo a mis compañeros de trabajo. ACTIVIDAD No. 2 <ul style="list-style-type: none"> • Socialización del diagnóstico y cronograma de actividades con la Junta Directiva. 	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en equipo. • Comunicación. • Liderazgo. • Participación. • Cultura organizacional.

2° Evaluación y capacitación en conceptos de roles y funciones.	ACTIVIDAD No. 1 <ul style="list-style-type: none"> Evaluación. ACTIVIDAD No. 2 <ul style="list-style-type: none"> ¿Qué es una Asociación? 	<ul style="list-style-type: none"> Asociación. Roles y funciones. Juntas directivas, y cargos.
3° Evaluación y capacitación en funciones y cargos de la junta directiva.	ACTIVIDAD No. 1 <ul style="list-style-type: none"> Cargos de la Junta Directiva y Funciones. 	<ul style="list-style-type: none"> Cargos de la Junta directiva. Funciones. Trabajo en equipo. Participación.
4° Aprendiendo a trabajar en equipo.	ACTIVIDAD No. 1 <ul style="list-style-type: none"> Compartiendo con el grupo. 	<ul style="list-style-type: none"> Ejercicio sobre solución de conflictos.
5° Evaluación y capacitación en realización de actas.	ACTIVIDAD No. 1 <ul style="list-style-type: none"> El Acta 	<ul style="list-style-type: none"> Actas que se deben llevar en la junta directiva.
6° Identificando y resolviendo conflictos para lograr un adecuado trabajo en equipo.	ACTIVIDAD No. 1 <ul style="list-style-type: none"> Historieta ACTIVIDAD NO. 2 <ul style="list-style-type: none"> Cuento: "Ratalandia" 	<ul style="list-style-type: none"> Liderazgo. Valores. Comunicación
7° Capacitación en el diligenciamiento de un acta y evaluación final.	ACTIVIDAD No. 1 <ul style="list-style-type: none"> Cómo llenar un Acta- Orden del día. ACTIVIDAD NO.2 <ul style="list-style-type: none"> Evaluación Final. 	<ul style="list-style-type: none"> Evaluar los conocimientos adquiridos.
		<ul style="list-style-type: none"> Como llevar

8° Evaluación y capacitación en el diligenciamiento de libros de contabilidad.	ACTIVIDAD NO.1 • Libros de contabilidad.	en orden los libros de contabilidad.
--	--	--------------------------------------

ANÁLISIS Y CONCLUSION DEL CUADRO DE ACTIVIDADES

Los talleres que se realizaron con las mujeres de la junta directiva, requirieron de un trabajo de investigación, planeación constante y ejecución ya que las Trabajadoras Sociales en formación, observaron debilidades en el apropiamiento de los roles, funciones y responsabilidades que atribuyen a los cargos correspondientes que asumieron las mujeres dentro de la Junta, de tal manera fue necesario implementar actividades de formación, capacitación y evaluación en relación con los temas tratados en los talleres y actividades mencionados; en el cuadro se involucran y se relacionan el accionar de las actividades laborales que tienen que desempeñar y lo que deben cumplir las mujeres en sus cargos dentro de la Junta, de tal manera se relacionaron temas como la resolución de conflictos, ya que esto se convirtió en un problema interpersonal interrumpiendo el trabajo de las mujeres, impidiendo el proceso de capacitación y formación de el trabajo en grupo de la junta. A pesar de estas dificultades se siguió trabajando con los talleres en temas sobre la comunicación asertiva, el saber escuchar, entender y comprender el trabajo que se desempeñó.

La mayoría de las actividades se trabajaron con el grupo de mujeres de la junta directiva, donde los temas tratados fueron asumidos con gran importancia no solo en recibir capacitación laboral si no que también contribuyeron en la reflexión de las mujeres acerca de su vida personal y sus relaciones afectivas con las demás personas.

4.4 DESCRIPCION DE LA EXPERIENCIA VIVIDA POR LAS TRABAJADORAS SOCIALES EN FORMACION

En el inicio de la práctica profesional, el primer paso fue conocer el campo de práctica, al cual fui sin ningún tipo de conocimiento sobre el, y tampoco conocía en

que consistía el funcionamiento de la asociación Yo Mujer. Al llegar a la casa donde se encuentra la Asociación, tuve un impacto muy grande, pues las condiciones habitacionales de esa casa son precarias, además la sala de reuniones estaba junto a la cocina, por lo que todo el salón olía a comida y a su vez atraía a muchas moscas que volaban en medio de mis compañeras y yo mientras estábamos en ese salón. Después de una orientación brindada por nuestra tutora de practica, Clara Stela Juliao, en la que nos dijo a mis otras cuatro compañeras y a mi, que Yo Mujer no tenía un diagnóstico social, que le sirviera de soporte para realizar proyectos productivos y sociales, y también nos dijo que los archivos de la asociación estaban todos en desorden y que había que ordenarlos a lo que yo no estuve de acuerdo porque no lo consideraba una labor importante para mi formación como Trabajadora Social y menos para hacer solamente eso en la práctica profesional. Tiempo después mis otras cuatro compañeras y yo, nos reunimos para aplicar la ficha social a 50 mujeres de la asociación, a lo que sacamos fotocopias de los formatos de ficha social, los repartimos entre las cinco para que cada una hiciera diez visitas domiciliarias y así pudiéramos tener muchos datos para hacer el diagnóstico de la asociación.

En las visitas domiciliarias que yo hice, que en total fueron 6 visitas, tuve otro impacto muy grande, pues ya había estado antes en comedores comunitarios en Sierra Morena y en Suba, conociendo las problemáticas que vivían los niños que asistían a los comedores, pero nunca había hecho una visita domiciliaria y mucho menos había entrado a una “casa” en donde viviera una persona desplazada. Mi primera visita fue en una casa que quedaba cerca de la asociación, era un cuarto pequeño en el que vivía toda una familia con ocho integrantes, el padre la madre y los seis hijos, contando al sexto que venía en camino pues la madre de hogar estaba embarazada. Estas personas dormían en unos colchones en el suelo y no tenían ninguna pertenencia, solo ropa, no tenían trabajo no tenían ningún tipo de ingreso, y de hecho no estaban siquiera pagando arriendo, pues vivían en esa casa por la compasión que tuvo hacia ellos la dueña de la casa que también años atrás había sido desplazada. Mientras yo hablaba con el padre de hogar, tenía muchas sensaciones de angustia, de temor, de rabia y de mucha tristeza, pues nunca vi. a alguien viviendo en esas condiciones de pobreza, y que aun así, tuviera esperanza, aunque me haya contado que al mayor de sus hijos lo había secuestrado la guerrilla y que no sabía nada de él. Me angustiaba ver el modo de expresarse de ese hombre, pues tenía una cara amable y sus palabras lo eran aún más, pensaba en mí como en una persona que esta acostumbrada a vivir bien y que cómo iba a ser capaz de estar en un lugar como ese. Al ser esta mi primera visita, ya no tenía alguna duda de que las otras tendrían la misma concurrencia, pero lo que mas me sorprendió de todas las personas a las que visite, es que son muy humildes, no en el hecho material, sino como personas, como seres humanos. Y la amabilidad que

tuvieron conmigo, ni siquiera se compara con la forma en que me han atendido en otros lugares no pobres, donde he estado.

En mi experiencia con la junta directiva de yo mujer, viví muchas cosas que nunca había vivido, nunca había trabajado con adultos, hasta la fecha solo había trabajado con niños y niñas, no había conocido a una población desplazada, de hecho no sabía que era el desplazamiento forzado hasta que ingresé a Yo Mujer, debo decir, que até muchos lazos de afecto con algunas mujeres de la junta directiva, que contuve muchas lágrimas al escuchar las historias de sus desplazamientos, que en algunas ocasiones lloré, aunque nunca en frente de un miembro de la asociación o de mi equipo de trabajo. Creo que siempre me vi seria e inescrutable frente a las mujeres de la junta directiva, sin embargo, hicieron que me esforzara por aprender, que me esforzara en diseñar métodos que las ayudara a poder solucionar los problemas que habían entre ellas, pues fueron situaciones que afectaron mucho al grupo de la junta directiva y también a mi equipo de trabajo.

También pude notar que hay un amplio desorden y desorganización en el interior de la asociación, todos sus miembros buscan un beneficio individual y no grupal, se han acostumbrado a estar presentes solo para recibir y no para aportar mucho, habían muchas personas que nunca participaban, con las cuales tocaba hacer esfuerzos muy grandes para que hablaran, para que no tuvieran miedo de expresarse y decir lo que pensaban o lo que creían que era bueno en alguna circunstancia. Debo decir que muchas veces, durante el proceso, me sentí atacada por la presidenta de la asociación, pues no quería que continuáramos con el proceso de intervención y capacitación, porque decía que ella ya conocía todos los temas que íbamos a tratar, sin embargo, mi equipo de trabajo y yo, siempre le explicamos a la presidenta y al resto de mujeres de la junta directiva, que era muy importante ese proceso y también la presencia de todas ellas en él, precisamente por la desorganización que había, y porque la única que sabía lo que había que hacer dentro de un cargo en la junta era la presidenta. Al explicarles lo anterior, aceptaron, y la mayoría de ellas estaban contentas porque estaban aprendiendo cosas que no sabían, y a la vez, mi equipo y yo, nos sentimos satisfechas porque las mujeres estaban participando y se estaban escuchando. En una ocasión estuvimos presentes en un conflicto que hubo entre la presidenta y la vocal de la Junta Directiva, que se originó a causa de un malentendido, pero mis compañeras y yo, logramos que ellas dialogaran, que se calmaran y que solucionaran el conflicto en frente de todo el resto del grupo. Puedo decir que aprendí muchas cosas estando en la asociación Yo Mujer, que van a ser fructíferas en mi formación como Trabajadora Social, que contribuí en la realización de un bazar, algo que yo no sabía que era, y nunca había estado en uno, y en el proceso de

organización de planeación del bazar pude ayudar a coordinar esta actividad, logré conversar más íntimamente con las mujeres de la Junta Directiva, y disfrutar de muchos momentos agradables que se vivieron junto con ellas y con el resto de mi equipo de trabajo de práctica profesional, que estaban encargadas del Hogar de Paso. **(Ivon Gómez, 2010)**

Partiendo de mi experiencia vivida y adquirida durante el proceso de intervención profesional desde trabajo social, llevado a cabo con las mujeres pertenecientes de la Junta Directiva de la Asociación Yo Mujer ,donde personalmente en el momento que con mis otras compañeras trabajadoras sociales en formación decidimos realizar nuestro trabajo de grado de este campo de intervención , me imaginaba una Asociación con unas instalaciones grandes y adecuadas para las familias que se albergaban allí, pues en su mayoría son familias víctimas del desplazamiento forzado provenientes de diferentes departamentos de nuestro país “Colombia” también me imaginaba un junta directiva con personas capacitadas referente a la información y conocimientos teóricos-prácticos para que pudieran asumir y cumplir responsablemente con sus roles y funciones que se presentan en sus cargos dentro de la junta.

Al empezar a evidenciar este tipo de falencias en cuanto al trabajo que la junta estaba realizando para su asociación, decidimos con mis dos compañeras, trabajadoras sociales en formación y nuestra docente y guía de práctica que era necesario plantear un plan de trabajo donde estas mujeres se capacitaran y se formarían, fortaleciendo y creando conocimientos en donde cada una de ellas se apropiaran de lo que significa el actuar con responsabilidad en sus cargos, teniendo claro lo que queríamos trabajar con las mujeres de la junta en una primera reunión con las mujeres se decidió que días se podrían trabajar en las capacitaciones, donde se llegó a un acuerdo y donde nuestros espacios de capacitación y de reunión serían todos los lunes, y martes y jueves apoyaríamos en otras actividades a la asociación.

Desde que empezó la primera capacitación me sentí muy bien un poco nerviosa por que estaba adquiriendo y brindando nuevos conocimientos mujeres que desconocían las responsabilidades que tenían que asumir ,donde los temas que se trabajaron en las capacitaciones requirieron de investigación y de planeación constante para que estas mujeres les fuera fácil entender lo que se les explicaba en los talleres, con el pasar del tiempo me di cuenta que no todas las mujeres pertenecientes a la junta no contaban con las capacidades de leer, escribir, pensando que esto dificultaría nuestro trabajo.

Cuando empecé a tener una relación mas afectiva y de confianza con algunas de las mujeres pertenecientes a la junta por medio de los talleres y actividades que fueron como al clave para que ellas mismas empezaran a detectar lo que estaba pasando a su alrededor es allí donde empezaron a manifestar y darse cuenta que se estaba presentando algunas inconformidades por parte de la presidenta hacia las demás mujeres, me sentí muy impotente porque de alguna u otra manera ellas pensaban que podíamos cambiar a la presidenta para que no se siguiera presentando mas irregularidades, ellas manifestaron que las ayudas que ingresaban a esta asociación no estaban siendo viables ya que en varias ocasiones en el comedor de la asociación que era nuestro sitio de encuentro, llegábamos a trabajar y no había luz, gas poniendo en riesgo la salud de los niños y personas que habitan en este hogar de paso. **(Yurany Garzón 2010)**

Mi experiencia inicialmente empezó el día que reconocimos el campo de práctica, en ese momento se tenía una gran expectativa por conocer cual era el trabajo realizado por yo mujer, cual era la población el contexto social puesto que yo nunca había visitado el barrio Sierra Morena. Seguido a esto nos documentamos a cerca de de la misión, la visión, los objetivos de la asociación y el por qué de su función en la sociedad también de la problemática por la cual es su razón de ser (el desplazamiento) a continuación identifico que no había un diagnostico de la asociación, no se sabía cuáles eran las familias a las que se debía visitar, en el momento de buscar las direcciones o teléfonos me moleste mucho por que empezó a identificar el desorden en la junta.

Al realizar las visitas no conocía el sitio de residencia de las mujeres, algunas eran muy amables y me ayudaban a llegar recogíendome en algún paradero, otras no se encontraban en las casa cuando se les hacia la visita.

Al realizar el diagnostico evidencie las dificultades de la junta y se vio la necesidad de intervenir para trasformar y mejorar el trabajo en equipo la participación de las mujeres integrantes de la junta directiva.

A continuación se realizo un plan de trabajo para intervenir en la junta directiva seguido a esto se realizaron talleres de capacitación y formación con la junta en una de las secciones yo tuve una discusión con la presidenta de la junta por que ella no quería que nosotras siguiéramos con el cronograma, sino que hiciéramos las secciones como ella lo veía pertinente, me sentí impotente al ver que ella por ser la presidenta no dejara que las demás señoras aprendieran, reaccione alzando el tono de voz y me sentí de malgenio por que ella no puede imponer su decisión por

encima de las demás. Se sabe que la presidenta de yo mujer ha participado muchas veces en procesos de asociaciones organizaciones, pero ella debía entender que las algunas mujeres no conocen sus funciones y roles.

Algunas mujeres mencionaban que la presidenta esta sustrayendo los bienes que son de la asociación para su interés propio, pero me sentía impotente al no saber si es un rumor o realmente hay algún caso de corrupción dentro de la asociación.

Para finalizar el trabajo realizado con la junta de yo mujer creo que fue un buen trabajo aunque el tiempo no alcanzo para haberles explicado mas conceptos y temas se logro que ellas conocieran sus funciones y roles dentro de la junta directiva. **(Julieth Olea Salamanca 2010)**

4.5 ANÁLISIS DE LA EXPERIENCIA

4.5.1 Resultados en el proceso de formación

- Asistencia y participación en las sesiones

El equipo de trabajo, para el proceso de intervención profesional con la junta directiva la cual estaba conformado por 12 mujeres victimas del desplazamiento forzado, vinculadas a la Asociación yo mujer, y de acuerdo con la asistencia tomada en las sesiones de cada taller se contó con la participación constante de 8 mujeres, ellas asistieron y participaron de tal manera que apoyaron los temas formativos, donde manifestaron sentirse bien y comprometidas con el aprendizaje que adquirieron para poder ponerlo en practica en su vida personal y en lo laboral, por otra parte las 4 mujeres que no fueron constantes en el proceso de capacitación solamente asistieron al primero y sexto taller donde se mostraron interesadas en el apoyo y organización del bazar que se hizo para recoger fondos y la otra participación que tuvieron fue el primer día que se dio a conocer todo el equipo de trabajo y los temas que se trataron durante el proceso de formación donde hasta el momento se desconoce las causas de su falta de compromiso con las labores y funciones desde los cargos se les habían asignado.

Por medio de los talleres y actividades realizadas a las mujeres de la junta se llegaron a crear espacios de intervención en cuanto a sus diferentes

puntos de vista y de reflexión por parte de las mujeres donde manifestaron sus puntos de vista, inconformidades, conformidades que se presentaban tanto en lo aboral como en las relaciones interpersonales con sus compañeras y el trabajo que cada una de ellas tenía que asumir y que este no se estaba cumpliendo generando más discordancia y desacuerdos entre ellas donde 8 de las mujeres resaltan que el recibir estas capacitaciones y el participar le facilitó el ampliar sus conocimientos para llevar de manera adecuada su proceso de formación e intervención laboral y personal para la Asociación

La participación por parte de LA VISEPRESIDENTA de la junta directiva fue relevante ante las demás ya que esta mujer antes de ser desplazada, trabajó con entidades gubernamentales donde tenía algunos conocimientos sobre los temas que se trataron en las capacitaciones, de una u otra manera se contó con su apoyo intelectual y de información hacia las demás mujeres donde se evidenció por parte de la presidenta la conformidad del trabajo que ella realizó para la Asociación

La participación que tuvieron las Trabajadoras Sociales en formación en la parte organizacional y trabajo en equipo mencionados en los temas de capacitación, fue muy útil para la planeación estratégica y ejecución del bazar, donde las mujeres se sintieron acompañadas formalmente como personas externas e independientes de ser participantes al proceso como trabajadoras sociales en formación en la junta directiva de la asociación, pues ya que la finalidad de este bazar fue buscar y recoger fondos para satisfacer necesidades como el pago de los servicios públicos de la asociación, se contó con el trabajo de 12 personas miembros de la junta directiva.

4.5.2 Limitaciones y obstáculos en el proceso de intervención grupal

- **Limitaciones de las participantes (Junta Directiva):**

Durante el proceso de intervención, se han visto algunos cambios en cuanto a la conformación de la Junta Directiva de Yo Mujer, puesto que como primer paso para el proceso de la intervención: se realizaron unas actividades con el grupo de la Junta Directiva que estaba conformado en el primer semestre del 2010, que tenían como objetivo obtener información acerca de las fortalezas y debilidades en cuanto al desempeño de sus funciones dentro de los cargos asignados en la Junta. Luego de que se efectuó la observación y el análisis de resultados

correspondientes a las actividades realizadas, se hizo un diagnóstico basado en dichos resultados, y de acuerdo a ellos, las Trabajadoras Sociales en formación diseñaron un plan de intervención enfocado al fortalecimiento de la asociación por medio de la Junta Directiva, ya que las integrantes del grupo que la conformaban, estaban muy desorientadas en cuanto a las funciones que iban a desempeñar allí. Sin embargo, el plan de intervención que se diseñó, no se dirigió hacia ese grupo de mujeres, puesto que éste se desintegró, antes de iniciar el segundo semestre del 2010 donde se llevarían a cabo las actividades programadas en el plan de intervención.

Se dio inicio al proceso de intervención en el segundo semestre del 2010, con un grupo de mujeres conformado, totalmente diferente al anterior. No obstante, el nuevo grupo tenía unas limitaciones muy similares al anterior, de las cuales hicieron evidentes: la falta de participación ya fuera por cohibición infligida por parte de otras mujeres de la Junta, o por no tener conocimiento alguno acerca de los temas tratados; la incapacidad de tomar apuntes de los nuevos conocimientos adquiridos durante las sesiones de los talleres por falta de habilidades en lecto escritura,- en la mayoría de los casos-, la inasistencia de las mujeres a las sesiones fue un motivo por el cual, algunas de ellas ignoraron por completo muchos de los conceptos tratados en las sesiones, truncando así el avance en el proceso de aprendizaje en ellas mismas. La falta de comunicación entre las mujeres fue una desavenencia en el traspaso de información de las unas a las otras, puesto que al finalizar cada sesión se dejaba una “tarea” para la siguiente sesión y las que asistían no informaban a las que no asistían, lo que debían hacer, por tanto, llegaban las mujeres sin ningún tipo de conocimiento o preparación, con respecto a lo que se iba a hacer, ya que no estaban preparadas para aprehender.

Durante las sesiones hubo muchas falencias a nivel de comprensión del proceso de intervención, pues en diferentes ocasiones las mujeres presentaban un descontento hacia los temas tratados en los talleres, que era infligido por la presidenta de la Junta, en este caso, la líder principal del grupo (en el transcurso de las actividades, otras lideresas fueron identificadas en el grupo). La presidenta fue la principal responsable, en diferentes ocasiones, de indisponer al resto del grupo frente al equipo de Trabajadoras Sociales en formación; pues muchas veces dejó en claro sus verdaderos intereses frente a las capacitaciones, que no iban concorde al plan de intervención, sin embargo, el resto de mujeres de la Junta, mostraba gran interés y agrado por lo que estaban aprendiendo, y al parecer esto

causaba un mayor disgusto en la presidenta por razones que sólo se encuentran en su propio criterio.

Pese a todos los desaciertos, desavenencias, inconformidades y desacuerdos, que se presentaron durante el proceso de intervención; se lograron obtener resultados satisfactorios a nivel cuantitativo de aprendizaje adquirido por las mujeres de la Junta y a nivel de aprendizaje práctico de las Trabajadoras Sociales en formación.

- **Limitaciones del equipo de Trabajadoras Sociales en formación:**

El equipo de trabajo tuvo limitaciones a nivel de coordinación, división de tareas, manejo de tiempos y de espacio para trabajar. Durante el proceso de planeación de tareas, siempre hubo un conflicto de intereses que dificultaba la intención de llegar a acuerdos en cuanto a la organización y ejecución de las actividades. Fue muy complicada la planeación de las actividades, puesto que, muchas de ellas requerían de elementos y de espacio en el cual se pudieran desenvolver libremente las mujeres de la Junta y el equipo de Trabajadoras sociales en formación. La falta de recursos logísticos, trunco un poco la efectucción de actividades de alto contenido en información, dinámica y de motivación para todos los participantes del proceso. Sin embargo, se trabajó con todos los elementos que habían disponibles dentro de las instalaciones de la asociación y con ello se pudieron llevar a cabo muchas de las actividades programadas dentro del plan de intervención, con la única diferencia que no se realizaron en los tiempos establecidos, sino en medida en que las circunstancias lo permitían.

4.5.3 Aciertos, errores y tensiones

- **Actividades:**

De los errores cometidos durante el proceso de intervención con el grupo de mujeres de la junta directiva de Yo Mujer, principalmente cabe mencionar, que muchas veces se ignoran las incapacidades, las pocas habilidades en lecto-escritura y comprensión de algunas actividades lúdicas, que puede presentar en general la población desplazada, puesto que son personas que al ser provenientes de zonas rurales del país, tienen conocimiento únicamente de actividades y labores que tienen que ver con el campo y la agricultura. En general las personas

que pertenecen a la asociación, como se muestra en el diagnóstico social, tienen un nivel de escolaridad que llega solo hasta la básica primaria, ninguno ha podido hacer el bachillerato completo, salvo la vicepresidenta, la secretaria y las mujeres que están en los comités de ética y de trabajo; quienes han venido desempeñando estos cargos desde el segundo semestre del 2010, donde cabe resaltar que son mujeres con estudios universitarios, que desde que forman parte de la Junta, ésta se ha desempeñado como tal de acuerdo a lo estipulado dentro de los estatutos de la asociación.

Es muy importante saber que no es un trabajo sencillo, capacitar a un grupo de mujeres con un nivel bajo de escolaridad, y también es muy importante no olvidar la situación en la que estas mujeres se encuentran, puesto que muchas de ellas viven en extrema pobreza, son cabeza de familias numerosas y sin embargo, asisten a las reuniones y talleres que se les brinda en la asociación. Estas mujeres necesitan ser capacitadas constantemente, necesitan aprender muchas cosas que las va a beneficiar para aprender a defenderse dentro de una ciudad como Bogotá.

Hubo muchas tensiones durante el proceso; una de las tensiones fue ocasionada por la impuntualidad de las Trabajadoras Sociales en formación, quienes algunas veces llegaron tarde a las actividades, ocasionando disgustos entre las mujeres de la junta que si llegaban temprano, las que llegaban tarde no participaban en la discusión. Por otro lado, hubo tensiones entre la presidenta y la vocal, y también entre la presidenta y las trabajadoras sociales en formación, de los segundos actores, cabe decir que las discusiones eran iniciadas por la presidenta, quien consideraba “una pérdida de tiempo las actividades” –en algunas ocasiones- y en otras participaba junto con las demás mujeres, al ver que estas no apoyaban sus inconformidades.

Entre los aciertos durante el proceso, se pueden mencionar los espacios de reflexión, las actividades que fueron realizadas con el objetivo de amenizar las relaciones entre las mujeres de la Junta, puesto que había muchas discusiones entre ellas, no dialogaban para solucionar los problemas, solo se enfrentaban verbalmente, indisponiendo a las demás mujeres del grupo. Dentro de los espacios de reflexión, las mujeres de la Junta supieron conversar, expresar sus ideales, sus temores, lo que les disgustaba, lo que las preocupaba etc. A lo que las demás escuchaban atentamente; y al finalizar estas actividades las mujeres estaban felices, puesto que se sentían apoyadas por su grupo y a la vez más unidas por haber compartido sus historias frente a las demás.

Dentro del grupo sujeto a intervenir, se evidencio la represión y el autoritarismo que ejercía la presidenta sobre las demás mujeres de la Junta, en lo que las Trabajadoras Sociales en formación, decidieron intervenir sutilmente, con actividades que tenían implícitos el tema de autoritarismo, como un cuento llamado “Ratalandia” en donde se describía una fábrica donde había un jefe que no respetaba a sus subordinados y como consecuencia encontró la desgracia; o una historieta que no contenía dialogo entre sus personajes porque los personajes de la historieta eran dos burros demostrando en cada recuadro una forma de trabajar en equipo, una forma de dialogo, una forma de compartir cargas etc. En el transcurso de esta actividad se fomento mucho la participación de las asistentes, donde todas hablaron, opinaron, hicieron reflexiones asociando el cuento y la historieta con situaciones que se presentaban en la asociación, hubo una concientización por parte de la mayoría de las mujeres, donde comprendieron la importancia de trabajar unidas en especial por la situación actual que comparten, la cual es la razón que tienen en común todas ellas.

- **Entrevistas:**

Pese a las situaciones adversas que se estaban presentando entre la presidenta y las otras mujeres de la Junta, se decidió realizar una entrevista a cada una de las mujeres en privado, para que pudieran hablar con libertad y expresar todas sus dudas e inconformidades a nivel de Junta Directiva, de la Asociación y de relaciones interpersonales con las demás asociadas. También se incluyeron unas preguntas en la entrevista, donde se solicitaba que describieran como eran sus vidas, su modo de vivir y su forma de actuar antes del desplazamiento forzado, se necesitaba esta información porque la ficha social que se aplico a las mujeres de la asociación, no les fue aplicada a ellas, por tanto no se conocía su lugar de procedencia ni el tiempo que llevaban en la asociación.

Las entrevistas fueron un gran acierto para el proceso de intervención grupal, porque fue de esa manera que se lograron identificar a fondo los problemas que estaban afectando a las mujeres dentro de la asociación y en la Junta Directiva, y por ese motivo se diseñaron actividades encaminadas al proceso de fortalecimiento de la participación, del fomento del diálogo, de la puesta en tela de juicio de lo que son las consecuencias negativas que se dan en el interior de un grupo por tener un líder negativo que no lo deja trascender ni opinar, ni defenderse.

Hubo tensiones con algunas de las preguntas porque algunas de las mujeres tenían miedo de responderlas, pero a su vez tenían la gran necesidad de contar lo que las agobiaba en esos momentos, con respecto a las situaciones que no comprenden por qué ocurren y por qué nadie las ayuda a solucionarlas ya que ellas solas no pueden hacerlo.

- **Evaluación de conocimientos:**

En el inicio de la evaluación, se explicó cómo debían ser respondidas las preguntas, una de las siete mujeres no entendió como debía responder las preguntas que habían en los formatos, y seleccionó todas las respuestas del formato, donde había que poner una equis en una única respuesta, ella tachó todas las respuestas, a lo que otras de las mujeres decían que las Trabajadoras Sociales en formación, debían ser más asertivas en la explicación de la evaluación, sin embargo, luego de explicarle tres veces cómo debía responder la evaluación, la mujer no pudo comprenderlo y finalmente decidió no hacerla y tampoco volver a responderla.

Entre los aciertos de la evaluación, se pudo evidenciar el aprendizaje adquirido por las mujeres durante el proceso de intervención, ya que luego de leer las preguntas, ellas argumentaban, por qué consideraban que la pregunta estaba mal hecha, diciendo que ésta tenía un doble sentido y que posiblemente tenía dos respuestas, sin embargo las preguntas eran de única respuesta salvo, una, en la que debían identificar palabras o valores positivos y negativos que se evidenciaron durante la realización de las actividades, y tenían que subrayar varias palabras. La evaluación permitió que las mujeres lograran diferenciar conceptos y que ejercitaran su modo de leer, facilitando así su comprensión de los enunciados de las preguntas.

4.5.4 Recursos y materiales implementados en el proceso de intervención grupal

Para llevar a cabo el cumplimiento de nuestro proceso de intervención profesional en la realización de talleres y actividades de fortalecimiento en roles y funciones en los cargos de cada una de las mujeres pertenecientes a la junta directiva de la Asociación Yo Mujer, requerimos la utilización de **recursos humanos**, donde se trabajó con 8 mujeres de la junta, donde su disposición de tiempo y el adquirir conocimiento fue la principal motivación de estas mujeres para

seguir siendo parte de la junta , y la intervención profesional por parte de las trabajadoras sociales en formación donde se trabajo con talleres de capacitación y formación en el área organizacional referido al apropiamiento de sus roles y funciones en el área laboral de la junta y al manejo de las relaciones interpersonales con las demás personas que trabajan allí, en los **recursos materiales** utilizamos hojas, marcadores esferos, fotocopias, carteleras, las Trabajadoras Sociales en formación diseñaron formatos como: formato de asistencia para cada taller realizado donde quedo constancia de lo que se trabajo y quienes participaron, formato para la elaboración de un acta, diseño formato carnet para la identificación y reconocimiento de las personas pertenecientes a la junta, formato de entrevista y formato de valuación de conocimientos frente a las capacitaciones que se aplicaron durante el proceso de formación. Diseño de formato la cual se realizo un manual instructivo donde se menciona todo lo re racionado con roles y funciones que debe desempeñar cada miembro de la Junta Directiva de la asociación yo mujer, elaboración de un cuento llamado ratalandia y en los **recursos físicos**, nuestros talleres y reuniones se dieron en un espacio inadecuado ya que se trabajo en el comedor de las personas que reciban sus comidas, donde por espacio se podían acomodar las personas y para recibir los talleres, en dos ocasiones se en la compárteca ubicada en el hogar de paso de la asociación, y se trabajo desde la oficina de la presidenta, donde se realizo entrevista de carácter muy personal y pequeñas reuniones por parte de las Trabajadoras Sociales en formación.

5 APRENDIZAJES TEORICO PRACTICOS

5.1 Aprendizajes teóricos:

Desde el punto de vista teórico se reviso y comprendió el tema del desplazamiento forzado como resultado de la violencia, que ha afectado en su gran mayoría, a la población campesina. La población en situación de desplazamiento forzado, tiende a sufrir más que otras personas por la vulneración constante de sus derechos, que no se hacen valer en Colombia, y se quedan como letra muerta escritos en un papel, sin quien los defienda y los haga cumplir.

Otro tema estuvo relacionado con las asociaciones como organizaciones sin ánimo de lucro, que se conforman partiendo de la disposición de dos o más personas, que buscan obtener un beneficio ya sea físico, intelectual o moral que contribuya al bienestar de una comunidad. Se capto la importancia de estar inscrita y legalizada

ante Cámara y Comercio, y cumplir con todos los requisitos de ley. Las asociaciones están regidas por normas que contribuyen al buen manejo de la misma, a promover la seguridad y permanencia de sus asociados. Lo más importante, que una asociación debe cumplir con las expectativas de los asociados, puesto que la asociación tiene como objetivo brindar beneficios a las personas que estén vinculadas a ella; de acuerdo a la temática de la asociación corresponden los servicios que ésta brinda.

En términos de organización y las características que la describen, se resalta la comprensión de la necesidad del trabajo en equipo, el liderazgo, la participación, el desempeño de los roles y funciones dentro de ésta, la comunicación y la cultura organizacional, como conceptos que al aplicarlos dentro de, una asociación, o en cualquier entidad, permiten que esta, funcione de acuerdo a su objeto social, político o cultural.

Es conveniente resaltar el que las responsabilidades sean compartidas, sin necesidad de usurpar la autoridad de funciones que les correspondan a otros, todos los miembros de un equipo deben trabajar conjuntamente en busca del beneficio de los mismos. La participación en relación, por ejemplo, con la junta directiva de Yo Mujer, viene a ser un concepto fundamental y de gran importancia en el desempeño de las funciones que se realizan en el interior de la Junta, pues cada opinión, cada aporte, cada función que se cumpla de acuerdo a cada rol, es importante para que exista una organización. Estos conceptos fueron igualmente analizados entre el grupo de profesionales para el desarrollo del proceso de sistematización, como un elemento que permitió superar dificultades en cuanto a la división del trabajo y la asignación de responsabilidades.

Toda la iniciativa participativa que tienen los miembros de un grupo de trabajo, hace que se realice un trabajo en equipo, es decir, un trabajo coordinado y coherente. Se toma en alto grado de importancia el tema del liderazgo, puesto que es un proceso que influye en un grupo, profesando el adecuado manejo de la autoridad, la cual se presenta por medio de la comunicación, logrando así satisfacer las necesidades del grupo de trabajo, y cumpliendo con los objetivos, los miembros del equipo deben estar dispuestos a aceptar la orientación de una persona a quien llaman líder que contribuya eficazmente en el cumplimiento de las metas; el líder es quien tiene la capacidad de identificar las habilidades y fortalezas de los demás miembros del grupo, y de acuerdo a estas asignara tareas correspondientes a lo que pueda cumplir el resto del grupo.

En el proceso de intervención las trabajadoras sociales se capacitaron en la realización de actas u orden del día, con el fin de transmitir el conocimiento a la Secretaria de la Junta Directiva y a las demás mujeres del grupo, permitiendo que se cumpliera la meta de los objetivos propuestos en el plan de acción, también se capacitaron en la realización de balances de libros de contabilidad, para poder capacitar a la Tesorera en cuanto al orden que debe llevar en los libros, registrando correctamente los ingresos y los egresos de la asociación, esta actividad también se realizó con las demás integrantes de la Junta Directiva.

Los conocimientos adquiridos de la documentación y capacitación sirvieron de ayuda en la formación de los dos grupos: el de la Junta directiva y el de las autoras del trabajo, puesto que en el proceso estaban trabajando los dos grupos independientemente, en una relación sujeto - sujeto, generando conocimientos recíprocos entre ambos; los cuales fueron aplicados en el proceso formativo de la Junta, y en el manejo de las relaciones interpersonales entre las tres autoras del trabajo, y a su vez entre los dos grupos mencionados.

En otras palabras, todos los conceptos teóricos adquiridos durante el proceso de intervención grupal, contribuyeron en la formación y preparación de todos los participantes del proceso, donde pudieron ponerse en práctica de manera satisfactoria para las trabajadoras sociales en formación y para las mujeres de la Junta Directiva, logrando así un conocimiento recíproco. Durante este proceso se aprendieron y se aplicaron conceptos fundamentales que se deben tener en cuenta en cualquier proceso de intervención con la sociedad.

5.2 Aprendizajes prácticos:

De los aprendizajes adquiridos durante toda la carrera de Trabajo Social, que fueron puestos en práctica durante el proceso de acompañamiento, formación en la acción y de intervención grupal aplicados en la práctica profesional se expresan los siguientes:

Conocer una población sujeto en la cual se quiere intervenir; que fueron puestos en práctica en el primer semestre del 2010, están: el reconocimiento del campo de práctica, la contextualización y documentación de la población desplazada vinculada a Yo Mujer, con la que se iba a trabajar, consultando los antecedentes, los estatutos y revisando los archivos de la asociación.

Relacionados con la investigación y técnicas e instrumentos de recolección de información; para tener conocimiento de las mujeres que estaban vinculadas a la

Asociación, se optó por realizar una ficha social en el primer semestre del 2010, que identificara las condiciones socio-familiares, socio-políticas y socio-económicas, lo que permitió el aprendizaje práctico de lo que es un diagnóstico preliminar. En un segundo momento para la recolección de información, se diseñó una entrevista que fue aplicada a las mujeres de la Junta Directiva, en el segundo semestre del 2010, con el fin de conocer las posturas que tienen frente a la organización y el desempeño de los roles y funciones dentro de los cargos que tienen dentro de la Junta. Como evaluación de los aprendizajes adquiridos por las mujeres durante el proceso de formación, se diseñó un formato de evaluación –incluido en el anexo No. 4- que fue aplicado, organizándose luego los resultados, analizándolos y concluyéndolos.

La realización de un plan de intervención dividido en fases o etapas para cumplir con las metas propuestas y lograr la transformación del grupo, no es indispensable que el proceso se desarrolle en forma secuencial se pueden hacer las sesiones en forma paralela, sin embargo, cuando no se realiza una planeación los resultados no son los adecuados, es necesario realizar un cronograma con las actividades propuestas con fechas los objetivos y las metas para distribuir y organizar en forma de secuencia el conjunto de experiencias y actividades diseñadas por las trabajadoras sociales en formación a lo largo del proceso.

Diseñar un plan de intervención, por medio del cual, se elaboró un diagnóstico social para evidenciar las problemáticas que se presentaban en la Junta Directiva, se plantearon estrategias para apoyar el mejoramiento organizacional de la junta, brindando talleres de capacitación y formación en la acción, a partir de estos talleres formativos y educativos se tuvo la oportunidad de manejar y aplicar herramientas para manejar los conflictos, las relaciones afectivas y laborales, partiendo de la adecuada comunicación, el saber escuchar, donde fue necesario aplicar el tema de valores para reflexionar sobre el actuar del diario vivir.

El trabajo en equipo es fundamental para las trabajadoras sociales en formación, puesto que nos ayuda a cumplir las metas propuestas, se debe llevar una comunicación entre todos los miembros del equipo para conocer que resultados se han encontrado si algún miembro del equipo termina su tarea, puede ayudar a otro integrante en terminar su tarea o buscar nuevas funciones para concluir el trabajo a tiempo, en el trabajo con la junta directiva existía una coordinadora la cual nos guiaba en el proceso, se le comunicaba las dificultades o aciertos que se presentaran en el desarrollo del proyecto.

Se presentaron dificultades entre las integrantes del equipo de trabajadoras sociales en formación porque en algún momento del proceso no se cumplieron con los compromisos adquiridos con anterioridad, buscando alternativas de solución, que se presentaron por una reflexión de las trabajadoras sociales en formación con el apoyo de la tutora. , Al final del proceso se mostró que las tres trabajadoras sociales hubieran concluido un trabajo sin dificultades, si se hubiera hecho una reflexión de nuestro actuar frente al trabajo y el respeto hacía las compañeras y los compromisos adquiridos. Lo importante es que en todos los procesos se aprende, en próximas acciones en grupo, se respetaran los puntos de vista y tiempos de las compañeras.

Con las mujeres de la junta se logro una relación socio-afectiva mostrándose agradecidas por la formación recibida,, generando confianza, donde expresaban sin temor las irregularidades que ellas evidenciaban en la junta, de tal manera como profesionales se tuvo que dar un manejo de la confidencialidad rente a lo manifestado por las mujeres y los temas que mencionaban

La importancia de ser puntual y comprometido cuando se cita un grupo de personas es un acto de responsabilidad de todo profesional para cumplir con las actividades y talleres programados, la única manera de exigir de los demás es dar el ejemplo desde el actuar individual.

De los relacionados con Trabajo Social con grupos, merece mencionarse la organización del proceso de intervención grupal según las 5 fases propuestas por Robert D. Vinter En las cuales se tiene en cuenta el proceso recuperado desde el inicio y conformación del grupo, identificando las características en común que tiene el grupo para conformarlo, diagnosticar la problemática, diseñar el plan de acción y establecer las relaciones y formas de comunicación al interior del grupo.

Como producto de la experiencia práctica al interior del grupo de profesionales se puede mencionar la comprensión del trabajo en grupo como diferente al trabajo en equipo; puesto que en un trabajo en grupo se reconocen a los autores pero no las funciones específicas realizadas por esos autores; en cambio el trabajo en equipo, define la labor o función que realiza cada uno de los participantes, aunque trabajen en lograr una misma meta, tienen una responsabilidad diferente, que de no ser cumplida, puede truncar el proceso que se lleva para alcanzar la meta.

El liderazgo cumple un papel muy importante en el trabajo en equipo, puesto que el liderazgo debe hacer parte de la iniciativa, no sólo de uno de los miembros del equipo, sino de todos; en un equipo se deben cumplir con los acuerdos pactados, y es

ahí donde surge el liderazgo, en la motivación y el empeño que se tiene en la realización de una función y cumplimiento de una responsabilidad.

Concluyendo el tema de los aprendizajes prácticos, se puede decir, que todo lo aprendido fue aplicado a la acción, tanto como en el proceso formativo durante la carrera de Trabajo social, como en el proceso de intervención grupal realizado con la Junta Directiva de la Asociación Yo Mujer y en el trabajo individual realizado dentro del equipo de Trabajadoras Sociales en formación.

6 OBJETIVO DE LA SISTEMATIZACIÓN

6.1 OBJETIVO GENERAL

Compartir y dar a conocer las enseñanzas surgidas de la experiencia vivida en la intervención grupal realizada con la Junta directiva de la asociación yo Mujer, por medio del trabajo social con grupos, aportando resultados de análisis y conclusiones, contribuyendo en la reflexión teórica y construcción de conocimientos surgidos de la práctica profesional.

6.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Dar a conocer la experiencia vivida que se analizó con la propia práctica, propiciando el mejoramiento en nuevas intervenciones sobre el campo de práctica Asociación Yo Mujer.
- Brindar conocimientos frente al desarrollo de los grupos formales desintegrados por deficiencia en su organización y en la administración, promoviendo métodos de intervención futuros que mejoren el desempeño de estos grupos.
- Mejorar la práctica profesional en el campo de práctica Asociación Yo Mujer, aplicando instrumentos de recolección de información que permitan conocer la realidad actual, contribuyendo a la creación de saberes.

- Contribuir con la Asociación Yo mujer, en la manifestación de situaciones actuales que provocan la desintegración de las asociadas, proporcionado testimonios que logren aclarar las carencias y necesidades que tiene la población desplazada dentro de la asociación.
- Dar a conocer los aciertos, errores y tensiones evidenciados durante el proceso de intervención grupal con la Junta Directiva de Yo Mujer, promoviendo nuevos procesos de intervención que satisfagan las necesidades de las asociadas.
- Transmitir los análisis de los resultados obtenidos durante cada actividad realizada durante el proceso de intervención grupal en la práctica profesional, produciendo nuevos aprendizajes que orienten a prácticas futuras.

7 CONCLUSIONES DE LA SISTEMATIZACIÓN

- Los resultados obtenidos durante el proceso de intervención grupal que se llevó a cabo con el grupo de mujeres de la Junta Directiva de Yo Mujer, no fueron plenamente satisfactorios, teniendo en cuenta, que con relación a la organización misma, se evidenciaron muchas de las problemáticas que se viven dentro de la Junta como grupo, son consecuencias de malos tratos entre las propias integrantes, y de muchas irregularidades que se visualizaron durante la práctica profesional, pero que no se pudieron trabajar ni superar en su totalidad. De esas irregularidades caber resaltar que el archivo de la asociación estaba completamente desorganizado, no había una persona responsable de él, en cuanto a esto, muchas personas ingresan a las oficinas sin respetar ningún tipo de reglamento, y esto sucede porque la oficina no cuenta con ningún tipo de seguridad, en consecuencia obvia, y seguirá truncando el proceso que llevaba el equipo de trabajo del frente del Hogar de paso, que consistía en establecer un orden en los archivos para que fueran de fácil acceso únicamente para las mujeres de la Junta Directiva.
- Es necesario continuar con el proceso de fortalecimiento de la Asociación Yo Mujer por medio de los tres frentes de intervención, establecidos en la práctica profesional que son: El frente de la Junta Directiva, Frente del Hogar de Paso y el Frente de Asociados. Por medio de ellos se pueden separar a los grupos de personas que ingresan a la asociación, para contribuir en la satisfacción de sus necesidades, enfocándose sólo en las necesidades propias de cada uno de éstos

grupos y así lograr que haya calidad en las funciones que deben realizar cada uno de los asociados en pro del cumplimiento de los requisitos de la Asociación para que esta perdure y cumpla con su Objeto Social.

- 8 La Junta Directiva de la Asociación Yo Mujer y cada uno de sus miembros, requieren de un acompañamiento y seguimiento constante de manera que se apliquen nuevos instrumentos y alternativas, que fomenten el entusiasmo en las mujeres asociadas, para que sigan participando en la asociación, y logren empoderarse definitivamente de sus roles y sus funciones, adquiriendo conocimiento y desempeñándose mejor dentro de ámbitos familiares, sociales y laborales.
- 9 Hay que buscar nuevas alternativas, que mejoren las relaciones entre las mujeres de la junta directiva y contribuyan a la toma de decisiones acertadas para un bienestar común.
- 10 Organización y Administración, son dos conceptos que están relacionados con: el funcionamiento interno de la Asociación Yo mujer, con su crecimiento en cuanto a recursos: humanos, físicos y materiales, y con el desarrollo productivo que le permite crecer y edificarse para buscar el beneficio común de los asociados que la conforman. Por lo tanto, el plan de intervención desarrollado con la Junta Directiva, debe incluir temas como, manejo de la autoridad, delegación de funciones, respeto y de responsabilidad en el cumplimiento de los compromisos pactados por las mismas integrantes del grupo.
- 11 Para intervenir con la Asociación, se deben tener presentes sus objetivos y su misión, para seguir trabajando sobre ellos, conjuntamente con las asociadas, permitiendo que ellas mismas sean pioneras en la creación de estrategias organizativas, de una cultura organizacional, que puedan ser ejercidas y promovidas junto con las mujeres que se vinculan a diario a la Asociación.

12 BIBLIOGRAFIA

ALBERICH NISTAL, Tomas (2006) Guía fácil de asociaciones: manual de gestión para la creación, desarrollo y dinamización de entidades no lucrativas (4ª ED.). Madrid 2006

ALVARO ESTRAMIANA José Luis (2003). Fundamentos sociales del comportamiento humano, Editorial UOC. Aragón-Barcelona 2003.

CARVAJAL Arizaldo (2007). La experiencia de sistematización de Antonia Silva en Chile. En: Teoría y práctica de la sistematización de experiencias. Universidad del Valle. Santiago de Cali 2007.

CONTRERAS VARELA Yolanda (1980). Definición de trabajo social de grupo. En: Trabajo Social de Grupos. Editorial Pax México, Librería Carlos Cesarman S.A. México 1980.

GAITÁN SÁNCHEZ Oscar Manuel (2007) Estatutos de una entidad sin ánimo de lucro, Registro en cámaras de comercio. En: Guía práctica de las Entidades Sin Ánimo de Lucro y del Sector Solidario. Bogotá: Cámara de comercio de Bogotá. 2007

JULIO V. DOCAL C. ROMERO C (2008). Cartilla: Observatorio Social a los Planes de Desarrollo Municipal. Proceso de formación en la acción. Colombia. 2008.

PAVON ECHEVERRI Claudia Milena (2010). “Yo Mujer” Desplazamiento Forzado y Ciudadanía, una historia que contar. Trabajo de grado presentado para optar al título de Magíster en Antropología. Universidad Nacional de Colombia – Departamento de antropología 2010.

PIZARRO Narciso (1998). Tratado de metodología de las ciencias sociales. España Editores S.A. 1998.

REYES PONCE Agustín (2005). La Organización. En: Administración de empresas teoría y práctica. México: Limusa, 2005.

ROBBINS Stephen P., DECENZO David A. (2002). Fundamentos del Comportamiento Individual y de Grupo. En: Fundamentos de Administración: conceptos esenciales y aplicaciones. México 2002.

RODRIGUEZ ANDRADE Horacio (2002). Comunicación en las organizaciones. 2º Edición. México 2002.

SCHERMERHORN JR. John R. (2003). El Trabajo en Equipo en las organizaciones. Administración. Editorial Limusa S.A. de grupo Noriega editores. México 2003.

Presidencia de la republica (2009). Sistema nacional de atención integral a la población desplazada – SNAIPD: informe del gobierno nacional a la corte constitucional sobre los avances en la superación del estado de cosas inconstitucional declarado mediante la sentencia T-025 de 2004. Bogotá 2009.

TAYLOR Frederick. Citado por FERNANDEZ ALARCON Vincenc (2004). En: Las bases del estudio en las estructuras organizativas. En: Tesis Doctoral: Relaciones encontradas entre las dimensiones de las estructuras organizativas y los componentes del constructor “capacidad de absorción”: El caso de empresas ubicadas en el territorio español. Universidad Politécnica de Catalunya. Barcelona 2004.

13 CIBERGRAFIA

<http://www.accionsocial.gov.co/contenido/contenido.aspx?catID=3&conID=544&pagID=820> (Consultado noviembre 2010).

http://www.institutodeestudiosurbanos.com/lopublico/secciones/localidades/ciudad_bolivar/fisicas.htm (Consultado Noviembre 2010).

http://images.google.com.co/imgres?imgurl=http://www.icbf.gov.co/Images/mapa-bogota.gif&imgrefurl=http://www.icbf.gov.co/Quienes_somos/donde_bogota.html&u sg= 1U8IEpRJrZ2L7jSHAJf1_nJkGbY=&h=340&w=508&sz=13&hl=es&start=17 &um=1&tbnid=J3d1QdBOdwf0fM:&tbnh=88&tbnw=131&prev=/images%3Fq%3D mapa%2Bciudad%2Bbolivar%2Bbogota%26hl%3Des%26sa%3DG%26um%3D1 Instituto Colombiano de Bienestar Familiar. (Consultado agosto 2010)

http://www.institutodeestudiosurbanos.com/lopublico/secciones/localidades/ciudad_bolivar/diagnosticolocal.pdf Localidad Ciudad Bolívar. En: Diagnósticos Locales con Participación Social. (Consultado Septiembre 2010).

<http://www.culturarecreacionydeporte.gov.co/portal/node/141> (Consultado Noviembre 2010)

<http://www.acnur.org/biblioteca/pdf/4046.pdf> (Consultado Noviembre 2010)

<http://www.cancilleria.gov.co/wps/wcm/connect/7f9823004218ec40afefef9089330988/Informe+Desplazamiento+Forzado+en+Colombia+-+Feb+2010+-+PER.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=7f9823004218ec40afefef9089330988> Desplazamiento forzado en Colombia (Consultado Septiembre 2010)

https://www.pfizer.es/salud/salud_sociedad/asociaciones_pacientes/tener_claro_es_u na_asociacion.html (Consultado noviembre 2010)

http://boletin.uc.edu.ve/index.php?option=com_content&view=article&id=23095:definicion-de-participacionnnnmax-macias&catid=3:opini&Itemid=11 (Consultado octubre 2010)

http://www.bogota.gov.co/portel/libreria/php/frame_detalle_scv.php?h_id=23792
SECRETARIA DISTRITAL: GUIA DE TRÁMITES Y SERVICIOS (Consultado Noviembre 2010).

<http://www.accionsocial.gov.co/contenido/contenido.aspx?catID=3&conID=544&pagID=820> ACCION SOCIAL: Agencia Presidencial para la Acción Social y la Cooperación Internacional (Consultado noviembre 2010).

http://www.institutodeestudiosurbanos.com/lopublico/secciones/localidades/ciudad_bolivar/fisicas.htm RedBogota.com: Ciudad Bolívar. (Consultado Octubre 2010).

<http://www.vertice.gov.co/LinkClick.aspx?fileticket=18rB9rdxd6o%3D&tabid=79&mid=410> ACNUR y Acción Social: ABC Registro Único de Población Desplazada-Cartilla Red de Servicios. Convenio ACNUR- Acción Social. (Consultado Octubre 2010)

14 NOTAS BIBLIOGRAFICAS

¹ Falla, Chávez y Molano. Desplazamiento Forzado en Colombia. Octubre 21 del 2003, (tomado de Internet Septiembre 8 del 2010) http://www.revistatabularasa.org/numero_uno/Ufalla.pdf

² CONTRERAS VARELA Yolanda: Definición de trabajo social de grupo. En: *Trabajo Social de Grupos*. Editorial Pax México, Librería Carlos Cesarman S.A. México 1980. Pág. 18.

³ *Ibid.* Pág. 13

⁴ PAVON ECHEVERRI Claudia Milena: "YO MUJER" DESPLAZAMIENTO FORZADO Y CIUDADANÍA, UNA HISTORIA QUE CONTAR. Trabajo de grado presentado para optar al título de Magister en Antropología. Universidad Nacional de Colombia – Departamento de antropología 2010. Pág. 60 – 68. (Consultado Octubre 2010) <http://www.flacsoandes.org/dspace/bitstream/10469/2234/1/01.%20Yo%20mujer...%20Claudia%20M.%20Pabon%20E.pdf>

⁵ RedBogota.com: Ciudad Bolívar. (Consultado Octubre 2010). Disponible en Web: http://www.institutodeestudiosurbanos.com/lopublico/secciones/localidades/ciudad_bolivar/fisicas.htm

⁶ Instituto Colombiano de Bienestar Familiar. Disponible en Web: http://images.google.com.co/imgres?imgurl=http://www.icbf.gov.co/imagenes/mapa-bogota.gif&imgrefurl=http://www.icbf.gov.co/Quienes_somos/donde_bogota.html&usq=__IU8IEpRJRz2L7jSHAJf1_nJkGbY=&h=340&w=508&sz=13&hl=es&start=17&um=1&tbnid=J3d1QdBOdwf0fM:&tbnh=88&tbnw=131&prev=/images%3Fq%3Dmapa%2Bciudad%2Bbolivar%2Bbogota%26hl%3Des%26sa%3DG%26um%3D1

⁷ Localidad Ciudad Bolívar. En: *Diagnósticos Locales con Participación Social*. (Consultado Noviembre 2010). Disponible en Web: http://www.institutodeestudiosurbanos.com/lopublico/secciones/localidades/ciudad_bolivar/diagnosticoalocal.pdf

⁸ Secretaría de Cultura Recreación y Deporte. Localidad Ciudad Bolívar. (Consultado Noviembre 2010). Disponible en Web: <http://www.culturarecreacionydeporte.gov.co/portal/node/141>

⁹ Folleto ACNUR: Los desplazados internos 2007 –preguntas y respuestas- ¿En qué se diferencian los desplazados internos de los refugiados?, ¿Cómo son tratados ambos grupos? Pág. 7 – 10.

¹⁰ Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados; organismo de las Naciones Unidas encargado de proteger a los refugiados y desplazados por persecuciones o conflictos, y promover soluciones duraderas a su situación, mediante el reasentamiento voluntario en su país de origen o en el de acogida

¹¹ Folleto ACNUR: *¿Cuál es la posición del ACNUR frente a los desplazados internos?* Pág. 12.

¹² Citados por Ibáñez y Velázquez, 2008

¹³ IBÁÑEZ Ana María y VELÁSQUEZ Andrea: La población desplazada en Colombia. *El impacto del desplazamiento forzoso en Colombia. Condiciones socioeconómicas de la población desplazada, vinculación a los mercados laborales y políticas públicas*. CEPAL. Santiago de Chile 2008 (Consultado Noviembre 2010) Disponible en Web:

¹⁴ INFORME CODHES Y PASTORAL SOCIAL. Conclusiones problemática del desplazamiento forzado en Colombia entre 1995 y 2005. Febrero 2006. (Consultado Noviembre 2010) Disponible en Web: Informe completo en: <http://www.acnur.org/pais/docs/1264.pdf>

¹⁵ RSS: "Informe al Congreso de la República – Enero 2002 a Febrero 2003", Tomo I, pág.4. Bogotá, 14 de marzo de 2003. citado por FORERO Edgar En: *EL DESPLAZAMIENTO INTERNO FORZADO EN COLOMBIA*. Washington, 2003. Pág. 4-7. http://www.ideaspaz.org/eventos/download/edgar_forero.pdf

¹⁶ Informe ACNUR, Consultoría Donny Meertens, "El futuro nostálgico: desplazamiento, terror y género" , enero-diciembre 2000. Ver también: Informe ACNUR, *Consulta con mujeres desplazadas sobre principios rectores del desplazamiento*, Bogotá, ACNUR, OCHA, Grupo Temático de Desplazamiento del Sistema de Naciones Unidas, 2001.

¹⁷ Conferencia Epsicopal de Colombia- Secretariado Nacional de Pastoral Social Sección de movilidad humana y CODHES "Desafíos para construir nación El país ante el desplazamiento, el conflicto armado y la crisis humanitaria 1995-2005" Pág.14 (consultado Noviembre 2010) Disponible en Web: <http://www.acnur.org/biblioteca/pdf/4046.pdf>

¹⁸ *Ibid.* Pág. 14 y siguientes. (Consultado Noviembre 2010) Disponible en Web: <http://www.acnur.org/biblioteca/pdf/4046.pdf>

¹⁹ DESPLAZAMIENTO FORZADO EN COLOMBIA. (Consultado Septiembre 2010) Disponible en Web: <http://www.cancilleria.gov.co/wps/wcm/connect/7f9823004218ec40afefef9089330988/Informe+Desplazamiento+Forzado+en+Colombia-+Feb+2010+-+PER.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=7f9823004218ec40afefef9089330988>

²⁰ GAITÁN SÁNCHEZ Oscar Manuel: ¿Qué es una asociación o corporación?. En: *GUÍA PRÁCTICA DE LAS ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO Y DEL SECTOR SOLIDARIO*. Bogotá: Cámara de comercio de Bogotá, 2007. Pág. 13-14.

²¹ Pfizer: Tener claro qué es una asociación. España 2005 (Consultado noviembre 2010) Disponible en Web: https://www.pfizer.es/salud/salud_sociedad/asociaciones_pacientes/tener_claro_es_una_asociacion.html

²² ALBERICH NISTAL, Tomas: *GUIA FACIL DE ASOCIACIONES: MANUAL DE GESTION PARA LA CREACION, D ESARROLLO Y DINAMIZACION DE ENTIDADES NO LUCRATIVAS (4ª ED.)*. Madrid 2006.

²³ *Ibíd.* Pág. 131.

²⁴ TAYLOR Frederick. Citado por FERNANDEZ ALARCON Vincenc En: Las bases del estudio en las estructuras organizativas. En: *Tesis Doctoral: Relaciones encontradas entre las dimensiones de las estructuras organizativas y los componentes del constructor "capacidad de absorción": El caso de empresas ubicadas en el territorio español*. Universidad Politécnica de Catalunya. Barcelona 2004. Pág. 33.

²⁵ *Ibíd.* Pág. 37.

²⁶ REYES PONCE Agustín: La Organización. En: *Administración de empresas teoría y práctica*. Limusa. México 2005. Pág. 211.

²⁷ *Ibíd.* Pág. 212.

²⁸ *Ibíd.* Pág. 215.

²⁹ *Ibíd.*

³⁰ *Ibíd.*

³¹ *Ibíd.* Pág. 216.

³² SCHERMERHORN JR. John R.: EL TRABAJO EN EQUIPO EN LAS ORGANIZACIONES. *Administración*. Editorial Limusa S.A. de grupo Noriega editores. México 2003. Pág. 352.

³³ *Ibíd.* Pág. 353

³⁴ ALVARO ESTRAMIANA José Luis: Fundamentos sociales del comportamiento humano, 2003. Pág. 152

³⁵ PIZARRO Narciso: Tratado de metodología de las ciencias sociales. España Editores S.A. 1998. Pág. 188.

³⁶ Stephen P. Robbins, David A. Decenzo: FUNDAMENTOS DEL COMPORTAMIENTO INDIVIDUAL Y DE GRUPO. *Fundamentos de Administración: conceptos esenciales y aplicaciones*. México 2002. Pág. 277.

³⁷ MACIAS Max, 2009 (consultado octubre 2010) Disponible en Web: http://boletin.uc.edu.ve/index.php?option=com_content&view=article&id=23095:definicion-de-participacionnnnmax-macias&catid=3:opini&Itemid=11

³⁸ Julio V. Docal C. Romero C: CARTILLA: OBSERVATORIO SOCIAL A LOS PLANES DE DESARROLLO MUNICIPAL. proceso de formación en la acción. Colombia. 2008. Pág. 11 – 13.

³⁹ Jack R Gibb citado por Rodríguez (2002)

⁴⁰ RODRIGUEZ ANDRADE Horacio: COMUNICACIÓN EN LAS ORGANIZACIONES. 2º Edición. México 2002. Pág. 12-16, 49-57

⁴¹ Fosyga (Fondo de Solidaridad y Garantía): Cuenta de administración de recursos para el subsidio y promoción de la salud y del seguro de riesgos catastróficos y accidentes de tránsito

⁴² Cooperative Housing Foundation- Fundación Cooperativa de Vivienda: Es una entidad encargada de atender las necesidades inmediatas, especialmente en materia de vivienda, mientras buscan maneras de ayudar a la población reiniciar sus medios de subsistencia lo antes posible. La calidad de la respuesta en el comienzo de una crisis de desplazamiento es fundamental para el largo plazo el bienestar de las poblaciones afectadas.

⁴³ SECRETARIA DISTRITAL: GUIA DE TRAMITES Y SERVICIOS, 2010. Disponible en Web: http://www.bogota.gov.co/portel/libreria/php/frame_detalle_scv.php?h_id=23792

⁴⁴ ACCION SOCIAL: Agencia Presidencial para la Acción Social y la Cooperación Internacional (Consultado noviembre 2010). Disponible en Web: <http://www.accionsocial.gov.co/contenido/contenido.aspx?catID=3&conID=544&pagID=820>

⁴⁵ SISTEMA NACIONAL DE ATENCIÓN INTEGRAL A LA POBLACIÓN DESPLAZADA – SNAIPD: *INFORME DEL GOBIERNO NACIONAL A LA CORTE CONSTITUCIONAL SOBRE LOS AVANCES EN LA SUPERACIÓN DEL ESTADO DE COSAS INCONSTITUCIONAL DECLARADO MEDIANTE LA SENTENCIA T-025 DE 2004*. Bogotá 2009. (consultado noviembre 7 2010) Disponible en Web: <http://www.dnp.gov.co/PortalWeb/LinkClick.aspx?fileticket=tY1P3AtxQ%2FY%3D&tabid=1080>

⁴⁶ ACNUR y Acción Social: ABC Registro Único de Población Desplazada- Cartilla Red de Servicios. Convenio ACNUR- Acción Social. Unidad técnica conjunta UTeC. Bogotá. Pág. 10. (Consultado Octubre 2010) Disponible en Web: <http://www.vertice.gov.co/LinkClick.aspx?fileticket=l8rB9rdxd6o%3D&tabid=79&mid=410>

⁴⁷ *Ibíd.* Pág. 21

⁴⁸ GAITÁN SÁNCHEZ Oscar Manuel: Estatutos de una entidad sin ánimo de lucro, Registro en cámaras de comercio. En: *GUÍA PRÁCTICA DE LAS ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO Y DEL SECTOR SOLIDARIO*. Bogotá: Cámara de comercio de Bogotá, 2007. Pág. 26.

⁴⁹ *Ibíd.* Pág. 41

⁵⁰ CARVAJAL Arizaldo: La experiencia de sistematización de Antonia Silva en Chile. En: *Teoría y práctica de la sistematización de experiencias*. Santiago de Cali 2007. Universidad del Valle. Pág. 99 y 100.

⁵¹ PALOMO VADILLO María Teresa: Liderazgo y motivación de equipo de trabajo. Madrid 2008. Pág. 129: Fase de iniciación: “En esta fase la madurez profesional es baja y los miembros del grupo no suelen tener claros los objetivos del equipo y cuál va a ser su contribución a los mismos. La madurez grupal suele ser alta, ya que los componentes del equipo aunque muestran interés, ilusión y expectativas positivas con respecto al futuro del grupo, aunque no han desarrollado sistemas de interacción efectivos y no existen sentimientos de pertenencia”
