

IDENTIFICACION DE CONFLICTOS QUE SE GENERAN EN LA JUNTA
DIRECTIVA DE LA ASOCIACION DE JUBILADOS Y PENSIONADOS DEL
MUNICIPIO DE PALMIRA (ASOJUPMPAL)

GLORIA ISABEL CABRERA ESCOBAR
Código 29.667.704

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA UNAD
CREAD PALMIRA

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS
PROGRAMA DE PSICOLOGIA SOCIAL COMUNITARIA
Palmira, Valle del Cauca
Noviembre 15 de 2003

IDENTIFICACION DE CONFLICTOS QUE SE GENERAN EN LA JUNTA
DIRECTIVA DE LA ASOCIACION DE JUBILADOS Y PENSIONADOS DEL
MUNICIPIO DE PALMIRA (ASOJUPMPAL)

GLORIA ISABEL CABRERA ESCOBAR

Código 29.667.704

Trabajo de Grado presentado como requisito para optar al título de Psicóloga
Social Comunitaria

Asesor: BEATRIZ COLONIA

Psicóloga

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA- UNAD
CREAD PALMIRA

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, HUMANAS Y EDUCATIVAS
PROGRAMA DE PSICOLOGIA SOCIAL COMUNITARIA

Palmira, Valle del Cauca

Noviembre 15 de 2003

AGRADECIMIENTOS

A TI “PADRE CELESTIAL”

Por darme la vida y poner en mi camino un Instrumento de tu amor “BEATRIZ COLONIA” tutora y Asesora, que gracias a ella hoy veo hecho realidad un sueño y una meta alcanzada.

A mis más preciados tesoros “WILLIAM MANRIQUE (esposo), LIESETH y WILLIAM DAVID (hijos) a quienes les robé su tiempo en esta búsqueda, vivieron mis angustias cuando sentía que no era capaz de lograr este propósito.

A mis padres por considerarme su orgullo y creer en mí, a las doctoras ANNA MORALES MANZANO y MARTHA INES RESTREPO SAAVEDRA, que me facilitaron el camino que debía recorrer.

A los Directivos de la Asociación de Jubilados y Pensionados del Municipio de Palmira (ASOJUPMPAL) quienes me abrieron un espacio en su organización informal contribuyendo en la realización de este proyecto.

“AMEN”

Doctora LILIAN PATRICIA ESCANDON _____
Coordinadora Facultad de Psicología
CREAD PALMIRA

Doctor OSCAR SUAREZ _____
Jurado

Doctora BEATRIZ COLONIA _____
Tutora

Noviembre 15 de 2003

TABLA DE CONTENIDO

		Pag.
	AGRADECIMIENTOS	
	RESUMEN	
	ABSTRAC	
	LISTA DE ANEXOS	
	INTRODUCCIÓN	
1.	JUSTIFICACIÓN	13
2.	PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	16
2.1.	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	16
2.1.2	FORMULACION DEL PROBLEMA	17
3.	OBJETIVOS	18
3.1	OBJETIVO GENERAL	18
3.2	OBJETIVOS ESPECIFICOS	18
4.	MARCO REFERENCIAL	19
4.1	ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN DEL PROBLEMA	19
4.2	CONTEXTO SITUACIONAL	23
4.3	MARCO HISTORICO	24
4,4	CONTEXTO SOCIOCULTURAL	24
4.5	CONTEXTO ECONOMICO	24
4.6	MARCO LEGAL	25
5.	MARCO CONCEPTUAL	26
5.1	DEFINICIÓN DE GRUPO	26
5.2	ETAPAS DE DESARROLLO DE LOS GRUPOS	27
5.3	TIPOS DE GRUOPOS	28
5.4	FACILITACIÓN SOCIAL EN EL GRUPO	30
5.5	FUNCIONAMIENTO DE LOS GRUPOS	30

6.	CONFLICTO	32
6.1	DINAMICA DEL CONFLICTO	34
6.2	ACTITUDES ANTE EL CONFLICTO	35
6.3	TIPOS DE CONFLICTOS ORGANIZATIVOS	35
6.3.1	CONFLICTO INTRAINDIVIDUAL	36
6.3.2	CONFLICTO INTERINDIVIDUAL	36
6.3.3	CONFLICTO INTRAGRUPAL	36
6.3.4	CONFLICTO INTERGRUPAL	36
6.3.5	CONFLICTO INTRAORGANIZATIVO	37
6.3.6	CONFLICTO INTERORGANIZATIVO	37
6.4	CONFLICTOS VINCULADOS A LOS OBJETIVOS Y A LA NATURALEZA DE LAS INSTITUCIONES	38
6.4.1	ORGANIZACIONES DE CARÁCTER COERCITIVO	38
6.4.2	ORGANIZACIONES DE CARÁCTER REMUNERATIVO	38
6.4.3	ORGANIZACIÓN DE CARÁCTER NORMATIVO	38
6.5	CONFLICTOS RELACIONADOS CON LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA	39
6.6	CONFLICTOS EN LA DIMENSIÓN INFORMAL DE LAS ORGANIZACIONES	40
6.7	ESTRATEGIAS PARA ENFRENTAR EL CONFLICTO EN LAS ORGANIZACIONES	44
6.7.1	ANTES DEL CONFLICTO: PREVENCIÓN DEL CONFLICTO	44
6.7.2	POSIBLES ALTERNATIVAS DURANTE EL CONFLICTO	45
6.7.3	ETAPAS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	48
6.7.4	DESPUES DEL CONFLICTO: SUS CONSECUENCIAS	48
7.	JUBILACIÓN	50
7.1	ATRACTIVO EMOCIONAL DE LA JUBILACIÓN	51
7.2	ACTITUD FRENTE A LA JUBILACION	51
7.3	CONSECUENCIAS EN LA VIDA DEL JUBILADO	52

7.4	JUBILACIONES CONFUSAS	53
8.	ESTEREOTIPO Y EL NUEVO CIUDADANO MAYOR	55
8.1	TERCERA EDAD	56
8.2	VEJEZ	56
8.3	TEORIAS DEL ENVEJECIMIENTO	56
8.4	ASPECTO PSICOLOGICO DEL ENVEJECIMIENTO	57
9.	METODOLOGIA	59
9.1	METODO DE INVESTIGACION	59
9.2.	DISEÑO DE LA INVESTIGACION	60
9.3	FASES METODOLOGICAS	61
9.3.1	PRIMERA FASE ENTREVISTA PRESIDENTE ASOJUPMPAL Y REUNION JUNTA DIRECTIVA	61
9.3.2	SEGUNDA FASE	62
9.3.3	SOCIODRAMA	62
9.3.4	TERCERA FASE	62
9.3.5	ENCUESTA	63
	MATRIX DE CONFLICTOS	64
9.3.6	CUARTA FASE: DEVOLUCIÓN RESULTADOS	88
	PREGUNTAS Y RESPUESTAS DE LA ENCUESTA	89
9.3.7	QUINTA FASE	99
9.3.8	ELABORACIÓN FINAL DEL INFORME Y ANALISIS	99
10.	INSTRUMENTOS	100
10.1	ENTREVISTA	100
10.2	SOCIODRAMA	100
10.3	OBSERVACIÓN PARTICIPANTE	100
10.4	ENCUESTA	100
9.3	DESARROLLO DE LAS FASES METODOLOGICAS	102
9.3.1	PRIMERA FASE – ENTREVISTA	102
11.	ANALISIS DE LA ENTREVISTA PRESIDENTE J.D.	102

9.3.1	SEGUNDO MOMENTO DE LA PRIMERA FASE REUNION J.D	105
12.	ANALISIS REUNIÓN JUNTA DIRECTIVA	105
9.3.1	DIAGNOSTICO DE LA PRIMERA FASE	109
9.3.2	SEGUNDA FASE – SOCIODRAMA	109
13.	ANALISIS – SOCIODRAMA	109
9.3.4	TERCERA FASE ENCUESTA	114
14.	ANALISIS CUANTITATIVO ENCUESTA Y DISTRIBUCIONES DE FRECUENCIA	115
15.	ANALISIS CUALITATIVO DE LA ENCUESTA	168
16.	SEGUNDO MOMENTO DEL PROCESO DE INVESTIGACIÓN	170
9.3.4	TERCERA FASE	173
9.3.6	ELABORACIÓN DEL INFORME FINAL Y ANALISIS GLOBAL DEL PROCESO DE INVESTIGACIÓN	173
17.	CONCLUSIONES	181
18.	RECOMENDACIONES	184
	ANEXOS	186
19.	BIBLIOGRAFÍA	230

LISTA DE ANEXOS

ANEXO 1 Entrevista Presidente Asojupmpal	183
ANEXO 2 Estatutos Asojupmpal	194
ANEXO 3 Plano Urbano Municipio de Palmira	220
ANEXO 4 Plano Rural Municipio de Palmira	222
ANEXO 5 Plano desarrollo Histórico de Palmira	224

RESUMEN

Esta investigación descriptiva se realizó con soportes teóricos de la Psicología Social, Psicología del Desarrollo, Psicología del Envejecimiento, psicología de las organizaciones y sociología para la empresa, sobre Identificación de Conflictos generados en la Junta Directiva de la Asociación de Jubilados y Pensionados del Municipio de Palmira (ASOJUPMPAL), con perspectiva crítico social, diseño metodológico investigación acción participativa (IAP), utilizándose además un instrumento cuantitativo – Encuesta – que permitió a la investigadora identificar y categorizar los diferentes conflictos que se generan en esta organización informal; estos conflictos son : En cuanto a su estructura organizativa, conformación y naturaleza, intra individuales, intergrupales, Intra grupales, intra organizativos, entre otros; los cuales dificultan su eficacia y eficiencia; toda vez que no tienen claridad frente al rol y responsabilidad que deben asumir al formar parte de esta clase de organizaciones; además, no estaban preparados para afrontar estos conflictos; se encontró además que los estatutos de esta organización deben modificarse en aras de que se apliquen correctivos y se optimicen resultados por parte de sus actores involucrados en esta misión; entre las recomendaciones hechas a los integrantes de esta estructura organizativa, en aras de minimizar los conflictos por los que atraviesan, está estudiar la viabilidad de reestructurar la junta directiva.

SUMMARY

This descriptive investigation was accomplished with theoretical supports of the Social Psychology, Psychology of the Development, Psychology of the Obsolescence, psychology of the organizations and sociology for the company, on Conflicts Identification generated in the Executive Board of the Association of Retired and Pensioned of the Municipality of ++Palmira (++ASOJUPMPAL), with social critical perspective, methodological design action investigation @@participativa (++IAP), being used furthermore a quantitative instrument - Survey - that permitted the researcher to identify and to categorize the different conflicts that are generated in this informal organization; these conflicts are : Concerning their/its/your/his organizational structure, conformation and nature, @@intra @@individuales, @@intergrupales, ++Intra @@grupales, @@intra organizational, between other; those which hinder their/its/your/his efficiency and efficiency; all time that they do not have front clarity to the role and responsibility that they should assume upon forming part of this class of organizations; furthermore, they were not prepared to face these conflicts; it was found furthermore that the bylaws of this organization should be modified for the sake of that are applied corrective and are optimized results on the part of their/its actors involved in this mission; between the recommendations made to the integrating of this organizational structure, for the sake of minimizing the conflicts by those which cross, it is studied the viability of restructuring the executive board.

INTRODUCCION

El conflicto por ser universal es inherente a todo ser humano y es así mismo necesario para el crecimiento y desarrollo de una sociedad que está en constante cambio; éste permite que haya acuerdo y desacuerdo y en esa dinámica se intensifica o se consolida de acuerdo a la satisfacción que se busca a las necesidades individuales o colectivas de la comunidad.

Esta investigación se realizó precisamente con el propósito de identificar los conflictos que se generan en la Junta Directiva de la Asociación de Jubilados y Pensionados del Municipio de Palmira; mediante un estudio descriptivo desde la perspectiva crítico social, y un diseño metodológico de corte cualitativo incluyendo además una técnica cuantitativa que permitió identificar los aspectos específicos del conflicto.- La metodología que se utilizó fue la Investigación Acción Participativa en la cual los actores involucrados en la problemática serían autores de un proceso de transformación; lográndose articular teoría y práctica en un proceso en donde la investigadora junto con los directivos de Asojupmpal, identificaron, construyeron el concepto de conflicto y se propusieron alternativas para minimizarlo a través de educación.- Se hizo uso además de talleres, observación ,entrevistas y diversas estrategias que facilitaron la recogida de la información.-En cada una de las fases se analizó el proceso y resultados obtenidos.

La Importancia de esta investigación consistió en que los directivos de Asojupmpal reconocieron que tienen conflictos, los identificaron y están dispuestos en buscar alternativas para Minimizar esta problemática, conscientes de que se necesita la intervención de un psicólogo social que facilite este proceso.

1. JUSTIFICACION

El aumento creciente de la población de personas mayores en los países desarrollados ha provocado importantes cambios de actitud y comportamiento, tanto en sus protagonistas como en la sociedad en general. Esta situación ha llevado a la adaptación de programas de atención y promoción de actividades de todo tipo, dedicadas a la satisfacción de sus necesidades básicas a nivel biopsicosocial.⁽¹⁾

Como la edad avanzada supone la terminación de la vida laboral, la transición de éste a la jubilación es un cambio muy importante en el que la persona puede esperar sentir estrés, pues puede suponer la pérdida de ingresos, de identidad profesional, estatus social, amigos, estructura cotidiana del tiempo y las actividades. La jubilación temprana antes de los 65 años, se puede deber a mala salud, por no querer trabajar más o por la fuerza (despido). La jubilación constituye una fuente importante de conflictos psicológicos.⁽²⁾

Durante las últimas décadas se ha conseguido un progresivo aumento de la edad media de vida, con lo que son mucho más numerosas las personas que llegan a jubilarse y, sobre todo, se ha conseguido que se vivan muchos años más que antes después del momento de jubilarse, sobre todo si se tiene en cuenta que la edad de jubilación se ha anticipado hasta edades más tempranas; en la actualidad el hombre comienza a trabajar a temprana edad y se jubila antes que en épocas pasadas, así lo vemos con algunos de los integrantes de los pensionados y jubilados del Municipio de Palmira, que lograron pensionarse unos con 47 años, otros con 48 y 53 años.⁽³⁾

⁽¹⁾ PAP Cols. 1999 Psicología del Desarrollo Humano Pág. 571

⁽²⁾ Op Cit 1 Pág. 601-602

⁽³⁾ BELSKY Janet Psicología Social del Envejecimiento 2001 Pág. 335

A esto se suma el rechazo a acelerar en cinco años el régimen de transición contemplado en la ley 100 de 1993, que implicaba elevar a partir del 2014 la edad de 55 a 57 años para las mujeres y de 60 a 62 años para los hombres. Así, la reforma de pensiones que pasó a sanción presidencial, se constituyó en la sorpresiva gran derrota del Gobierno en esta legislatura por la negativa del Congreso a aumentar la edad de jubilación en cinco años a partir del 2018. ⁽⁴⁾

Al formar parte de una organización, los adultos mayores se ven avocados a conflictos que subyacen al interior de ésta, debido al dominio de las relaciones que se generan, hecho que se atribuye a una confrontación de “racionalidades” provenientes del dominio de los propósitos, confrontación, en última instancia, reductible a la lógica del poder que signa las relaciones entre los participantes, es decir que todo conflicto tiene una razón de ser, y que desentrañarla es esencial para su comprensión y resolución, de ahí que surgió el interés en realizar esta investigación que permitió identificar los conflictos generados en la Junta Directiva de Jubilados y Pensionados del Municipio de Palmira (Asojupmpal) en la planeación, ejecución y representación del colectivo de 208 adultos mayores que conforman esta asociación; las estrategias de intervención se propondrán para una segunda fase de la investigación pero se trae en consideración ya que es el punto de partida para la misma, en la que los sujetos buscarán alternativas que permitan la resolución de los conflictos, donde éstos serán partícipes activos de esta transformación.

Esta investigación es importante para la población de adultos mayores, ya que a nivel de Palmira, la Asojupmpal, está legalmente constituida, y reconocida como tal, su impacto y transformación generaría modelos a seguir por generaciones posteriores, su eficacia y liderazgo facilitarían el camino a una mejor calidad de vida, y crecimiento personal, ya que este estudio surgió de las necesidades propias esbozadas y sentidas por los integrantes de la Junta Directiva.

Si pasamos ahora a nuestra área de interés específico -la psicología social-comunitaria- vemos que también en ella aparece la preocupación señalada anteriormente. Existe actualmente un acuerdo generalizado en este campo de trabajo de la psicología con respecto a la importancia que tiene la participación social de los sujetos en la resolución de sus conflictos, A tal punto que su logro es considerado requisito previo, condicionante de la obtención de cualquier resultado. E incluso condicionante de la posibilidad misma de la intervención comunitaria; además por que se dinamizan procesos de orientación y transformación articulando la teoría con la práctica en una dinámica que involucra a la comunidad donde éstos serán autores y partícipes de su propia autorrealización, generando recursos de afrontamiento y /o transformación de dichas problemáticas sociales y psicosociales.

Este estudio se enmarca además, en los lineamientos de la Facultad de Ciencias Humanas y Educativas del Cread Palmira, definidas en el acuerdo No.00028 del Consejo de Facultad de fecha jueves 6 de abril del 2000, quedando inscrito en el Campo 2: “ Problemáticas Sociales y psicosociales- procesos participativos de transformación de las mismas en Colombia”.

⁽⁴⁾.Economía Hoy Imprima Internet

2. PROBLEMA DE INVESTIGACION

2.1 PLANTEAMIENTO DE LA SITUACION PROBLEMA

La vejez, es una realidad del desarrollo durante el ciclo vital único y exclusivo de uno mismo, y de las personas que han llegado a ser importantes en este proceso, supone una nueva aceptación del hecho que uno es responsable de la propia vida. Erikson citado por Papalia (1999), define la Vejez como:” un proceso complejo influido por la herencia, la alimentación, la salud y factores ambientales, y no se sabe con exactitud por que el cuerpo de las personas funciona menos eficiente a medida que se hace viejo”.⁽⁵⁾

Caracteriza por un declive gradual del funcionamiento de todos los sistemas corporales.

Este mismo autor define la TERCERA EDAD en los siguientes términos: “como aquella en que se adquieren comportamientos de dependencia, ligados a la fragilización del estado de salud. Destaca que los comportamientos de adaptación suponen el reconocimiento y la aceptación de una relación de interdependencia, dependencia del organismo que impone limitaciones motrices, sensoriales o mentales, interdependencia hacia un entorno social donde la calidad de vida actual depende completamente de esta relación”.⁽⁶⁾

⁽⁵⁾ OP cit 1 Pág. 570

⁽⁶⁾ Op cit 1 Pág. 57

La jubilación constituye a menudo una fuente importante de conflictos psicológicos. Durante las últimas décadas se ha conseguido un progresivo aumento de la edad media de vida con lo que son mucho más numerosas las personas que llegan a jubilarse y, sobre todo, se ha conseguido que se vivan muchos años más que antes después del momento de jubilarse. Perder el trabajo, a cierta edad puede suponer, casi una pérdida de la identidad. No nos reconocemos en el nuevo tipo de vida que nos vemos obligados a adoptar. En cualquier caso supone un esfuerzo de adaptación que no todos superan, por lo que puede surgir una depresión a los pocos meses de haberse jubilado. La jubilación es algo que debe programarse si no queremos padecer buena parte de estos problemas. No debe llegar de repente, como algo imprevisto. ⁽⁷⁾

Los Jubilados y Pensionados se reúnen en grupo toda vez que tienen objetivos que motivan ese encuentro en esta clase de organizaciones, que se convierte así mismo en un campo de conflicto de ese diario convivir cuando no se tienen claros los mismos.

2.1.2 FORMULACION DEL PROBLEMA

¿Cuáles son los conflictos que se generan en la junta directiva de la Asociación de Jubilados y Pensionados del Municipio de Palmira (ASOJUPMPAL)?

⁽⁷⁾ VALLEJO NAGERA Dr. J.A. Guía práctica de Psicología Pág. 567

3. OBJETIVOS

3.1. OBJETIVO GENERAL.

- Identificar los conflictos que se generan en la Junta Directiva de la Asociación de Jubilados y Pensionados del Municipio de Palmira (ASOJUPMPAL).

3.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Analizar la estructura organizativa de la Asociación de jubilados y pensionados del Municipio de Palmira, (Asojupmpal) para conocer los mecanismos de participación por parte de sus integrantes y si están cumpliendo con los Estatutos en la ejecución de sus funciones.
- Realizar un diagnóstico para conocer los conflictos y dinámica de los mismos en la junta directiva de Asojupmpal.
- Proponer estrategias de intervención hacia la resolución de los conflictos que se están generando en el interior de la junta directiva de ASOJUPMPAL.

4. MARCO REFERENCIAL

4.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN DEL PROBLEMA.

La investigadora con el objetivo de indagar que estudios se han realizado sobre el tema que ocupa a la misma, visitó a nivel de Palmira y Cali, las Universidades respectivas a fin de tener como punto de referencia estas investigaciones, encontrando diferentes trabajos desde varias disciplinas sobre la actitud frente al conflictos, pero no concretamente sobre el tema objeto de este proyecto:

- En 1995, Emura Conde Lilian Sofía, Adriana Figueroa Bryon y Margarita Maria Suárez Vélez. Realizaron un estudio sobre las Actitudes de los empleados frente al manejo de conflictos asumidos por los directivos de una Industria Azucarera del Valle. Encontraron una actitud positiva por parte de los empleados de la industria azucarera frente a la manera como los directivos consideran que manejan los conflictos, ya que la mayoría de los casos los datos estuvieron en la zona favorable sobre la escala liker. Sin embargo, la dimensión de subsistencia generó actitudes desfavorables de inconformismo e insatisfacción.

Se determinó además con esta investigación que el conflicto se origina en la desigualdad del poder lo que implico unas relaciones de autoridad, de dominación y sumisión. Estas a su vez implican unos intereses divergentes y hasta contradictorios entre los grupos siendo estos el origen de los conflictos sociales, teniendo en cuenta que la solución no depende solamente de la cantidad de poder poseído sino de la naturaleza del mismo. Se logró además determinar el clima organizacional a través de la aplicación de la tecla, en donde se encontraron como

dimensiones críticas, la responsabilidad, la flexibilidad, la subsistencia y el reconocimiento.

Con respecto a la relación existente entre la opinión de los directivos y subalternos, se pudo concluir que los directivos presentaron una visión amplia del manejo de conflictos atendiendo y poniendo en práctica políticas dirigidas al bienestar y aprovechamiento del recurso humano.

En relación con el objetivo que pretendía brindar elementos o técnicas para el manejo de conflictos no se logró, pues el cuestionario para directivos no permitió definir cuál era la manera de manejar los conflictos sino la opinión de cómo se podía manejar las situaciones conflictivas.-

- En 1997, Cesar Augusto García Nomocon, y Nelson Rentarías Rengifo, hicieron un estudio sobre La Recreación dirigida como proceso educativo de resocialización. Seguimiento de un programa de recreación dirigida a pensionados por vejez. El objetivo principal de esta investigación, era describir y analizar, en un nivel inicial, el carácter de esta acción educativa, la influencia que ejerce como proceso interactivo que puede posibilitar la resocialización – guiada por un maestro (recreacionista). Se encontró que la construcción de actividades a partir de ideas de los participantes son las que proporcionan sentido y direccionalidad de cambio y transformación en el proceso de aprendizaje en donde los recreando se reconocieron como protagonistas que pueden forjar su propio trabajo y el recreacionista se reconociera como un mediador que provee los recursos profesionales para facilitar dicho trabajo.- Los recreantes pensionados llegaron al programa con la idea de que a su edad ya no estaban para aprender, sin embargo, con la metodología adoptada, el recreacionista creó y desarrolló esa disposición para aprender.

- En 1999, Jackson Palacios Lozano, realizó la investigación “Reacciones ante el conflicto y su relación con el desempeño laboral de los empleados del Superley Chipichape de la ciudad de Cali, Valle, cuyo objetivo general era identificar las reacciones ante los conflictos de pareja y su relación con el desempeño laboral de los empleados del Superley. Encontraron que los sujetos a través del taller de reacciones ante el conflicto de pareja, lograron la comprensión del proceso y darse cuenta de las situaciones conflictivas y la adquisición de técnicas y elementos importantes en el enfoque Gestalt, como darse cuenta, contacto, el sentir, la excitación y la formación de una Gestalt permitiéndoles un crecimiento en todo proceso. Logrando además identificar posibles conflictos de pareja por medio de la interacción de aspectos relacionados con las técnicas de la terapia Gestalt; el trabajar durante el proceso; el darse cuenta en el aquí y el ahora; es darse cuenta que es una experiencia Sensorial que ocurre en el ahora. Así mismo permitió identificar otras problemáticas a nivel organizacional como personal, lo cual la organización puede aprovechar para integrar al sujeto como un todo y facilitar un espacio para el trabajo clínico dentro de la organización.
- En 1999, Mónica Barney Tobar, investigó sobre los Cambios Físicos y la actitud sexual del adulto mayor. Con el objetivo general de descubrir mediante un cuestionario de actitudes, si los cambios físicos propios del envejecimiento tienen participación en la actitud hacia la actividad sexual, en un grupo de adultos mayores pertenecientes a la comuna tres de la ciudad de Cali. Encontró que el adulto mayor tiene una actitud positiva frente a los cambios físicos los cuales no influyen en la actividad sexual.
- En 2001, Alejandro Brugés Torres, realizó un estudio sobre Jubilados Vs. Universidad del Valle un enfoque para la resolución de conflictos y negociación. Cuyo objetivo general consistió en modelar con la ayuda de la

teoría de los juegos los diferentes escenarios posibles en los cuales los jubilados se encuentran y diferentes posibilidades a las que se enfrentan respecto a las decisiones que deben tomar para obtener mayores pagos posibles; la hipótesis principal es que el jubilado es un agente racional y dependiente de las condiciones del juego siguen un perfil de estrategias tal que le reporta los mayores pagos posibles. Se encontró que en 1993 se legisló la ley 100, en la cual cambió los acuerdos alusivos al régimen de jubilados y casi al tiempo la universidad entró en crisis pensional, pues desde 1994 ha venido cancelando la nómina mensual de pensiones con sus propios recursos. La universidad tenía un régimen especial de edad, para acceder a la jubilación, además de que los beneficios de ésta eran mayores a los ordinarios.

Al llegar el tiempo de cambiar este régimen, se presentó una confusión sobre la interpretación de la ley que tienen los distintos agentes acerca de la educación a la cual pueden acceder a una pensión y a la liquidación de la misma, por lo cual los directivos de la universidad se reunieron para recomendarles una pronta jubilación, cambiando las expectativas de retiro de varios empleados que cumplían con los requisitos pero no tenían perspectivas de retirarse pronto.

- En 2002, Adriana Milena Gallo Moreno, Ana Maria Narváez Duque, Andrés Zapata y Liliana Suárez, hicieron un estudio acerca de la Resolución de Conflictos Cotidianos en organizaciones del sector de servicios de la ciudad de Cali Valle. Con el objetivo de promover la adquisición de hábitos conciliatorios para el mejoramiento a resolución de conflictos cotidianos en las organizaciones del sector de servicios en asesorías profesionales de la ciudad de Cali. Encontraron que la obtención del objetivo propuesto, aunque fue posible identificar una diferencia significativa a los dos momentos de intervención, se hace necesario reforzar y desarrollar las habilidades obtenidas.

- En 2003. Beatriz Elena Vergara L. y Luz Danny Arciniegas E., realizaron un estudio sobre Diseño, Aplicación y Evaluación de un programa para la autoestima del adulto mayor, con el objetivo general de observar un efecto positivo de la autoestima en adultos mayores institucionalizados que presentan pérdida de afectividad por muerte del cónyuge.- Se encontró que la aplicación de talleres de manejo de autoestima, generó efectos positivos para los sujetos con los que se realizó el trabajo.-Además al final de la realización del programa para el mejoramiento de la autoestima en los adultos mayores, estos poseen una alta capacidad de autocrítica.

4.2 CONTEXTO SITUACIONAL.

Este trabajo investigativo, se realizó en la ciudad de Palmira, (ver anexo), la cual se encuentra localizada en la región sur del Departamento del Valle del Cauca, su cabecera está situada a 3° 31' y 48" de latitud Norte y 76° 81', 13 " de longitud a oeste de Greenwich. Limita por el Norte con el Municipio del Cerrito, por el Oeste con el Departamento de Tolima, por el Sur con los Municipios de Pradera y Candelaria y por el Oeste con los Municipios de Cali, Yumbo y Vijez..- Con un área de 1.162 kms² de los cuales 28.79 Kms² corresponden a la zona urbana.- En ella se distinguen 3 zonas topográficas diferentes: Zona plana 505.0 Km², zona pie de monte con 201.5 Km² y alta montaña con 455.5 Km².- Cuenta además con una gran variedad de climas: Cálido, medio, frío y páramo. Y su población es de 287.261 habitantes. ⁽⁸⁾

⁽⁸⁾ Anuario Estadístico Cámara de Comercio Palmira 2002.

4.3 MARCO HISTÓRICO.

La entrevista realizada al señor ELEAZAR RAMOS, presidente de la Asociación de Jubilados y pensionados del Municipio de Palmira, Valle, permitió conocer que esta organización informal “ASOJUPMPAL” se creó en el año 1998, concretamente el 5 de febrero, ante la necesidad de sus asociados de proteger una pensión, un derecho de jubilación adquirido. Organización que cuenta con personería Jurídica según resolución 0292 de junio 10/98, (ver anexo de estatutos), sus fundadores reconocidos en este documento eran EIDER ZARATE D. (presidente), HENRY ROJAS (vicepresidente), HENRY DIAZ (secretario general), LUIS C. HERNANDEZ (Tesorero), LUIS E. CAICEDO (fiscal), JESUS M. ARIAS V., ALFOSNO VASQUEZ, OMAR ROJAS, LUIS C. ESCOBAR Y JOSE E. CONCHA (vocales).

La sede donde inicialmente funcionaba esta organización era en la Antigua Alcaldía ubicada en el centro de esta ciudad.

4.4. CONTEXTO SOCIO-CULTURAL:

Los integrantes de esta asociación en su mayoría habitan en esta ciudad, otros provienen del Corregimiento de Rozo, a excepción del presidente de la asociación que vive en el Municipio de Candelaria.

4.5. CONTEXTO ECONÓMICO:

Los integrantes de Asojupmpal, dependen de su pensión de jubilación para su sustento y el de sus familias. El sector donde esta ubicada esta organización es comercial, existen panaderías, restaurantes, peluquerías, almacenes, etc.

4.6. MARCO LEGAL.

Desde la perspectiva jurídica encontramos en el artículo 1° de la C. P: "Colombia es un estado social de derecho fundado en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y en la solidaridad de las personas. El artículo 25 establece que el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. El artículo 53 dice cuales son los principios mínimos constitucionales en la relación laboral y el artículo 93 habla de la buena fe."

La ley 100 de 1993 "Crea el sistema de seguridad social integral", el verbo rector es crear. Y define la universalidad como "la garantía de la protección para todas las personas, sin ninguna discriminación, en todas las etapas de la vida". Y al determinar el campo de aplicación del sistema general de pensiones expresamente dice: "El Sistema General de Pensiones, con las excepciones previstas en el artículo 279 de la presente ley, se aplicará a todos los habitantes del territorio nacional, conservando adicionalmente todos los derechos, garantías, prerrogativas, servicios y beneficios adquiridos y establecidos conforme a disposiciones normativas anteriores para quienes a la fecha de vigencia de esta ley hayan cumplido los requisitos para acceder a una pensión o se encuentren pensionados por jubilación, vejez, invalidez.-

Como es apenas natural los trabajadores del Estado tienen derecho a su pensión. La pensión no es una dádiva del Estado, es un derecho adquirido por quienes cumplen los requisitos exigidos para tener el status de jubilado.

Estos requisitos "no son meramente condiciones de exigibilidad del pago de la mesada pensional, sino elementos configurativos del derecho a disfrutarla, sin los cuales el trabajador no puede reclamarla válidamente" (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, 20 de abril de 1968).

5. MARCO CONCEPTUAL

El marco conceptual se elabora con base en los planteamientos de la PSICOLOGIA SOCIAL, definida por Allport, citado por Stephen Worchel y Cols.(2002) como “ la disciplina que se vale de métodos científicos para entender y explicar la influencia que la presencia real, imaginada o implícita de los otros tiene en las ideas, los sentimientos y la conducta de los individuos”.⁽⁹⁾

Desde esta perspectiva se define en primera instancia el concepto de grupo.

5.1 DEFINICION DE GRUPO

Kur Lewin, define al grupo como: “el espacio vital de cualquier persona está constituido, sobre todo, por un marco social, es decir, por su pertenencia a grupos.... Lo verdaderamente interesante sucede cuando se permite la libre interacción de los elementos que conforman el grupo; el efecto que tienen en cada persona las acciones, los gestos y las palabras de los demás.....”.⁽¹⁰⁾

De igual manera, Shaw, citado por Stephen Worchel y Cols. (2002), afirma que un grupo consta de “dos o más personas que se relacionan de tal manera que cada una influye y es influida”.⁽¹¹⁾

⁽⁹⁾ ESTEPHEN Worchel y Cols. Psicología Social Editorial Thomson Pag. 4 (2002)

⁽¹⁰⁾ RODRIGUEZ Aroldo. Psicología Social Pag. 381

⁽¹¹⁾ op cit 8 Pág. 414

Por último, Pichón Riviére, (1992) afirma que grupo es:” un conjunto restringido de personas que, ligadas por constantes de tiempo y espacio y articuladas por su mutua representación interna, se proponen en forma explícita o implícita una tarea que constituye su finalidad, interactuando a través de complejos mecanismos de asunción y adjudicación de roles”.⁽¹²⁾

5.2 ETAPAS DE DESARROLLO DE LOS GRUPOS

Diversos autores han estudiado las etapas en el desarrollo y consolidación de los grupos en un intento por comprender y explicar la dinámica de los mismos; A. Francia, afirma que los grupos en su desarrollo y consolidación pasan por las siguientes etapas.

1. Etapa de Formación: Cada miembro inicia su actuación transmitiendo sus intereses. Aparecen estados de expectativa y ansiedad. El grupo busca refugio y seguridad en el anterior.
2. Etapa de conflicto. El conflicto adopta varias formas dentro del grupo: de oposición (cuando sus componentes se vuelven adversarios), de competición (si aparece la rivalidad), de alianza (para fortalecer las propuestas). Todas estas conductas tienen su origen en la afectividad.
3. Etapa de Interacción. El grupo se tiene cohesionado. Las diferentes estructuras o roles se hallan suficientemente equilibradas entre sí. Las relaciones interpersonales están basadas en la afectividad. La capacidad del grupo para funcionar como tal es muy alta y afectiva. El grupo se democratiza y se reparte el liderazgo entre sus miembros”.

⁽¹²⁾ RIVIÉRE Pichón. Psicología Social de las Organizaciones Pág. 34 (1992)

5.3 TIPOS DE GRUPOS

Según Keith Davis y Cols. Existen diferentes maneras de clasificar los grupos. Ellos afirman que existen grupos formales e informales, de esta manera entienden como “GRUPOS FORMALES: Aquellos que se crean para realizar tareas de corto plazo, luego de lo cual se le desintegran, otro tipo de grupo formal es el de los grupos de trabajo más naturales y duraderos. Que se forma cuando los individuos desempeñan tareas en común como parte de sus asignaciones de trabajo, y se le conoce como equipo.-Algunos grupos formales se constituyen en comités, entendido como un tipo específico de grupo a cuyos miembros se les delega autoridad para resolver un problema.

GRUPOS INFORMALES: La organización informal es una red de relaciones personales y sociales no establecida o requerida por la organización formal pero que surge espontáneamente como resultado de la asociación de los individuos entre sí. El énfasis en la organización informal se halla sobre las personas y sus relaciones, mientras que la organización formal enfatiza los puestos oficiales en términos de autoridad y responsabilidad.. El poder informal, en consecuencia, es atribuible a una persona”. ⁽¹³⁾

Por otro lado estos autores aseguran que existen beneficios en las organizaciones informales, siendo de suma importancia reconocer la combinación con los sistemas formales para componer un eficaz sistema total, los planes y políticas formales no son suficientes para resolver todos los problemas en una situación dinámica.- Otro beneficio de la organización informal es que aligera la carga de trabajo de la dirección.- Un beneficio adicional es que la organización informal puede ser un útil canal de comunicación de los empleados.

⁽¹³⁾ KEITH Davis y Cols. Comportamiento Humano en el Trabajo Pág. 367 a 373
Edición Mc Graw Hill.

Constituyendo el medio para que los empleados se mantengan en contacto, aprendan más de su trabajo y sepan qué ocurre a su alrededor.-

Un beneficio más, a menudo ignorado, es que la organización informal es una válvula de seguridad para las frustraciones de los empleados y otros problemas emocionales. Los empleados pueden librarse de presiones emocionales exponiéndolas a otra persona en forma abierta y amigable, y los compañeros del grupo informal ofrecen este tipo de entorno.- Los beneficios de la organización informal aparecerán con mayor probabilidad si el grupo está cohesionado y sus miembros tienen actitudes positivas ante la empresa.

El grado de vinculación entre los empleados, su dependencia entre sí y el deseo de seguir siendo miembros del grupo son indicadores de la cohesión. La organización informal surge, ya que su estructura es diseñada por la dirección de tal manera que sea congruente con su entorno, tecnología y estrategia. Estructura dotada de reglas, procedimientos y descripciones de funciones, que genera una serie de prescripciones que los empleados deben seguir.”⁽¹⁴⁾

Para concluir anotan que un grupo informal puede presentar los siguientes problemas:

“Uno de los mayores problemas de las organizaciones informales es la resistencia al cambio. En los grupos impera la tendencia a proteger en exceso el estado de cosas grupal y enfrentar el cambio con la firmeza de una roca..... La organización informal puede ser causa de conformidad de los empleados. El lado informal de las organizaciones está a tal punto inserto en la vida cotidiana de los trabajadores que éstos difícilmente advierten su presencia, de manera que a menudo no están conscientes de las poderosas presiones que ejerce sobre ellos para persuadirlos

⁽¹⁴⁾ Op cit 12 Pág. 367 – 368 – 371 - 373

de adaptarse al estado de cosas imperante.....la conformidad se ve alentada por las normas, los requerimientos del grupo informal respecto del comportamiento de sus miembros. Estas normas pueden ser rigurosas o laxas (dependiendo de la importancia del comportamiento para el grupo).....El grupo cuyas normas son aceptadas por un individuo es un grupo de referencia.-“ (15)

5.4 FACILITACION SOCIAL EN EL GRUPO

Según Zajonc, citado por Stephen Worchel y Cols, (2002), definen la facilitación social como un elemento en el que “la mera presencia de los otros incrementa la estimulación y la motivación del individuo. La cercanía de los demás aumenta el estado de alerta.- Propuso además, que la sola presencia de los otros facilita la ejecución de una respuesta dominante por que aumenta la motivación y la activación. También sostuvo que cuando un individuo está aprendiendo una conducta nueva, la correcta aún no se ha vuelto la respuesta dominante”. (16)

Por otro lado, Myers (1991), acerca de la facilitación social refiere que: “1. El sentido original de la expresión es “una tendencia a realizar mejor tareas simples o bien aprendidas cuando otras personas están presentes...2.....”.- (17)

5.5 FUNCIONAMIENTO DE LOS GRUPOS

Reconociendo la importancia del funcionamiento del grupo como sujetos de cambio, encontramos que en el funcionamiento de un grupo influyen diversos factores que hay que tener en cuenta, para ello Aroldo Rodríguez, propone:

(15) Op cit 14 Págs. 376-377-378

(16). Op cit 14 Pág.417

(17) Op cit 14 Pág. 275

” Debe ser un número reducido de personas, unidas por una finalidad común y relacionadas entre sí. Uno de sus objetivos ha de ser lograr el mayor grado posible de consenso ideológico y de relaciones afectivas, y tener capacidad para desarrollar acciones comunes desde la variedad de funciones y habilidades. Siendo la estructura de un grupo el conjunto de elementos que lo constituyen: roles, valores, relaciones entre los diferentes tipos de roles e interacciones afectivas y socio emocionales.” pos de Roles: “la sociedad es un sistema estructurado en el que cada individuo ocupa una posición o status definido. En una familia existen los status de madre, de esposo, de hermana....En una empresa, los de empleado, jefa de personal, etc. Una misma persona ocupa diferentes posiciones en función del contexto en que esté o del grupo desde el que defina, Por tanto el rol ubica a las personas en el espacio social; por eso, es posible definir la personalidad social como el conjunto de todos los roles que las personas han aprendido a desempeñar”. (18)

Este autor afirma que: “ en el funcionamiento de los grupos es muy importante el rol del líder, pues de él depende que sea satisfactorio o no, tanto para conseguir los objetivos como para lograr la interrelación adecuada entre sus componentes. Aroldo Rodríguez además, define el concepto de líder como: “ una persona que orienta, lleva o arrastra a un grupo. También se puede afirmar que el liderazgo es capacidad que tienen algunas personas para obtener de otros lo que se desea que hagan. Los grupos tienen a requerir no uno, sino dos tipos de roles de liderazgo: El líder de tareas y el líder social. La función del líder de tareas en una reunión es contribuir a que el grupo cumpla sus objetivos y no pierda de vista su propósito- El rol del líder social consiste en restaurar y mantener las relaciones grupales mediante el reconocimiento de las contribuciones, la conciliación de desacuerdos y el desempeño de una función de apoyo para contribuir al desarrollo del grupo”(19) De igual manera, Davis Keith y Cols, afirma que existen varias clases de líderes:

(18) Op cit 9 Pág. 382

(19) Op cit 9 Págs. 382- 391

“Líderes autocráticos, participativos y permisivos. Cada uno de estos estilos posee beneficios y limitaciones. Los líderes autocráticos, centralizan el poder y la toma de decisiones, estructuran en su totalidad la situación de trabajo de sus empleados, de quienes esperan que hagan lo que les dicen y no que piensen por sí mismos. Asume plena autoridad y responsabilidad.

Este tipo de liderazgo es habitualmente negativo y se basa en amenazas y castigos, pero puede parecer positivo..... Líderes participativos: Descentralizan la autoridad. Las decisiones participativas no son unilaterales, como en el caso del autócrata, porque surgen de la consulta a los seguidores y de la participación de éstos. Líder y grupo actúan como una unidad social. La tendencia general se dirige al amplio uso de prácticas participativas... Líderes Permisivos: Evitan el poder y la responsabilidad. Dependen en gran medida del grupo APRA el establecimiento de las metas propias de éste y la resolución de sus problemas. El líder desempeña apenas una función menor.”⁽²⁰⁾

6. CONFLICTO

Teniendo claro la definición de grupo, a continuación se conceptualiza el conflicto desde las siguientes perspectivas:

Myers (1991), define este concepto como: “Estado en el que percibimos incompatibilidad entre acciones o entre propósitos”.⁽²¹⁾

⁽²⁰⁾ Op cit 14 Pág. 222

⁽²¹⁾ Op cit 12 Pág. 482

Este autor, propone además, los siguientes tipos de conflictos:

- a. Conflicto de roles: “ Los roles son conjuntos de normas; a su vez las normas son las expectativas respecto de cómo nos hemos de manejar. A veces las expectativas difieren de una persona a otra. Encontrando “ el conflicto entre la
- b. Persona y el rol, como la tensión entre mi personalidad o mis actitudes y las expectativas que responden a mi rol.”⁽²²⁾
- c. Conflicto intrarrol: “Tensión que se crea a raíz de expectativas contradictorias acerca del desempeño de un rol determinado”.
- d. Conflicto interroles: “Tensión entre las exigencias de dos roles distintos que, sin embargo deben desempeñarse al mismo tiempo”.- ⁽²³⁾

De igual manera Antonio Lucas Marín, sostiene que: “el conflicto es inherente a la vida de la organización y – de todo individuo -. No hay crecimiento organizativo sin conflicto y toda situación de aparente falta de conectividad no es otra cosa que un breve paréntesis en el transcurso de la vida organizativa hacia otra situación más o menos conflictiva. La mayoría de las interacciones humanas se caracterizan por el desacuerdo y el conflicto”. “El conflicto organizativo puede definirse como un desacuerdo entre dos o más miembros de una empresa debido al hecho de que han de compartir recursos escasos o realizar actividades; también puede originarse del hecho que poseen estatus, metas, valores o ideas diferentes. También puede concebirse como el proceso que comienza cuando una de las partes se da cuenta que la otra ha frustrado o va a frustrar alguno de sus intereses” ⁽²⁴⁾

⁽²²⁾ Op cit 14 Pág. 222

⁽²³⁾ Op cit 14 Pág. 182

⁽²⁴⁾ Op cit 14 Pág. 183

6.1 DINAMICA DEL CONFLICTO

Es importante conocer la dinámica del conflicto, por lo cual Coleman, citado por Antonio Lucas Marín, sostiene: “Si el conflicto no se maneja bien, la cuestión que le dio origen puede producir problemas más importantes que los esperados. Al intensificarse el conflicto, surgen nuevas cuestiones, a menudo sin relación con el problema inicial. Salen a la superficie temas que habían sido suprimidos, y se presentan nuevas cuestiones que enturbian aún más la situación. Por lo tanto una vez iniciado el conflicto puede continuar aun después de resuelto el problema inicial. Lo que se inició como un mero desacuerdo a un determinado punto de vista puede terminar en una antipatía mutua, dada la tendencia humana de polarizar las posiciones.”.- ⁽²⁵⁾

En cuanto a la polarización en los grupos Esthephen Worchel y Cols. Afirman que: “Estudios realizados (Muhleman, Bruker e Ingram, 1976); Chartwright, 1973), llevaron a los investigadores a concluir que formar parte de un grupo hace que los individuos adopten posiciones más riesgosas. Para referirse a este efecto acuñó el término cambio riesgoso. Pero el panorama se tornó difuso cuando otros estudios descubrieron que los integrantes de grupos. Adoptan también posiciones más conservadoras que las que tenían antes.-Después se ha descubierto que los análisis de grupo estimulan opiniones y acciones más extremas o polarizadas si coinciden con alguno de los valores importantes de los grupos (Kert, 1992). Por ejemplo, grupos de estudiantes de preparatoria franceses que estudiaron al héroe nacional de la Segunda Guerra Mundial Charles DeGaulle tuvieron evaluaciones más positivas del personaje (Moscovici y Zavalloni, 1969). Este campo de estudio se conoce como polarización de grupo.- La comparación social puede ser la causa de algunos efectos de la polarización de grupo”. ⁽²⁶⁾

⁽²⁵⁾ MARIN Antonio Lucas Sociología para la empresa Pág. 370

⁽²⁶⁾ Op Cit 24 Pág. 482

6.2 ACTITUDES ANTE EL CONFLICTO

El conflicto genera diversas actitudes y comportamientos a nivel individual y en la dinámica de los grupos. Robbins (1974) desde una perspectiva organizacional, afirma que en la concepción tradicional se consideraba que surgiría “el conflicto sólo si los directivos no aplicaban correctamente los principios de la administración en la dirección de la empresa o si comunicaban a los empleados los intereses comunes que los unía con la dirección; según la perspectiva tradicional, la organización operaría como un todo integrado.- El concepto tradicional del conflicto empezó a cambiar a medida que los investigadores de la ciencia del comportamiento y los teóricos de la organización empezaron a descubrir que las causas del conflicto organizativo eran independientes, en muchas ocasiones de los errores de la dirección, y que gestionar el conflicto puede reportar algunas ventajas.- Desde esta perspectiva, la tarea directiva no consiste en suprimir ni resolver todos los conflictos, sino en gestionarlos correctamente y sacarles el máximo provecho para la organización, llegando incluso a provocarlos en situaciones donde su ausencia pueda obstaculizar la eficacia de la organización.”.

(27)

6.3 TIPOS DE CONFLICTOS ORGANIZATIVOS

Los conflictos como se han definido tan solo tienen el potencial de mejorar o deteriorar el desarrollo de la actividad organizativa. Para Antonio Lucas Marín, según el ámbito en el que se sitúa, distingue diversos tipos de conflictos:

⁽²⁷⁾ Op cit 8 pág. 427

6.3.1 Conflicto Intraindividual:

“El conflicto dentro del individuo ocurre cuando una persona persigue objetivos divergentes con los de la organización, o no sabe qué trabajo debe realizar, o cuando algunas exigencias de trabajo se oponen a otras, o cuando la persona debe hacer más de lo que es capaz de realizar. Con frecuencia, este tipo de conflicto influye en la manera en que el individuo responde a otros tipos de conflicto organizativo.”

6.3.2 Conflicto interindividual:

“El conflicto entre individuos de la misma organización a menudo se debe a diferencias de personalidad o provienen de las presiones diferentes a los roles que dichos individuos desarrollan en la organización, como las que se observan entre directivos y subordinados.”

6.3.3 Conflicto Intragrupal:

“El conflicto entre individuos y grupos frecuentemente se relaciona con la manera en que las personas afrontan las presiones de conformidad que les impone su grupo de trabajo. Por ejemplo un individuo puede ser castigado por su departamento si supera las normas de productividad del grupo o si no cumple con ellas.”

6.3.4 Conflicto Intergrupal:

“El conflicto entre grupos dentro de la misma organización proviene en muchas ocasiones de diferencias de perspectivas temporales o de colisión en los objetivos que persiguen los departamentos. Así, los miembros del departamento de ingeniería posiblemente aprecien la calidad, el diseño sofisticado y la durabilidad;

en cambio, los del departamento de producción apreciarán la simplicidad del diseño y unos costes de fabricación reducidos.”

6.3.5 Conflicto Intraorganizativo:

“Evidentemente, todos los conflictos anteriores tienen, en un sentido amplio, esta naturaleza. En un sentido estricto, nos referimos a los ocasionados cuando su configuración organizativa provoca una serie de debilidades que potencian una determinada clase de conflictos: La excesiva centralización de organizaciones muy personalizadas, el problema de la discrecionalidad en las organizaciones profesionales”.

6.3.6 Conflicto interorganizativo:

“El conflicto normal entre organizaciones recibe el nombre de competencia. Se ha reconocido que lleva al desarrollo de nuevos productos, tecnologías y servicios, así como una utilización más eficiente de los recursos. El Estado, a través del desarrollo normativo, trata de favorecer que el conflicto sea funcional por medio de leyes antimonopolio, por ejemplo, y de atenuar los aspectos disfuncionales del mismo, como la competencia desleal o la publicidad engañosa. Existen también conflictos entre organizaciones distintos al que surge por la competencia, como, por ejemplo, los que acontecen por una relación de cooperación entre organizaciones pertenecientes a culturas diferentes.”⁽²⁸⁾

⁽²⁸⁾ Op cit 6 Pág. 371-373

6.4 CONFLICTOS VINCULADOS A LOS OBJETIVOS Y A LA NATURALEZA DE LAS INTITUCIONES.

Este mismo autor planteó tres posibilidades de integración de los individuos en las organizaciones y, por tanto, de convergencia- extrínseca o intrínseca- o divergencia con los objetivos corporativos, que se corresponden con otras tantas clases de organizaciones:

6.4.1 “Organizaciones de carácter coercitivo (integración alineante):

“Los individuos se integran a la fuerza, lo que supone una situación de alienación del individuo, dado que se coarta su libertad. Las instituciones penitenciarias pueden servir de ejemplo en este sentido..... El conflicto en estas instituciones es intrínseco a su constitución.”

6.4.2 Organizaciones de carácter remunerativo (integración utilitaria):

“En la que los individuos se integran en función de la remuneración que reciben por la prestación de un determinado servicio o utilidad en la organización. Muchos directivos de organizaciones creen, o actúan como si lo creyeran, que el factor casi único que determina el interés o rechazo de la gente por la actividad que realiza en el trabajo es la retribución.”

6.4.3 Organización de Carácter normativo (integración moral)

“En este caso los individuos se integran por identificarse con los objetivos, con los valores que persigue dicha organización. Las denominadas asociaciones voluntarias son un claro ejemplo de este tipo de organizaciones. En este caso, los conflictos son por definición casi inexistentes. La realidad bien distinta. La interpretación que cada persona hace de los objetivos, así como la forma para

conseguirlos., constituye una fuente habitual de fricciones en las entidades que participan de estas características.”⁽²⁹⁾

6.5 CONFLICTOS RELACIONADOS CON LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

La estructura considera lo planeado, es decir, lo que la organización pretende que deber ser, lo oficialmente establecido por las instancias que tienen poder, quedando representada de alguna forma en el organigrama, la descripción de puestos de trabajo, los manuales de organización.

De ahí que Antonio Lucas Marín propuso:

“La visión de la estructura organizativa presenta un carácter marcadamente estático. El componente dinámico se fundamenta, explícita o implícitamente en una serie de principios o criterios básicos- lógica organizativa para que la organización cumpla sus objetivos. Pueden citarse entre otros, los siguientes:

- a)** “1. Una estructura organizativa es eficaz si permite la contribución de cada individuo a la obtención de los objetivos de la empresa, y eficiente si facilita la obtención de los objetivos deseados con el coste mínimo o con el menor número de imprevistos.”
- b)** “En cada puesto directivo existe un límite al número de personas que pueden dirigir con efectividad, pero el número exacto dependerá de la repercusión de las variables fundamentales (span de control o ámbito del control directivo).”

⁽²⁹⁾ Op. Cit. 8 Pág. 375

- c) “.Mientras más clara sea la dependencia de una persona a un solo directivo, será menor el problema de instrucciones opuestas y mayor la sensación de responsabilidad personal por los resultados. Mientras más clara sea la línea de autoridad desde el puesto gerencial máximo en una empresa hasta cada puesto, será más clara la responsabilidad por la toma de decisiones y más efectiva la comunicación en la organización.”
- d) “La autoridad delegada a los directivos deben ser adecuada para asegurar su capacidad de cumplir los resultados esperados. Asimismo, el mantenimiento de las decisiones que se encuentran dentro de la autoridad de los directivos deben ser tomados por ellos y no hacerlas ascender por la estructura organizativa.”
- e) “A responsabilidad de los subordinados ante el directivo por el desempeño es absoluta y el directivo no puede evadir la responsabilidad por las actividades de sus subordinados en la organización. Autoridad y responsabilidad deberán estar equilibradas.”. ⁽³⁰⁾

6.6 CONFLICTOS EN LA DIMENSION INFORMAL DE LAS ORGANIZACIONES

Antonio Lucas Marín, propuso que “a partir de la Escuela de Relaciones Humanas (Mayo, 1947) surge un paradigma organizativo, aunque desde una óptica de sistema cerrado, que podemos calificar de social, que pone el énfasis en las relaciones informales. La dirección puede diseñar la dimensión formal de la organización (relaciones, normas, etc.), pero existen modelos informales de

⁽³⁰⁾ Op cit 24 Pág. 377

comunicación, estatus, normas y amistad creadas para satisfacer las necesidades sociales de los miembros de la organización, cuya influencia es decisiva APRA explicar cualquier proceso (el conflicto, en nuestro caso).

En definitiva, todo conjunto de personas crea un sistema de relaciones no planeado en coincidencia o no con el planeado desde la organización. Esto induce a la coexistencia de las dos dimensiones ya comentadas: La formal y la informal, con evidentes influencias recíprocas.”⁽³¹⁾

El autor Antonio Lucas Marín Define los principios informarles e imprevistos en una organización como:

a) “Principio de rendimiento mínimo: No trabaje demasiado rápido, te darán más trabajo y ganarás lo mismo. Además, pondrás en evidencia a tus compañeros, ya que demostrarás a los jefes su incapacidad o negligencia, y tus compañeros pueden boicotearte. No dejes para mañana lo que puedes hacer pasado.”

b) “.Principio de no colaboración intradepartamental: Si enseñas algo a algún compañero hazlo siempre en voz alta, y si no, no lo hagas.....peligra tu lugar en la organización”

a) ”Principio de no colaboración interdepartamental: Por siempre la colaboración con otros departamentos y servicios en último lugar, ya que siempre reconocerán la labor de tu jefe y no la tuya. Además, a ti no te pagan por colaborar con otro departamento”

b) “Principio de equivocación y responsabilidad. Los errores son siempre ajenos”.

31 Op cit 24 Pág. 386

- c) “.Principio de trabajo innecesario: Si te aburre tu ocupación, búscate algo en qué entretenerte. El caso es que no te vean parado. Comienza muchas cosas y déjalas sin termina. Ya vendrá alguien que las concluya.”
- d) “Principio de resignación máxima: Jamás te preguntes por qué son así las cosas, o si se pueden hacer mejor; límitate a cumplir estrictamente tus funciones; si se equivoca la culpa es suya, tú obedecías órdenes”
- e) “Principio de obstaculización permanente: Si quieres que algo no llegue a su fin ponle trámites, condiciona su aprobación, haz que presenten proyectos por escrito. Te demostrará el interés de la iniciativa – y la capacidad del individuo para no desalentarse- y te dará tiempo para que no te pille de improviso”
- f) “ Principio de aislamiento de la innovación : Si deseas frenar iniciativas e ideas, pon responsable a quien las tiene y déjale solo”
- g) “Principio de mínima dificultad: Si tienes una tarea fácil y otra difícil, comienza por la fácil. Puedes argumentar que estás estudiando la difícil.”
- h) “Principio de cumplimiento estricto del horario: Los horarios consagrados sobre todo en los desayunos y salidas.” ⁽³²⁾

Este mismo autor refiere que entre los conflictos que pueden considerarse en el ámbito de la dimensión informal destacamos los siguientes:

- Relaciones Interpersonales: “Las relaciones de la dimensión informal mediatizan el nivel de colaboración, puesto que intervienen factores psicosociológicos tales como la afectividad, la simpatía, etc. Se le reconoce autoridad o se realiza una colaboración mas estrecha con un determinado individuo en la medida en que el grado de afinidad - amistad o enemistad - sea mayor o se le reconozca cierto liderazgo.-

(32) Op. cit 24 Pág.. 388

Luego la enemistad e incompatibilidad entre individuos constituye una fuente permanente de conflictos interindividuales. Por otra parte, hay que considerar que existen personas a quienes les gusta el conflicto, el debate y la discusión, no importándoles que degeneren hasta extremos insospechables en un principio. Personas muy autoritarias o con poca autoestima irritan a sus colegas cuando reaccionan desproporcionalmente ante pequeñas discrepancias”

- “Control de los grupos informales- que no coinciden con los departamentos, pudiendo existir varios en uno solo- ejercen un control sobre la conducta de sus miembros estableciendo, en caso de trasgresión de las normas internas, las pertinentes sanciones (aislamiento, apodos, etc.). A través de estas sanciones, el grupo afirma su superioridad sobre la individualidad de los miembros ejerciendo una presión para el cumplimiento de sus normas, más o menos explícitas, produciéndose, en este caso, un conflicto intragrupal evidente.”.
- “Los cauces de comunicación que muchas veces son ignorados por las personas. Se producen múltiples posibilidades de comunicación en todas las direcciones que pueden ser causa de múltiples conflictos sobre si se formalizan, es decir, si la dimensión formal reconoce su existencia ya que no se han respetado las vías previstas. Los rumores como vía de información rápida- y sesgada por determinados intereses- son un ejemplo claro, y en muchas ocasiones constituyen una fuente de conflicto tanto entre individuos como entre departamentos. En algunos casos, ante la existencia de escapasen las comunicaciones en la organización, se recurre al extremo opuesto_ comunicar lo menos posible. Se produce de esa forma una situación de incertidumbre en la organización que provoca tensión, descontento y, por tanto, surgen conflictos aparentes, cuya causa latente es el déficit de información que padecen los componentes.-

También podemos situar en este ámbito las comunicaciones ambiguas entre grupos, como sucede cuando la misma frase posee diferente significado para grupos diversos.”⁽³³⁾

6.7. ESTRATEGIAS PARA ENFRENTAR EL CONFLICTO EN LAS ORGANIZACIONES

Siendo el conflicto inherente al ser humano necesario para la construcción y deconstrucción de la sociedad, Antonio Lucas Marín agrega que: “se enfrentará el conflicto en tres momentos distintos: antes de que ocurra, cuando sucede y después de que acontezca.-

6.7.1 “Antes del conflicto: Prevención del conflicto.-

La selección y formación del personal: Hacen frente al conflicto cambiando a sus protagonistas, las personas. Por ejemplo dado que en los procesos de selección de personal se recaban datos suficientes sobre el individuo, puede considerarse sus características para formar grupos de trabajo, teniendo en cuenta, en la medida de lo posible, las afinidades personales.- La creación de puestos de enlace es una forma de resolver conflictos y mejorar la coordinación interdepartamental. Por ejemplo ciertos conflictos entre los departamentos de producción y de ingeniería pueden atenuarse poniendo entre ellos un puesto de ingeniería de fabricación. Su tarea consiste en tomar los diseños y especificaciones de ingeniería y traducirlos en procedimientos de fabricación que en el personal de producción pueda entender. Una definición más clara de las tareas a desempeñar pueden ser un factor de prevención del conflicto, ya que muchos surgen con frecuencia por que las responsabilidades de las diversas tareas no están definidas con precisión. “Anticiparse y establecer normas para

⁽³³⁾ Op cit 9 Págs. 389- 399

canalizar los conflictos. El establecimiento de normas con vistas a encauzar adecuadamente situaciones conflictivas no cabe duda que reduce el impacto del conflicto sobre la organización. Las normas de calidad lo reducen a menudo entre los departamentos de producción y de control de calidad.”

6.7.2 Posibles alternativas durante el conflicto para solucionarlo

“En general el conflicto puede resolverse a través de soluciones tácticas no integrativas distributivas (es decir, aquellas donde las partes en conflicto tratan juntas de encontrar la solución del problema que ha surgido entre ellas). En vez de suprimirlo o intentar llegar a un compromiso, procuran abiertamente encontrar una solución que sea aceptable para todos”.

La estrategia de negociación del conflicto resulta útil cuando los problemas no son importantes, cuando de todos modos hay pocas esperanzas de ganar, y cuando los costes de continuar con el conflicto sobrepasan los beneficios de la victoria”.

De igual manera este mismo autor propone variaciones posibles dentro de la estrategia genética de evitar el conflicto, y para ello cita a Lawrence y Cols., quienes encontraron que; a) En la relatividad o en el fondo hay acuerdo: “Coordinadores eficientes que hacían frente a los conflictos recurriendo a las bromas para hacer que los desacuerdos pareciesen menos importantes”.

b) “Elevación del conflicto o que lo resuelvan otros: cuando las personas no se pueden poner de acuerdo, la solución más fácil es dejar que el jefe decida. Generalmente, el puesto directivo posee una perspectiva más amplia y, al no estar personalmente implicado, puede ver los problemas con más objetividad”

c) “.Apelar a personas neutrales o se necesita un árbitro (Sheppard, 1984) citado por Antonio Lucas Marín, afirman que:” una variación de la estrategia anterior supondría apelar a personas neutrales a la que se les concede una autoridad ad hoc. Sometiéndose el conflicto a la consideración de terceras personas, tales

como mediadores, departamentos de personal, o algún colega ajeno al asunto.”

d) “Deslocalizar el conflicto hacia el interior: una de las mejores formas de hacer frente al conflicto consiste en buscar algún enemigo mayor contra el cual se pueda luchar, en vez de hacerlo entre sí. e) “condescender ante planteamientos que pueden generar confrontación: Una alternativa posible ante el conflicto es simplemente condescender: sonreír a pesar de todo y mostrarse conforme aunque no se esté.-En el caso de que ésta sea una postura más o menos permanente del directivo, los efectos sobre la eficiencia organizativa pueden ser nefastos.

La ausencia de liderazgo puede motivar este comportamiento y, por tanto, dejar a la organización, o a la unidad organizativa que corresponda, totalmente a la deriva de las circunstancias” ⁽³⁴⁾

En este orden de ideas Stephen Worchel y cols señalan como reducir el conflicto y mejorar las relaciones entre los grupos, así: “un método para resolver el conflicto se basaría en nuestras impresiones sobre las causas de los conflictos entre grupos.....la solución de éstos incluso entre los grupos más grandes debe comenzar con la acción individual por que dentro de la persona se encuentra las semillas de estos conflictos”, más sin embargo se confrontan dos métodos básicos que han guiado los programas gubernamentales para traer la armonía entre los grupos que conforman las naciones (Worchel, en prensa). Los conflictos entre grupos se reducirían en la medida en que cada uno percibiera que su identidad es positiva y que las demás agrupaciones la respetan. En estos casos se resalta la identidad de los grupos y se incita a los individuos a conservar sus costumbres.-

⁽³⁴⁾ Op cit 24 Pág. 400

El contacto permite reducir el conflicto si reduce la hostilidad entre los grupos, por tanto debe incluir cooperación, los integrantes deben tener un status igual para que el contacto tenga consecuencias positivas, es decir la situación en la que se reúnen la misma posición y el mismo poder; dar con anticipación información positiva sobre el grupo ajeno. Reducir el conflicto mediante la disminución de amenazas, ya que éstas intensifican el conflicto. ⁽³⁵⁾

Los conflictos se resuelven con más prontitud si se reduce su naturaleza personal. Thibaut citado por Stephen Worchel y cols, afirma que invocar reglas o normas generales para reducir los conflictos los despersonaliza y descongela la postura de las partes, procedimiento que elimina la mentalidad “nosotros” contra “ellos y reta a las partes a encontrar una regla general para aplicar a la situación.- La intervención de un tercero como individuo o colectivo que no tiene intereses en la disputa entre dos o más personas y que trata de ayudar a lograr acuerdo, cuya función es ser mediador, consejero que asiste a las partes para clarificar los temas y concordar en una solución.- Un arbitro es así mismo un tercero que impone un dictamen si la mediación no prospera”. ⁽³⁶⁾

Los conflictos entre grupos fortalecen los lazos entre los miembros de cada uno. Así el sociólogo Geortge Simmel citado por Worchel y cols. Afirma que “la función positiva de los conflictos da lugar a cambios sociales”. ⁽³⁷⁾

Con base en lo esbozado, es de vital interés para este proyecto de investigación articular estos conceptos con la realidad que se vive al interior de la junta directiva de Jubilados y Pensionados del Municipio de Palmira (Asojupmpal), para lo cual se tendrán en cuenta criterios jurídicos y psicológicos de jubilación y pensión por jubilación, además la caracterización de la población que los integra, adultos mayores jóvenes y mayores mayores.

35 Op cit 24 Pgs 401- 403

36 Op cit 24 Pg406

37 Op cit 24 Pág. 406

6.7.3 ETAPAS DE LA NEGOCIACION COLECTIVA

La negociación colectiva entre empresarios y sindicatos, o dirección y empleados, es una muestra de esta estrategia de manejo del conflicto.- Richardson, citado por Marín, ha observado que la mayor parte de las negociaciones entre dirección y empleados sigue cuatro etapas:

- a) “Preliminar, en donde ambas partes se familiarizan con la postura del otro y la atmósfera de las negociaciones.”
- b) “Consolidación, cuando los negociadores pasan a discusiones más profundas de los puntos en conflicto y resuelven cuestiones de menor importancia!”
- c) “Finalización, en donde se abordan los puntos de alta prioridad, y ambas partes realizan concesiones mutuas para llegar a un acuerdo definitiva”
- d) “Culminación, el acuerdo definitivo se redacta por escrito, se revisa y se aprueba por ambas partes”.

6.7.4 Después del conflicto: sus consecuencias.

La investigación de Sherif y Sherif, citados por Marín, encontró que “en un estudio clásico del conflicto intergrupar al dividir dos grupos, jóvenes, el nacimiento de un conflicto profundo, y estos fueron los efectos detectados en situación de conflicto:

1. “Mayor cohesión: generalmente, los miembros del grupo puestos en una situación de conflicto intergrupar mostraban mayor solidaridad y dejaban de lado sus antiguos desacuerdos.

El aumento de cohesión estimulaba esfuerzos más intensos que se traducen en una mayor capacidad para resolver problemas o para aprovechar las oportunidades, pero las presiones del conformismo pueden desalentar la creatividad.”

2. “Surgimiento de líderes: cuando el conflicto adquiere intensidad, las personas que más contribuyen a la victoria se vuelven más importantes, Los más agresivos, capaces o previstos de excelente capacidad de comunicación verbal reciben un mayor respaldo del grupo. Disminuye la relatividad del liderazgo y el grupo trabaja más duro para superar al enemigo.”
3. “Distorsión de las percepciones y aumento de los estereotipos negativos: las percepciones de los miembros del grupo referentes a sí mismo y a grupos contrarios están cargadas de distorsiones. Por lo general se consideran con una capacidad superior, y disculpan sus limitaciones aumentando las de los otros.”
4. “Selección de representantes fuertes: cada grupo selecciona a representantes que, a su juicio, no cederán ante la presión del otro. Los grupos creen que sus representantes son personas de grandes cualidades y consideran bajo una luz negativa a los representantes de los grupos rivales.”
5. “Aparición de prejuicios: La lucha afecta negativamente a la capacidad de los rivales para entender e interpretar objetivamente sus posturas respectivas. La fuerte identificación con el grupo, intensificada por el miedo a la derrota o la traición, impide a ambas partes ver las similitudes de sus propuestas que, de ser reconocidas, permitirían llegar a un acuerdo.” ⁽³⁸⁾

Con base en lo esbozado, es de vital interés para este proyecto de investigación articular estos conceptos con la realidad que se vive al interior de la junta directiva de Jubilados y Pensionados del Municipio de Palmira (Asojupmpal), para lo cual se tendrán en cuenta criterios jurídicos y psicológicos de jubilación y pensión por jubilación, además la caracterización de la población que los integra, adultos mayores jóvenes y mayores mayores.

7. JUBILACION:

Papalia y Cols definen la jubilación como: “Una transición importante en la vida.”⁽³⁹⁾

Belskt Janeth, afirma “que en la tendencia a la jubilación actúan fuerzas diversas. Se puede empujar a los trabajadores mayores a que se jubilen por que la empresa procede a reducir planillas, por una discriminación por edad o por problemas de salud. Otro factor psicológico es el gusto que las personas sienten por su trabajo; el grado con que se entregan a él, hasta que punto ansían actividades de ocio. Siendo la razón principal de jubilación, de tipo económico, pues las personas pueden jubilarse por que pueden permitirse vivir sin seguir trabajando, una seguridad que alimentan dos circunstancias económicas: En seguridad social y las pensiones privadas.

a) Seguridad Social

Belsky, afirma que es un “programa de seguros para personas mayores patrocinado por el gobierno, al que las personas cotizan mientras trabajan y obtienen los beneficios cuando ya no pueden trabajar o cuando se jubilan”.⁽⁴⁰⁾

39 Op cit 1 Pág. 590

40 Op cit 24Pág. 335-

b) Pensiones Privadas:

Sobre este aspecto nos dice: “Programas de seguro privados para la vejez, en los que las personas, o sus empresarios, aportan sus fondos que se utilizarán durante la jubilación”.⁽⁴¹⁾

Esta misma autora sostiene “que en 1900 las personas trabajaban casi hasta su muerte por las ganas de jubilarse. El promedio era que la persona viviera 1,2 años como jubilada hacia 1980, el hombre medio podía esperar estar jubilado 13, 8 años, casi una quinta parte de la duración total de su vida. (U.S. Senate Special Committee on Aging, 1991 a). La jubilación ha pasado de ser una breve pausa previa a la muerte a ser toda una fase de la vida. Considerando los 65 años como la edad que marca la jubilación; la edad media en que esta se produce hasta acercarse a los 62 años.”⁽⁴²⁾

7.1. ATRACTIVO EMOCIONAL DE LA JUBILACION

Esta misma autora, afirma: “La jubilación solía ser el símbolo de la incapacidad, el final de la vida productiva. Cuando la gente se puede jubilar con una relativa comodidad económica, la jubilación se transforma de tragedia en un periodo de la vida en que las personas trabajan por algo. Siendo así el trabajo fundamental para tener el suficiente respeto por ti mismo.”⁽⁴²⁾

7. 2. ACTITUD FRENTE A LA JUBILACION

David Ekerdt y Stanley de Viney, citados por Belsky Janet, encontraron que en el año o los dos años anteriores al momento en que la gente especulaba jubilarse, la satisfacción por el trabajo disminuía mucho. Este descubrimiento indica que,

41 Op cit 24 Pág. 337

42 Op cit 24 Pág. 395

además de asumir gradualmente su nueva identidad, cuando las personas están a punto de jubilarse se afanan por desprenderse de su vieja piel laboral. Mentalmente facilitan la transición restando valor a la alternativa “no me gusta el horario, odio al jefe. La jubilación es realmente una gran idea”. No todos los trabajadores experimentan estos cambios pues para mucha gente el trabajo sigue siendo su principal punto de atención. ⁽⁴³⁾

7.3. CONSECUENCIAS EN LA VIDA DEL JUBILADO

Belsky, propone: a- Efectos de tipo Económicos: “Los jubilados no se sienten ahogados económicamente en virtud a que pagan una parte menor de sus rentas en impuestos. Estas personas mayores tienen más bienes y menos gastos. No tienen que afrontar el terrible gasto de criar a los hijos.” ⁽⁴⁴⁾

^bEfectos de tipo Emocional: “En lo que a los efectos físicos, y psicológicos de la jubilación se refiere, el mensaje es también optimista; las personas no se mueren cuando se jubilan; ni enferman de una grave depresión, en realidad, la jubilación no produce ningún efecto en la salud ni en el estado de ánimo. Esto no significa decir que la jubilación no tiene sus más y sus menos. Así Tobert Atchley citado por esta autora, cree que: “ las personas pasan por diversas fases para acomodarse a este cambio. Primero está el periodo de la luna de miel, cuando todo es color de rosa. El hombre goza de su libertad, hace mil y una cosa. La mujer invita a comer a su casa y pasa horas en el gimnasio. Luego aparece la decepción. Falta algo. Es posible que una persona haga demasiadas cosas y termine agotada. Otra siente que no tiene nada productivo que hacer. Por último, los jubilados encuentran su lugar y se acomodan a una rutina previsible. ⁽⁴⁵⁾

43 Op cit 7 Pág. 567

44 Op cit 3 Pág.

45 Op cit 3 Pág.

7.4 JUBILACIONES CONFUSAS

Al respecto esta misma autora afirma: “Las personas, que en vez de abandonar definitivamente el mercado laboral al final de su carrera profesional, van dejando de trabajar paulatinamente o se jubilan para luego volver a trabajar”.⁽⁴⁶⁾

En este orden de ideas el Dr. El Dr. J. A. Vallejo- Nágera (2000), afirma:

“La jubilación constituye a menudo una fuente importante de conflictos psicológicos. Durante las últimas décadas se ha conseguido un progresivo aumento de la edad media de vida, con lo que son mucho más numerosas las personas que llegan a jubilarse, y, sobre todo, se ha conseguido que se vivan muchos años más, que antes después del momento de jubilarse, sobre todo si tenemos en cuenta que la edad de jubilación se ha anticipado hasta edades más tempranas.

En la actualidad nos encontramos con una situación hasta cierto punto paradójica: el hombre vive más años, comienza a trabajar más tarde y se jubilan antes que en épocas pasadas. Este conjunto de circunstancias, hace que el hombre trabaje, en un sentido estricto, durante un período de tiempo más corto, con lo que se reduce la proporción de población activa.

Principales repercusiones psicológicas de la Jubilación: Por un lado la mayoría de los jubilados piensan que se encuentran física e intelectualmente bien dotados como para que se les obligue a jubilarse, lo que casi siempre es una gran realidad. Por tanto se ven excluidos del mundo laboral por leyes que consideran absurdas. Otros, generalmente los que han tenido una vida laboral menos creativa, desean jubilarse, pero transcurridos seis meses, no saben a qué dedicar su tiempo y añoran de nuevo el trabajo.

⁽⁴⁶⁾ Op cit 24 Pág. 9

Perder el trabajo, a cierta edad, puede suponer, casi, una pérdida de identidad. No nos reconocemos en el nuevo tipo de vida que nos vemos obligados a adoptar".⁽⁴⁷⁾

Desde la perspectiva jurídica encontramos en el artículo 1° de la C. P: "Colombia es un estado social de derecho fundado en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y en la solidaridad de las personas. El artículo 25 establece que el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. El artículo 53 dice cuales son los principios mínimos constitucionales en la relación laboral y el artículo 93 habla de la buena fe."

La ley 100 de 1993 "Crea el sistema de seguridad social integral", el verbo rector es crear. Y define la universalidad como "la garantía de la protección para todas las personas, sin ninguna discriminación, en todas las etapas de la vida". Y al determinar el campo de aplicación del sistema general de pensiones expresamente dice: "El Sistema General de Pensiones, con las excepciones previstas en el artículo 279 de la presente ley, se aplicará a todos los habitantes del territorio nacional, conservando adicionalmente todos los derechos, garantías, prerrogativas, servicios y beneficios adquiridos y establecidos conforme a disposiciones normativas anteriores para quienes a la fecha de vigencia de esta ley hayan cumplido los requisitos para acceder a una pensión o se encuentren pensionados por jubilación, vejez, invalidez.-

Como es apenas natural los trabajadores del Estado tienen derecho a su pensión. La pensión no es una dádiva del Estado, es un derecho adquirido por quienes cumplen los requisitos exigidos para tener el status de jubilado.

⁽⁴⁷⁾ Op cit 24 Pág.10

Estos requisitos "no son meramente condiciones de exigibilidad del pago de la mesada pensional, sino elementos configurativos del derecho a disfrutarla, sin los cuales el trabajador no puede reclamarla válidamente" (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, 20 de abril de 1968). ⁽⁴⁸⁾

8. ESTEREOTIPO Y EL NUEVO CIUDADANO MAYOR

Por otro lado, Butler, y Palmore citados por Belsky Janet, proponen sobre el Estereotipo y el nuevo ciudadano mayor, que "se supone que las personas mayores son débiles físicamente, cognitivamente impedidas, emocionalmente perturbados, necesitados económicamente y están aislados del mundo. Ideas muy arraigadas que comparten personas de 70 y 20 años" ⁽⁴⁹⁾

Estos mismos autores citados por Belsky definen a los mayores jóvenes como: "personas entre los 65 y 75 años, no suelen tener enfermedades que los discapaciten, lo habitual es que parezcan personas de mediana edad y se sienten como tales. La mayoría de ellos rechaza la idea de que son ancianos" ⁽⁵⁰⁾

Así mismo a los Mayores Mayores como: "Personas que han superado los 75 años, parecen constituir una clase diferente dado que son más proclives a la discapacidad física y mental" ⁽⁵¹⁾

Belsky Janet (2001) nos dice que la Teoría de la Generatividad es: "La labor psicosocial de la mediana edad (entre los 35 y 65 años) que incluye la dirección de la generación siguiente". ⁽⁵²⁾

⁽⁴⁸⁾ Op cit 24 Pág. 3

⁽⁴⁹⁾ Op cit 24 Pág. 9

⁽⁵⁰⁾ Op cit 24 Pág. 10

⁽⁵¹⁾ Op cit 24 Pág. 40

⁽⁵²⁾ Op cit 24 Pág. 41

Al respecto Erikson citado por esta autora, afirma “si no somos generativos tenemos un sentimiento omnipresente de estancamiento y de empobrecimiento personal. Por que no hemos cumplido el propósito de nuestra edad madura”.⁽⁵³⁾

8.1 TERCERA EDAD

Este mismo autor citado por Papalia (1999) señaló la TERCERA EDAD como: “ aquella en que se adquieren comportamientos de dependencia, ligados a la fragilización del estado de salud.”⁽⁵⁴⁾

8.2 VEJEZ

Este mismo autor define la Vejez como: “ un proceso complejo influido por la herencia, la alimentación, la salud y factores ambientales, y no se sabe con exactitud por que el cuerpo de las personas funciona menos eficiente a medida que se hace viejo.”⁽⁵⁵⁾

8.3 TEORIAS DEL ENVEJECIMIENTO

Papalia (1999), propone:

a) “Teoría del envejecimiento programado: sostiene que en cada especie el cuerpo envejece según un patrón de desarrollo normal incorporado en cada organismo.”

⁽⁵³⁾ Op cit 24 Pág. 570

⁽⁵⁴⁾ Op cit 1 Pág. 570

⁽⁵⁵⁾ Op cit 1 Pág. 570

b) “Teoría del desgaste: Sostiene que el cuerpo envejece a causa del uso continuo, y que el deterioro es el resultado de “insultos” acumulados. En esta teoría, el cuerpo humano es comparable a una máquina cuyas partes eventualmente se descomponen.....”. (56)

c) “Teoría del retiro: Considera el envejecimiento como un proceso de alejamiento mutuo. Como normal, universal y necesario para la vejez exitosa un patrón por medio del cual las personas de edad avanzada voluntariamente corten sus actividades y compromisos, aunque la sociedad fomenta esto al presionar a las personas para que se retiren”. (57)

d) “Teoría de la actividad: Sostiene que cuanto más activas permanezcan las personas de edad avanzada, mejor envejecen. Según esta percepción, los roles de una persona (trabajador, cónyuge, padre, etc.) son la principal fuente de satisfacción en la vida; cuanto mayor se la pérdida de roles a causa de la jubilación, viudez, distancia de los hijos, enfermedad, u otras, menos satisfecha estará la persona.” (58)

8. 4 ASPECTOS PSICOLOGICOS DEL ENVEJECIMIENTO:

”El envejecimiento psicológico de una persona es la consecuencia de la acción del tiempo vivido y percibido por él sobre su personalidad.....uno de los factores comunes que debe enfrentar una persona de la tercera edad, es la necesidad de adaptarse a las pérdidas; de energía, de vigor físico, de amigos y parientes y en muchos casos del trabajo y de la relación estrecha con los hijos. (59)

(56) Op cit 1 Pág. 604

(57) Op cit 1 Pág. 604

(58) Op cit 3 Pág. 570

(59) RUBIO Ricardo Desarrollo Evolutivo 1998 Pág. 157 Unad.

Estudios realizados por Berkman y Syme, citadas por Ricardo Rubio1998, muestran que la proporción de personas que mueren luego de pérdidas sociales importantes, es el doble de las que a la misma edad han tenido que afrontar estos eventos. Otros muchos autores llegan a conclusiones similares, mostrando cómo situaciones sociales desfavorables inciden de manera particularmente adversa en el estado de salud física. De esta manera Fernández (1980) citado por este mismo autor afirma que: “Podemos señalar dos cuestiones: la primera es que existe una mayor probabilidad de enfermedad y muerte cuando ocurren situaciones difíciles o traumáticas en la vida de las personas y, la segunda, que la existencia de vínculos sociales está relacionada también en sentido inverso con la muerte y la enfermedad”.⁽⁶⁰⁾

⁽⁶⁰⁾ TORRES CARRILLO Alfonso Enfoques cualitativos y participativos en investigación social 1997 Pág. 121 Unad.

9. METODOLOGIA

9.1. Método de Investigación

Este proyecto de investigación se realiza con una perspectiva crítico social, definida por Habermas, citado por Alfonso Torres Castillo (1997), como: “un proceso social que combina la reelaboración en el proceso de la crítica con la voluntad política de actuar para superar las contradicciones de la acción social y de las instituciones sociales, en cuanto a su racionalidad y justicia” ⁽⁶¹⁾

Así mismo Alfonso Torres Castillo (1997), propone que “un presupuesto de la autorreflexión de esta ilustración en la ciencia crítico –social es la participación activa de los interesados en entender y resolver las situaciones problemáticas; por ello los únicos capaces de decidir la pertinencia de la teoría y la orientación de las acciones prácticas son los involucrados actuando autónoma y racionalmente” ⁽⁶²⁾

Esta investigación se realizó con un enfoque en la IAP por cuanto pretendía involucrar a los afectados en la identificación, estudio y solución de sus problemáticas. Así, encontramos que Lola Cendales, citada por Torres Carrillo, define la investigación participativa como: Una propuesta metodológica que forma parte de una estrategia que involucra a la comunidad en el conocimiento y solución de sus problemas”. ⁽⁶³⁾

⁽⁶¹⁾ TORRES CARRILLO Alfonso enfoques cualitativos y participativos de investigación social Unad. Pag. 121

⁽⁶²⁾ Op cit 61 Pág. 121

⁽⁶³⁾ Op cit 61 Pág. 129

Por otro lado, Manuel Basagoiti Rodríguez, define la investigación participativa como: “ una metodología de investigación y un proceso de intervención social; propone el análisis de la realidad como una forma de conocimiento y sensibilización de la población de la propia población, que pasa a ser, a través de este proceso, sujeto activo y protagonista, de un proyecto de desarrollo y transformación de su entorno y realidad más inmediatos (ámbitos de vida cotidiana, espacios de relación comunitaria, barrio, distrito, Municipio.....” (64)

9.2 DISEÑO DE LA INVESTIGACION

Torres Carrillo (1997), plantea que no existe un modelo único de investigación acción participativa ya que se trata es de adaptar el proceso a las condiciones específicas (recursos, limitaciones, contextos socio-políticos, objetivos seleccionados) cada situación concreta. Del mismo modo, las diversas tradiciones de IAP han definido modos específicos de considerar y presentar el proceso investigativo. (65)

La investiga como un todo coherente involucró criterios de confiabilidad y validez. La Confiabilidad según Kerlinger (1988) “ es la exactitud o precisión de un instrumento de Medición” (66) y afirma también que ésta se refiere a “ términos como la Estabilidad, Seguridad y Predictibilidad en los Resultados”, por otro lado, según este mismo autor, la Validez se refiere a que los instrumentos diseñados “midan lo que se quiere medir”(67) . Con base en estas definiciones se involucraron en esta investigación estos dos criterios, la confiabilidad a lo largo del proceso se asocia a la selección de informantes típicos, la realización de entrevistas y observaciones que pretendieron minimizar el sesgo del observador y determinar la estabilidad en las respuestas dadas.

(64) BASAGOITI RODRIGUEZ Manuel Internet Cornisa@navegalia. Com

(65) Op cit 61 Pág 129

(66) Kerlinger Fred N. Investigación del Comportamiento Pág. 663 Edición Mc Graw Hill 1988

(67) Op cit Pág.67

Por su parte la Validez, se asegura teniendo en cuenta la afirmación de Torres (1997) “que el principal instrumento de la investigación es el investigador, quien tiene que desarrollar su capacidad de analizar, su nivel de interferencia, relación y valoración con las situaciones estudiadas. Busca suspender o neutralizar sus propias miras de referencia culturales o teóricas, así como sus perspectivas y frecuencias para comprender la realidad en que se involucra”. (68)

Por tanto el diseño que se empleó con base en la propuesta de Manuel Basagoiti Rodríguez, en los siguientes momentos o fases de la investigación:

9.3 FASES METODOLOGICAS

9.3.1 Primera Fase: Acercamiento a la asociación de Jubilados y Pensionados del Municipio de Palmira, el cual se hizo en dos momentos:

- Entrevista al presidente de la misma, señor ELEAZAR RAMOS, con el objetivo de conocer el origen de esta organización, metas, propósitos, e integrantes.
- Reunión con la de la junta directiva de Asojupmpal para lo cual se utilizó la técnica de observación participante, con el objetivo de conocer a cada uno de los directivos, obtener copia de los estatutos y tratar de identificar si existen conflictos en su interior. Y devolución a la comunidad.

(68) Op cit 61 Pág. 31

Estas actividades se programaron y realizaron a partir de mayo 30/03 hora 4 de la tarde, entrevista al presidente de la junta directiva, señor ELEAZAR RAMOS, y junio 16 hora 9 a.m. reunión junta directiva.

9.3.2 Segunda Fase

9.3.3 Sociodrama

Se pretendió reunir al grupo de IAP, integrado por la investigadora que realiza este estudio, y la Junta Directiva de Asojupmpal, el día miércoles 27 de agosto de 2003, a las 9 a.m. Se solicitaría a cada uno de los integrantes de la junta, que en el término de 3 minutos de manera verbal, o gestual, represente su función dentro de esta organización, y alguna situación de conflicto que considere afecta su desempeño y si ésta es permanente, que actitud ha asumido al respecto.

Lo anterior con el objetivo de identificar si los conflictos que se generan en esta estructura.

Terminado el ejercicio se construiría el concepto de conflicto conjuntamente, a fin de que tomen conciencia y se sensibilicen frente a su situación y éstos mismos empiecen el proceso de cambio proponiendo alternativas al respecto.

Por escrito posteriormente se elaborará un diagnóstico y análisis de la situación y se presentará a la junta el respectivo informe.

9.3.4 Tercera Fase

9.3.5 Encuesta

Para esta tercera fase se diseñó un formato de Encuesta, con base en los conceptos que se estudiaron, es así como se construyó una Matriz con los siguientes criterios:

En el Eje Y:

- a) Conflicto Organizacional
- b) Conflicto Intraindividual
- c) Conflicto Interindividual
- d) Conflicto Intragrupal
- e) Conflicto Intergrupal
- f) Conflicto Intraorganizativo
- g) Conflicto Interorganizativo

Y en el Eje X:

a) Conflictos Según los Objetivos y Naturaleza de las Instituciones (de Carácter Coercitivo o integración alineante, de tipo Remunerativo o integración utilitaria y de carácter Normativo o integración Moral).

b) Conflictos relacionados con la estructura de las organizaciones (Cuando los estatutos no se cumplen, límite de personas, cuando no se tiene claridad frente a la autoridad y responsabilidad).

Ver Matriz de Conflictos y Encuesta. (cuadro adjunto).

MATRIZ DE CONFLICTOS	CONFLICTOS SEGÚN LOS OBJETIVOS Y NATURALEZA DE LAS INSTITUCIONES	CONFLICTOS RELACIONADOS ESTRUCTURA DE LAS ORGANIZACIONES
CONFLICTO ORGANIZACIONAL	Org. de Carácter Coersitivo (Integración alineante)	Conflicto cuando los estatutos no se cumplen.
Es un desacuerdo entre dos o más	Los individuos se integran a la fuerza, se coarta	Es eficaz y eficiente si permite que cada uno de
Miembros de una empresa debido al	su libertad. (cárcel).	sus integrantes logre los objetivos de ésta.
hecho de que han de compartir recursos		
escasos o realizar actividades; o pueden	Org. De tipo Remunerativo (Integración Utilitaria)	Conflicto: si el límite de personas que dirige con
Originarse del hecho que posean status,	Individuos que se integran pensando en ser	efectividad y control.
metas, valores o ideas diferentes; o como	Retribuidos por su trabajo.	
un proceso que comienza cuando una		Conflicto: cuando no hay claridad frente a la
de las partes se da cuenta que la otra	Org. De carácter Normativo	autoridad, responsabilidad, toma de
ha frustrado o va a frustrar alguno de sus	(integración Moral). Se integran por identifi	comunicación.
intereses.	carse con objetivos, valores que persigue dicha	
	organización (ej. Asociaciones libres).	Conflicto: si la autoridad y responsabilidad están
CONFLICTO INTRAINDIVIDUAL		equilibradas.-
Se da dentro de la persona, cuando se		
Persiguen objetivos diferentes a los de		
la organización.		
CONFLICTO INTERINDIVIDUAL		
Entre individuos de la misma organización		
por diferencias personales o presiones		
Diferentes a los roles (directivos y subor		
dinados).		
CONFLICTO INTRAGRUPAL		
Se da entre individuos y grupos, relacio		
nados con la manera en que las personas		
afrontan las presiones de conformidad		
que impone el grupo de trabajo.		
CONFLICTO INTERGRUPAL		
Entre grupos de la misma organización		
por colisión de objetivos.		
CONFLICTO INTRAORGANIZATIVO		
Se originan cuando su configuración		
provoca debilidades que potencian una		
determinada clase de conflictos por dis-		
crecionalidad profesional.		
CONFLICTO INTERORGANIZATIVO		
Normal entre organizaciones por la compe		
tencia, el gobierno trata de favorecer que		
el conflicto sea funcional por medio de		
leyes (competencia desleal, publicidad		
Engañosa; relaciones cooperación entre		
organizaciones de comunidades diferentes.		

ENCUESTA

Esta actividad será en beneficio de la ASOJUPMPAL, pues se busca determinar los conflictos generados al interior de la JUNTA DIRECTIVA y el reporte de los mismos. La información se va a manejar de manera GLOBAL. Se solicita sinceridad al responder a este CUESTIONARIO que es de carácter ANONIMO.

MARQUE CON UNA X LA RESPUESTA QUE CONSIDERE PERTINENTE.

1. Piensa que en el interior de ASOJUPMPAL., hay conflictos?

SI _____ No_____ No sabe_____ No contesto_____

2. Considera que sus objetivos son diferentes a los de ASOJUPMPAL?

SI _____ No_____ No sabe_____ No contesto_____

3. Cree que está realizando tareas que no le competen?

SI _____ No_____ No sabe_____ No contesto_____

4. Piensa que no hay claridad respecto a las funciones que debe realizar?

SI _____ No _____ No sabe _____ No contesto _____

5. Tiene usted conflictos individuales que afectan su desempeño?

SI _____ No _____ No sabe _____ No contesto _____

6. Considera que la ASOJUPMPAL que representa tiene bases sólidas?

SI _____ No _____ No sabe _____ No contesto _____

7. Cree usted que existen conflictos al interior de la JUNTA DIRECIVA?

SI _____ No _____ No sabe _____ No contesto _____

8. Piensa que sus compañeros no están de acuerdo con su desempeño debido a que están inconformes con su papel en la Junta Directiva.?

9. Siente usted que existen diferencias personales por la forma de ser de cada uno de los miembros de la Junta Directiva implicados en el conflicto?.

10. Usted en una escala de 1 a 10 como califica el conflicto?

11. Considera usted que ASOJUPMPAL esta bien representada por la junta directiva?

SI _____ No _____ No sabe _____ No contesto _____

12. Piensa que como directivo de ASOJUPMPAL , tiene respeto de éstos?

SI _____ No _____ No sabe _____ No contesto _____

13. Siente que las relaciones interpersonales en la junta Directiva son adecuadas?

SI _____ No _____ No sabe _____ No contesto _____

14. Cree usted que se debe ejercer presión para el cumplimiento de las funciones en la ASOJUPMPAL?

SI _____ No _____ No sabe _____ No contesto _____

15. Considera eficiente y eficaz su desempeño como miembro de la Junta Directiva?

SI _____ No _____ No sabe _____ No contesto _____

16. Piensa usted que se deben mejorar las relaciones personales entre compañeros. Proponga 5 alternativas:

a) _____

b) _____

c) _____

d) _____

e) _____

17 Usted cree que sabe afrontar las presiones impuestas por la Junta Directiva?

SI _____ No _____ No sabe _____ No contesto _____

18. Usted piensa que se cumple con los estatutos de ASOJUPMPAI?

SI _____ No _____ No sabe _____ No contesto _____

19. Siente que deben existir sanciones y de qué clase si no se cumplen los estatutos?

20. Quien impone esas sanciones?

21. Cómo se aseguraría el cumplimiento de esas sanciones?

22. Piensa que ha sido productivo su desempeño como directivo de ASOJUPMPAL. Por qué?

23. Siente que al realizar su trabajo no cumple las exigencias de ASOJUMPAL. Por qué?

24. Considera necesario reestructurar los estatutos de ASOJUPMPAL. Por qué?

25. Los conflictos en la junta directiva se han identificado?

SI _____ No _____ No sabe _____ No contesto _____

26. Cuáles son a su juicio los principales conflictos?

27. Piensa cómo resolver esos conflictos?

SI _____ No _____ No sabe _____ No contesto _____

28. Siente que como grupo comparten las mismas perspectivas del funcionamiento de la junta?

29. Cree que como junta directiva comparten las mismas perspectivas de ASOJUPMPAL?

30. Considera que como directivos de ASOJUPMPAL compiten con otro grupo dentro de ésta?

Si _____ No _____ No sabe _____ No contesto _____

32. Considera que como junta directiva tienen intereses opuestos a los ASOJUPMPAL?

SI _____ No _____ No sabe _____ No contesto _____

33. Piensa que tienen las habilidades necesarias como directivos de ASOJUPMPAL?

SI _____ No _____ No sabe _____ No contesto _____

34. Siente que los conflictos con el tiempo en la junta directiva se agudizan?

SI _____ No _____ No sabe _____ No contesto _____

35. Piensa que ASOJUPMPAL busca alternativas ante situaciones conflictivas. Cuáles?

36. De las siguientes propuestas marque con una X la que considere como principal causa del conflicto en la JUNTA DIRECTIVA:

a- Falta de Tiempo

b- Falta de liderazgo

c- Falta de claridad en las funciones

d- Negligencia

e- No tener habilidades

f- Todas las anteriores.

g- Cuáles otras?

37. Siente que ASOJUPMPAL presenta debilidades debido a que alguno de sus directivos o el grupo como tal no está siendo eficiente?

SI _____ No _____ No sabe _____ No contesto _____

38. Piensa que estos conflictos se terminan si hay claridad en las funciones de cada miembro de la Junta Directiva y de ASOJUPMPAL?

SI _____ No _____ No sabe _____ No contesto _____

39. Considera viable la conciliación como medio de minimizar estos conflictos?

SI _____ No _____ No sabe _____ No contesto _____

40. Cree que la JUNTA DIRECTIVA cumple con los objetivos para los que fue creada?

SI _____ No _____ Explique su respuesta.

41. Cree que existe en ASOJUPMPAL algún individuo (s) que dificulten su gestión?

SI _____ No _____ No sabe _____ No contesto _____

42. Siente que cumple con responsabilidad y eficiencia su papel?

SI _____ No _____ No sabe _____ No contesto _____

43. Piensa que las sugerencias de sus compañeros en ASOJUPMPAL son válidas?

SI _____ No _____ No sabe _____ No contesto _____

44. Considera que como directivo de ASOJUPMPAL facilita a cada uno de sus integrantes el logro de los objetivos? Si/No

SI _____ No _____ No sabe _____ No contesto _____

45. Cree que se extralimita en su poder?

SI _____ No _____ No sabe _____ No contesto _____

46. Siente que le falta autoridad en su gestión?.

SI _____ No _____ No sabe _____ No contesto _____

47. Considera que la comunicación entre los miembros de la Junta Directiva es adecuada?

SI _____ No _____ Explique?

48. Cree que facilita el desarrollo de habilidades en ASOJUPMPAL)

SI _____ No _____ Explique?

49. Piensa que la organización utiliza con eficacia los recursos?

SI _____ No _____ No sabe _____ No contesto _____

50. Siente que con las disposiciones del gobierno la ASOJUPMPAL a la que pertenece puede desarrollarse adecuadamente?

SI _____ No _____ No sabe _____ No contesto _____

51. Considera que en ASOJUPMPAL hay comportamientos desleales?

SI _____ No _____ No sabe _____ No contesto _____

52. Cree que se presentan conflictos en ASOJUPMPAL si recibe cooperación de organizaciones de otras comunidades?

SI _____ No _____ No sabe _____ No contesto _____

53. Piensa que es necesaria la competencia entre organizaciones?

SI _____ No _____ Explíque.

54. Considera que ASOJUPMPAL emite publicidad engañosa a sus asociados?

SI _____ No _____ Explíque.

55. Piensa que existe la participación necesaria de los directivos en los procesos que emprenden como grupo?

SI _____ No _____ Explíque.

56. Cree que los objetivos de ASOJUPMPAL son fuente de conflicto?

SI _____ No _____ No sabe _____ No contesto _____

57. Siente que la manera de conseguir los objetivos ASOJUPMPAL es la más adecuada?

SI _____ No _____ No sabe _____ No contesto _____

58. Cree que en ASOJUPMPAL los objetivos se cumplen?

SI _____ No _____ No sabe _____ No contesto _____

59. Piensa que las Organizaciones coartan la libertad de sus asociados?

SI _____ No _____ No sabe _____ No contesto _____

60. Considera que ASOJUPMPAL utiliza la conciliación para erradicar el conflicto?

SI _____ No _____ No sabe _____ No contesto _____

61. Que propuestas ha generado usted para solucionar el conflicto?

62. Qué recursos ha utilizado para solucionar los conflictos?

63. Siente que como miembro de ASOJUPMPAL puede liderar procesos de autogestión y participación?

SI _____ No _____ No sabe _____ No contesto _____

64. Siente que se integró a esta organización por que se beneficiaría por su papel en la misma?

SI _____ No _____ No sabe _____ No contesto _____

65. Piensa que su trabajo debe ser remunerado por ASOJUPMPAL?

SI _____ No _____ No sabe _____ No contesto _____

66. Considera que el único interés de pertenecer a esta organización es la retribución por su trabajo?

SI _____ No _____ No sabe _____ No contesto _____

67. Piensa que es útil dentro de esta organización?

SI _____ No _____ No sabe _____ No contesto _____

68. Piensa que las personas no deben asociarse a ninguna organización mientras no conozca su ideología?

SI _____ No _____ No sabe _____ No contesto _____

68. Considera que en esta organización hay líderes?

SI _____ No _____ No sabe _____ No contesto _____

69. Siente que en las relaciones interpersonales de ASOJUPMPAL hay respeto?

SI _____ No _____ No sabe _____ No contesto _____

70. Cree que se identifica con los objetivos de ASOJUPMPAL?

SI _____ No _____ No sabe _____ No contesto _____

71. Piensa que sus valores son los mismos que persigue esta organización?

SI _____ No _____ No sabe _____ No contesto _____

72 Considera que esta clase de organizaciones tienen acogida positiva en la comunidad?

SI _____ No _____ No sabe _____ No contesto _____

73. Siente que en ASOJUPMPAL si se dan niveles altos de participación?

SI _____ No _____ No sabe _____ No contesto _____

74. Considera necesario que ASOJUPMPAL tenga un líder?.

SI _____ No. _____ Explíque

75. Cuáles serían las funciones del líder según usted?

76. Cree que el poder y el control de ASOJUPMPAL se logra por la credibilidad de sus asociados o directivos?

Si _____ No _____ No sabe _____ No contesto _____

77. Si se violaran los estatutos de esta organización usted denunciaría este hecho?

Si _____ No _____ No sabe _____ No contesto _____

78. Como directivo de ASOJUPMPAL siente que comparte lo planteado por el resto de directivos, y facilita el logro de los objetivos de la asociación?.

Si _____ No _____ Explíque

79. Piensa que el número de personas en la junta, (10) directivos inciden en su efectividad?

Si _____ No _____ No sabe _____ No contesto _____

80. Considera que ASOJUPMPA apoya a la junta directiva para lograr los objetivos?

SI _____ No _____ No sabe _____ No contesto _____

81. Piensa que la junta directiva tiene claridad frente a quien ejerce poder y control en ASOJUPMPAL?

SI _____ No _____ No sabe _____ No contesto _____

90. Siente que en esta estructura sus integrantes no ejercen autoridad?

SI _____ No _____ No sabe _____ No contesto _____

91. Cree que la autoridad en esta estructura ha sido delegada en forma inadecuada?

SI _____ No _____ No sabe _____ No contesto _____

92. Piensa que se han conseguido los objetivos propuestos por la junta directiva?

SI _____ No _____ No sabe _____ No contesto _____

93. Siente que ejerce sus funciones con responsabilidad?

SI _____ No _____ No sabe _____ No contesto _____

94. Cree que existe equilibrio entre autoridad y responsabilidad del papel que desempeña en esta estructura?

SI _____ No _____ No sabe _____ No contesto _____

95. Piensa que si se cumpliera a cabalidad con los estatutos de ASOJUPMPAL, sería eficiente y eficaz?

SI _____ No _____ No sabe _____ No contesto _____

96. Considera que el conflicto en esta clase de estructura fortalece la junta directiva?

Si _____ No _____ Explique

97. Siente que los estatutos de ASOJUPMPAL deben modificarse con el fin de aplicar con mayor severidad las sanciones correspondientes ante la falta de compromiso y responsabilidad de sus directivos y demás asociados?.

Si _____ No _____ Explique

Que Dios los bendiga por la sinceridad y honestidad con que respondieron este cuestionario que se reitera es anónimo, y se logre el propósito del mismo en beneficio de la ASOJUPMPAL.

Posteriormente a la elaboración de la matriz, se operacionalizaron los conceptos a través de la elaboración de 87 ítems que miden cada uno de los conceptos estudiados, de esta manera se concibe que el instrumento posee una validez de Contenido que es según Kerlinger (1988) “La Representatividad o la adecuación muestral de Contenido- el tema- ; de un instrumento de dedición, es decir, es básicamente una cuestión de juicio, deben estudiarse los reactivos de una prueba y ponderar cada uno de ellos de acuerdo con su Representatividad supuesta del Universo” (68).

Por su parte la Confiabilidad se maneja a partir de la garantía dada al Encuestado a través del Anonimato. (69)

(VER ANEXO 3 CLASIFICACION DE PREGUNTAS Y RESPUESTAS DE LA ENCUESTA).

9.3.6 Cuarta Fase: Devolución a la comunidad de los resultados obtenidos con el proceso investigativo.

Para esta actividad se reuniría a la junta directiva de Asojupmpal, el día 9 de septiembre de 2003, hora 9 a.m. con el objetivo de clasificar los conflictos detectados en la etapa 2, analizarlos y devolverlos a la junta en pro de construir alternativas para minimizar los mismos.

INTEGRANTES: 10 personas que conforman la junta directiva de la Asociación de Jubilados y Pensionados del Municipio de Palmira, Valle, zona urbana, cuyas características son:

- Edad: Mayores Jóvenes (48 a 65 años) y Mayores Mayores (65- 80)
- Ambos sexos
- Escolarizados

(68) Op cit 66 Pág.472

(69) Op cit 66 Pág.473

PREGUNTAS DE LA ENCUESTA REALIZADA A LOS INTEGRANTES DE LA JUNTA DIRECTIVA DE ASOJUPMPAL PALMIRA VALLE	RESPUESTAS OBTENIDAS
Conflicto Intraindividual (dentro del individuo)	
1. Piensa que en el interior de ASOJUPMPAL hay conflictos?	Si : contestaron 7 personas
	No: contestó una persona
2. Considera que sus objetivos son diferentes a los de ASOJUPMPAL?	Si: contestó una persona
	No: contestaron 6 personas
	No: contestó una persona
3. Cree que está realizando tareas que no le competen?	Si : 1 persona
	No: 6 "
	No contestó: 1 Persona
4. Piensa que no hay claridad respecto a las funciones que debe realizar?	Si: 4
	No: 3
	No contestaron: 1
5. Tiene conflictos individuales que afectan su desempeño?	Si: 4
	No: 4
	No contestaron: 1
6. Considera que ASOJUPMPAL tiene bases sólidas?	Si: 6
	No: 1
	No contestaron: 1
Conflicto Interindividual (entre individuos)	
7. Cree usted que existen conflictos al interior de la JUNTA DIRECTIVA?	Si: 7
	No: 1
8. Piensa que sus compañeros no están de acuerdo con su desempeño	
debido a que están inconformes con su papel en la JUNTA DIRECTIVA?	Si: 3
	No: 1
	No sabe: 2
9. Siente que existen diferencias personales por la forma de ser de C/U de los miembros de la JUNTA DIRECTIVA implicada en el conflicto?	Falta respeto por el uso de la palabra: 2
	Si: 5

	No: 1
10. Usted en una escala de uno a diez (1-10) como califica el conflicto?	Dos personas contestaron: 1
	Una persona: 5
	Dos contestaron: 6
	Una persona contestó: 3
	Otra persona: 8
	Una persona : No contestó.
11. Considera usted que ASOJUPMPAL está bien representada por la JUNTA?	Si: 6
	No: 2
12. Piensa que como directivo de ASOJUPMPAL tiene respeto de éstos?	Si:6
	No:2
13. Siente que las relaciones interpersonales en la JUNTA DIRECTIVA son adecuadas?	Si:5
	No: 2
	No contestó: 1
14. Cree usted que se debe ejercer presión para el cumplimiento de las funciones en ASOJUPMPAL?	Si:8
15. Considera eficiente y eficaz su desempeño como miembro de la JUNTA DIRECTIVA?	Si: 6
	No: 2
16. Piensa usted que se deben mejorar las relaciones interpersonales entre compañeros. Propóngame 5 alternativas?	Cambiar de actitud: 1
	Comprensión: 2
	Aceptar propuestas:3
	Ser tolerantes:1
	Respeto:2
	Foros: 1
	Sensibilización de las necesidades:1
	Interacción cultural:1
	Asesoría psicológica:1
	Más participación:2
	Liderazgo:1
	Más organización:1
	Compromiso en tareas:4
	Crear mesa de dialogo:1
	Actividades-tareas:1
	Comunicación:2
Conflicto IntraGrupal (entre individuos y grupos)	

17. Cree que sabe afrontar las presiones impuestas por la JUNTA DIREC TIVA?	Si: 7 No contestaron: 1
18. Usted piensa que se cumplen los objetivos de ASOJUPMPAL?	Si: 4 No: 1 No sabe: 1 No contestó: 2
19. Siente que deben existir sanciones y de qué clase si no se cumplen los estatutos?	Si: Multas a los directivos: 5 Llamados de atención: 3
20. Quién impone esas sanciones?	Si: El presidente: 2 No contestó: 1 La junta directiva: 5
21. Como se aseguraría del cumplimiento de esas sanciones?	Si : Debe existir revisión de la fiscalía: 3 No contesto: 1 Educando: 1 Observando la junta: 3
22. Piensa que ha sido productivo su desempeño como directivo de ASOJU PMPAL. Por qué?	Si: Realizando funciones: 5 No: He fallado en mis tareas: 2 No: Por que no hay herramientas: 1
23. Siente que al realizar su trabajo no cumple las exigencias de ASOJUP MPAL?	Si: Cumpló: 5 No: Los planteamientos se quedan en el aire: 1 No cumpló por que hay fallas: 2
24. Considera necesario reestructurar los estatutos de ASOJUPMPAL. Por qué?	Si: Para que sean más democráticos: 1 No: 3 No contestó : 4
25. Los conflictos en la JUNTA DIRECTIVA se han identificado?	Si: 5 No: 2 No contestó: 1
26. Cuáles son a su juicio los principales conflictos?	Si: Envidia 1 Falta de comunicación: 2 Falta de compromiso 3 Falta de educación: 1

	Realizar funciones que no les competen: 1
	No contestó: 1
27. Piensa como resolver esos conflictos?	Si: a través del diálogo y comunicación: 3
	No contestó: 1
	No sabe: 1
	Si: a través de la educación, dictando charlas-valores.
Conflicto Intergrupala (entre grupos)	
28. Siente que como grupo comparte las mismas perspectivas del funcionamiento de la JUNTA?	
	Si: 5
	No: 1
	No contestó: 2
29. Cree que como JUNTA DIRECTIVA comparte las mismas perspectivas de ASOJUPMPAL?	
	Si: 6
	No: 1
	No contestó: 1
30. Considera que como directivos de ASOJUPMPAL compiten con otro grupo dentro de ésta?	
	Si: 3
	No: 5
Nota: Por error involuntario se omitió el consecutivo 31 por tanto se continuó con la pregunta 32.	
32. Considera que como JUNTA DIRECTIVA tienen intereses opuestos a los de ASOJUPMPAL?	
	No: 8
33. Piensa que tienen las habilidades necesarias como Directivos de ASOJUPMPAL?	
	Si: 7
	No: 1
34. Siente que los conflictos con el tiempo en la JUNTA DIRECTIVA se agudizan?	
	Si: 3
	No: 5
35. Piensa que ASOJUPMPAL busca alternativas ante situaciones conflictivas. Cuáles?	
	Si: 4
	No contestó: 4
36. De las siguientes propuestas marque con una x la que considere como principal causa del conflicto en la JUNTA DIRECTIVA?	
	Si: Falta de tiempo: 2

	Si: Negligencia: 1
	Si: Falta de liderazgo :3
	Si: Falta de claridad en las funciones:2
	No contestó: 2
	Falta de confianza:1
Conflicto intraorganizativo (Todos los anteriores)	
37. Siente que ASOJUPMPAL presenta debilidades debido a que alguno de sus directivos o el grupo como tal no esta siendo eficiente?	Si: 5
	No: 2
	No contestaron: 1
38. Piensa que estos conflictos se terminan si hay claridad en las funciones de cada miembro de la JUNTA DIRECTIVA y de ASOJUPMPAL?	Si: 5
	No: 1
	No contestó: 2
39. Considera viable la conciliación como medio de minimizar estos conflictos?	Si: 6
	No: 2
40. Cree que la JUNTA DIRECTIVA cumple con los objetivos para los que fue creada?	Si: 5
	No: 1
	No contestó: 2
41. Cree que existe en ASOJUPMPAL algún individuo (s) que dificulten su gestión?	Si: 2
	No: 4
	No contestó: 2
42. Siente que cumple con responsabilidad y eficiencia su papel?	Si: 6
	No contestó: 2
43. Piensa que las sugerencias de sus compañeros en ASOJUPMPAL son válidas?	Si: 6
	No contestó: 2
44. Considera que como directivo de ASOJUPMPAL facilita a cada uno de sus integrantes el logro de los objetivos?	Si : 6
	No: 2
45. Cree que se extralimita en su poder?	Si: 1
	No: 4
	No contestó: 3
46. Siente que le falta autoridad en su gestión?	Si: 5

	No contestó: 3
47. Considera que la comunicación entre los miembros de la JUNTA DIRECTIVA es adecuada?	Si: 2 No: 4 No contestó: 2
Conflicto interorganizativo(Normal - competencia)	
48. Cree que facilita el desarrollo de habilidades en ASOJUPMPAL?	Si: 3 No: 3 No contestó: 2
49. Piensa que la organización utiliza con eficacia los recursos?	Si: 3 No: 1 No contestó: 1 No sabe: 3
50. Siente que con las disposiciones del gobierno la ASOJUPMPAL a la que pertenece puede desarrollarse adecuadamente?	Si: 4 No: 3 No contestó: 1
51. Considera que en ASOJUPMPAL hay comportamientos desleales?	Si: 2 No: 3 No sabe: 1 No contestó: 2
52. Cree que se presentan conflictos en ASOJUPMPAL si recibe cooperación de organizaciones de otras comunidades?	Si: 2 No: 5 No contestó: 1
53. Piensa que es necesaria la competencia entre organizaciones?	Si: 5 No: 2 No contestó: 1
54. Considera que ASOJUPMPAL emite publicidad engañosa a sus asociados?	Si: 1 No: 6 No contestó: 1
55. Piensa que existe la participación necesaria de los directivos en los procesos que emprenden como grupo?	Si: 5 No: 3

Conflictos de acuerdo a los objetivos y Naturaleza de las Instituciones (integración Alineal)	
56. Cree que los objetivos de ASOJUPMPAL son fuente de conflictos?	Si: 1 No: 6 No contestó: 1
57. Siente que la manera de conseguir los objetivos ASOJUPMPAL es la más adecuada?	Si: 5 NO: 1 No sabe: 1 No contestó: 1
58. Cree que en ASOJUPMPAL los objetivos se cumplen?	Si: 3 No: 3 No sabe: 1 No contestó: 1
59. Piensa que las organizaciones coartan la libertad de sus asociados?	Si: 6 No: 1 No contestó: 1
60. Considera que ASOJUPMPAL utiliza la conciliación para erradicar el conflicto?	Si :6 No: 1 No contestó: 1
61. Qué propuestas ha generado para solucionar el conflicto?	Si: Dialogo: 3 Si: Talleres para concientizar: 1 Si: Llamados de atención a la Junta: 1 Si: Conciliación con Psicóloga: 1 Si: Escuela para creación de Líderes: 1
62. Qué recursos ha utilizado para solucionar los conflictos?	Si: Diálogo: 4 Si: Que se reestructure la Junta :1 No contestó: 3
63. Siente que como miembro de ASOJPMPAL puede liderar procesos de autogestión y participación?	Si: 6 No: 1 No sabe: 1 No contestó: 1

Conflicto Org. De carácter Remunerativo (integración utilitaria)	
64. Siente que se integró a esta organización por que se beneficiaría por su papel en la misma?	Si: 4 No: 3 No contestó: 1
65. Piensa que su trabajo debe ser remunerado por ASOJUPMAPAL?	No: 7 No contestó: 1
66. Considera que el único interés de pertenecer a esta organización es la retribución por su trabajo?	Si:4 No:3 No contesto:1
67. Piensa que es útil dentro de esta organización?	Si: 6 No sabe: 1 No contestó: 1
68. Piensa que las personas no deben asociarse a ninguna organización mientras no conozcan su ideología?	Si: 7 No contestó: 1
Por error involuntario se repite el consecutivo 68 (bis)	
68bis. Considera que en esta organización hay líderes?	Si: 7 No contestó: 1
69. Siente que en las relaciones interpersonales de ASOJUPMPAL hay respeto?	Si: 6 No contestó: 2
Conflicto Org. Carácter Normativo (Integración Moral)	
70. Cree que se identifica con los objetivos de ASOJUPMPAL?	Si: 5 No contestó: 3
71. Piensa que sus valores son los mismos que persigue esta organización?	Si: 7 No contesto: 1
72. Considera que esta clase de organizaciones tiene acogida positiva en la comunidad?	Si: 5 No: 1 No contestó: 2
73. Siente que en ASOJUPMPAL si se dan niveles altos de participación?	Si: 5

	No: 2
	No contestó: 1
74. Considera necesario que ASOJUPMPAL tenga un líder?	Si: 7
	No contestó: 1
75. Cuáles serían las funciones de un líder según usted?	Si: Gestionar procesos de cambio:3
	Si: Trabajar sin esperar remuneración:1
	Si: Ideologías políticas: 1
	No contestó: 1
	No sabe: 1
76. Cree que el poder y el control de ASOJUPMPAL se logra por la credibilidad de sus asociados o directivos?	Si: 5
	No: 1
	No contestó:2
77. Si se violaran los objetivos de esta organización Ud. denunciaría?	Si: 5
	No contestó: 3
Conflictos relacionados con la estructura de las Organizaciones	
78. Como directivo de ASOJUPMPAL siene que comparte lo planteado por el resto de directivos, y facilita el logro de los objetivos de la asociación por el resto de directivos, y facilita el logro de los objetivos de la asociación?	Si:5
	No contestó: 3
79. Piensa que el número de personas de la junta (10) directivos inciden en su eficacia?	Si: 3
	No: 2
	No contestó:3
80. Considera que ASOJUPMPAL apoya a la JUNTA DIRECTIVA para lograr los objetivos?	Si: 4
	No: 1
	No contestaron: 3
81. Piensa que la JUNTA DIRECTIVA tiene claridad frene a quien ejerce poder y control en ASOJUPMPAL?	Si: 4
	No: 1
	No contestaron: 3
SE ACLARA QUE POR ERROR INVOLUNTARIO SE OMITIERON 9 DIGITOS EN EL CONSECUTIVO Y SE PASO DE LA 81 A LA 90, como sigue	

a continuación.-	
90. Siente que en esta estructura sus integrantes no ejercen autoridad?	Si: 4
	No: 1
	No contestó: 3
91. Cree que la autoridad en esta estructura ha sido delegada en forma inadecuada?	Si: 1
	No: 4
	No sabe: 1
	No contestó: 2
92. Piensa que se han conseguido los objetivos propuestos por la JUNTA? Si: 3	
	No: 2
	No sabe: 1
	No contestaron: 2
93. Siente que ejerce sus funciones con responsabilidad?	Si: 5
	No: 1
	No contestaron: 2
94. Cree que existe equilibrio entre autoridad y responsabilidad del papel que desempeña en esta estructura?	Si: 4
	No: 1
	No contestaron: 3
95. Piensa que si cumpliera a cabalidad con los estatutos de ASOJUPM PAL sería eficiente y eficaz?	Si: 6
	No contestaron: 2
96. Considera que el conflicto en esta clase de estructura fortalece la junta?	Si: 3
	No: 3
	No contestó: 2
97. Siente que los estatutos de ASOJUPMPAL deben modificarse con el fin de aplicar con mayor severidad las sanciones correspondientes ante la falta de compromiso y responsabilidad de sus directivos y demás asociados?	Si: 4
	No: 2
	No contestó: 2

9.3.7 Quinta Fase:

9.3.8 Elaboración del informe final y análisis global del proceso de investigación.

10 INSTRUMENTOS

Para este estudio se pretendió hacer uso de las técnicas de la entrevista, observación, la encuesta, y el sociodrama, en la recogida de la información.

10.1 Entrevista

Técnica que consiste en una conversación entre dos o más personas, dirigida por el entrevistador, con preguntas y repuestas, que puede tener diversos grados de formalidad. Esta técnica nos permite recoger informaciones (datos, opiniones, ideas, críticas sobre temas y situaciones específicos, así como la interpretación que le dan los entrevistados).

10.2 Sociodrama:

Técnica teatral que consiste en una actuación con acciones, gestos y palabras, en la cual un grupo representa algún problema o situación de su vida real. Ella nos proporciona elementos concretos para el análisis y la discusión de un tema.

10.3 Observación:

Más que una técnica sistematizada se trata de una actitud que está presente a lo largo de todo el proceso de investigación: Consiste, simplemente, en no dejar escapar detalles, aunque puedan parecer insignificantes, que pueden aparecer en cualquier momento, ya sea en reuniones, talleres, contactos informales.

10.4 ENCUESTA

Es una técnica de investigación en la cual se utilizan formularios destinados a un conjunto de personas. Los formularios son idénticos para todos. Contienen una serie de preguntas que se responden por escrito en el mismo formulario. Con la encuesta conseguimos especialmente datos cuantitativos de un tema o problema que pueden ser cotejados en un estudio cualitativo.

Actividades que se programaron para realizarse cada 8 días.

9.3. Desarrollo de las Fases Metodológicas

9.3.1 Primera Fase

ACERCAMIENTO A LA COMUNIDAD DE JUBILADOS Y PENSIONADOS DEL MUNICIPIO DE PALMIRA VALLE (ASOJUPMPAL) Primer momento.

- Actividad: Entrevista al Presidente de la Junta Directiva de Asojupmpal, señor ELEAZAR RAMOS, con preguntas estructuradas. (ANEXO No. 1).
- El objetivo General era conocer la Historia de la creación de Asojupmpal, metas, propósitos, objetivos de la misma.
- Metodología Participativa:
 - La investigadora a través del discurso del presidente de la Junta Directiva conocería su historia y fundadores, y a su vez expondría el objetivo de este estudio.
- Materiales:
 - Grabadora.

11. Análisis de la Entrevista Sr. Eleazar Ramos (presidente Junta Directiva)

Con esta entrevista realizada al presidente de la Asociación de Jubilados y Pensionados del Municipio de Palmira, Asojupmpal, realizada el día 30 de mayo de 2003, a las 4 de la tarde, en la ciudad de Palmira, Valle, se determinó que:

- Su presidente, señor ELEAZAR RAMOS, no fue partícipe de su creación, pues cuando ingresa a la misma ya llevaba un año de haberse creado ésta; tiempo en el cual lleva desempeñando este cargo, del que había sido reelegido hacía 8 días.

-Es una Organización informal que se crea ante las necesidades de los jubilados y pensionados por reclamar y asegurar mensualmente el pago de sus mesadas pues de ello depende su sustento y el de sus familias.

-Estructura que adquiere personería jurídica en el año 1998.

-Es un colectivo que representa el presidente de Asojumpal es de 208 afiliados de 450 que son los jubilados del Municipio de Palmira; cuyas edades oscilan entre los 45 a 80 años. De los cuales sólo participan en ese proceso entre 80 a 90 jubilados y pensionados, al resto sólo les interesa reclamar su mesada.

-La junta directiva en la actualidad tiene en proyecto crear de un fondo pensional que les asegure sus mesadas, para no sufrir traumatismo como lo vivieron compañeros de las antiguas Empresas Municipales.

_Esta estructura cuenta con un comité para la recreación, pues a través de las diferentes actividades que realizan pueden llegar al colectivo y proporcionarles bienestar físico y emocional al igual que a sus familias.

-No cuentan con ninguna ayuda para financiar sus paseos, todo sale de sus bolsillos.

- La junta directiva se reúne el 15 y 30 de cada mes, y la asamblea el día 20. En esta asamblea se discuten las inquietudes que los compañeros les hacen llegar para estar alerta ante las disposiciones del gobierno frente a las reformas pensionales.

-Esta estructura la conforman: ELEAZAR RAMOS, presidente, JOSE JULIO QUINTERO, vicepresidente, ALBERTO COLORADO, Secretario, Fiscal HENRY DIAZ, MARIA ALFA SANCHEZ, vocal, LUIS CARLOS PEREA, fiscal, REINEL JIMENEZ, fiscal, ARTUNDUAGA, fiscal, escapándosele en el momento dos nombres de sus directivos. Cada uno cumple funciones explícitas conforme a los estatutos. Tareas que se asignan de acuerdo a lo planteado en la reunión de la junta directiva.-

- Existe además el proyecto de viajar a San Andrés el 18 de agosto y para ello programaron las respectivas actividades para recoger fondos.-

-La sede donde actualmente se ubican, es alquilada, pagan \$300.000, dinero que ellos aportan \$11.000 mensuales; de ahí se le paga a la secretaria, y se cancelan servicios públicos.

-Asociación que atraviesa por diversos conflictos particulares en algunos jubilados como drogadicción, homosexualismo y casos de ideación e intento de suicidio.

-El Presidente y otros directivos tienen trayectoria sindicalista cuando eran trabajadores activos.

-Cabe señalar, que ELEAZAR RAMOS, presidente de la junta directiva incursiona por primera vez en la política en el año 2002; con el propósito de tener un representante al Consejo Municipal en Palmira, obteniendo 603 votos. Logrando el objetivo de adquirir un lote propio donde funcionará la organización en la cra. 32 entre calles 31 y 32 número 31-48 Palmira.

-De esta manera, este discurso permitió conocer que la familia de pensionados del Municipio de Palmira, se amplió por que en el año 2001, en virtud a que recogió donativos y todo a los compañeros de las antiguas Empresas Municipales, pasaron de ser 450 a 860 jubilados y pensionados; a pesar de eso, existen otras

asociaciones y adelantan gestiones para unir éstas en una sola y hacer mayor fuerza como colectivo.

Como breve conclusión de lo esbozado, este discurso del presidente de la Asociación de Jubilados y Pensionados del Municipio de Palmira, permite a la investigadora lograr el propósito de esta entrevista es decir, conocer como estaba conformada la ESTRUCTURA DE ASOJUPMAL, ESTATUTOS, OBJETIVOS, y METAS POR CUMPLIR , al igual que propiciar el espacio para emprender este proceso investigativo.

9.3.1 Segundo momento de la primera fase:

- Actividad: Reunión con la Junta Directiva de Asojupmpal.
- Objetivo General: Conocer a cada uno de los Directivos de Asojupmpal y tratar de identificar si en esta estructura se generan conflictos.
- Metodología Participativa:
Investigadora y directivos de Asojupmpal establecerían una interlocución con este propósito.
- Materiales:
Grabadora, papel, bolígrafo, para consignar datos pertinentes.

12. Análisis Reunión realizada con la junta directiva de Asojupmpal:

En el desarrollo de esta reunión informal, se polemizó como punto de partida la falta de compromiso y responsabilidad de algunos de sus integrantes, toda vez que de los diez directivos que legalmente están reconocidos sólo asistieron 5 de ellos, no hubo quórum, más sin embargo, 5 de los nuevos integrantes a la junta

que aún no están reconocidos por el Ministerio del Trabajo, hicieron presencia y fueron partícipes de este proceso que conllevó a una situación de confrontación de las partes involucradas de lo cual la investigadora fue observadora partícipe de este MOMENTO CRUCIAL – COMPLEJO- CUYO ESCENARIO ERA EL CONFLICTO LATENTE MANIFESTADO EN SU MAS ALTO GRADO DE INTENSIDAD, al punto de llegar las partes afectadas con el conflicto exponer verbalmente que renunciarían al cargo que en ese momento desempeñaban.

En esta reunión se permitió a la investigadora por parte de los directivos, exponer los puntos de vista sobre la situación que se vivía en esos momentos y en la cual era necesaria y oportuna la intervención del psicólogo social, ante lo cual fue de vital importancia para la investigadora y los integrantes de la junta de Asojupmpal, dejar claro que detectada esta problemática se empezaría el proceso investigativo pues desde ese momento quedaba claro para ésta que los conflictos existían y necesitaban darles atención inmediata en busca de alternativas para tratar de solucionar los mismos, donde ellos serían autores y partícipes de ese proceso.

La investigadora hizo uso de su función como futura psicóloga social invitando a las partes a proponer alternativas ante dicha situación, minimizando un poco la tensión que se vivía en ese instante y fue así como se logró que cada uno de los integrantes de esta estructura conscientes de su situación acordaron cumplir con sus funciones, sus tareas y mostrar de ahora en adelante resultados positivos que facilitara el camino a la negociación, buscando hacer que esta estructura sea eficiente y eficaz.

Analizada a profundidad esta problemática, se estableció por parte de los representantes de la Junta Directiva, que el presidente de esta estructura, pieza fundamental, en ocasiones no está cumpliendo con los estatutos, toda vez que, está siendo ineficaz en el cumplimiento y responsabilidad de sus funciones, pues las tareas a ejecutar coordinadas previamente por la junta en el término

establecido, no se materializan; lo cual ha generado malestar colectivo hacia éste, al punto de invitarlo a la reflexión frente a su rol como presidente, pues carece de credibilidad como líder, y como autoridad por parte de sus compañeros; quedando en tela de juicio su conducta, que al ser cuestionada asume como falta de liderazgo en sus funciones y comprometiéndose en adelante mejorar y emprender un proceso de cambio.

De igual forma, se concretó que en iguales condiciones se encuentran la mayoría de los integrantes de la junta directiva, por cuanto no están cumpliendo con los compromisos adquiridos y ello está acarreado traumatismo y negligencia, pues las tareas asignadas no se han realizado; situación que afecta a todo el colectivo que éstos representan (208 jubilados y pensionados).

Discusión que facilitó a la investigadora detectar a simple vista los conflictos que afronta esta estructura, que la hacen ser ineficaz, entre ellos podemos citar los siguientes que serán en una segunda fase de la investigación objeto de validación teórica y práctica:

-Conflictos relacionados con su estructura:

Los estatutos para la que fue creada y sus objetivos no se están cumpliendo

- La estructura no está siendo eficiente ni eficaz, por cuanto no está permitiendo la contribución de cada uno de sus directivos a la obtención de sus objetivos.

-No hay claridad en cuanto a las funciones, autoridad, respeto en la toma de decisiones.

-Inadecuada comunicación

-No hay participación

-Negligencia

-Conflictos en cuanto a la conformación de la organización informal:

-Como son las inadecuadas relaciones interpersonales, donde se pudo observar que intervienen factores psicológicos y sociales como el desconocimiento de su autoridad, liderazgo del presidente, complejizando aún más el conflicto.

- Conflicto Interindividual. Por las diferencias personales y presiones respecto a los roles por ejecutar.

-Conflicto Intraindividual. Pues se persiguen objetivos divergentes con los de la organización por parte de algunos de sus directivos.

-Conflictos Intra grupales. Por las presiones entre cada individuo y el grupo mismo ante la conformidad que impone el grupo de trabajo.

Esta técnica de investigación permitió a la investigadora detectar los conflictos que se generan en esta junta directiva y tener claridad respecto al proceso investigativo que se debe desarrollar.- Así mismo, se obtuvo acceso a una copia de los Estatutos de la organización, estableciéndose en ellos que la junta la conforman en la actualidad: ELEAZAR RAMOS (presidente), JOSE JULIO QUINTERO (vicepresidente), ALBERTO COLORADO (Srio.), HENRY DIAZ, fiscal, LUIS CAICEDO, tesorero, MARIA ALFA SANCHEZ (vocal), HENRY DIAZ CAICEDO (tesorero), JOSE DANILO CUERO (comisión de reclamos), JONAS LUGO (comisión hospitalaria), CARLOS ALBERTO PEREA (vocal suplente), LUIS ALFONSO ARTUNDUAGA (vocal).

(ANEXO No.2 ESTATUTOS ASOJUPMPAL).

Con la información obtenida a este momento y en aras de profundizar en la problemática que atraviesa la junta directiva de Asojupmpal, se procedió por parte de la investigadora, en indagar desde la comunidad científica todo lo concerniente al conflicto y clases de conflicto en organizaciones con el objetivo de realizar una adecuada identificación a los mismos que se vislumbran en esta organización

informal, construyendo a partir de ese momento el marco teórico desde la psicología social, psicología del desarrollo, psicología del envejecimiento, psicología de las organizaciones, sociología para la empresa, encontrando a través de este recorrido conceptual bases científicas en el tema en controversia; por tanto consideró la investigadora de vital importancia la aplicación de la encuesta en la recogida de esta información con el objetivo de identificar, clasificar dónde y cómo se ha concentrado el conflicto en esta estructura.

9.3.1 DIAGNOSTICO DE LA PRIMERA FASE

Se presentó diagnóstico al Presidente de la Junta Directiva de Asojupmpal, sobre la situación conflictiva que atravesaba esta estructura y el compromiso adquirido conjuntamente para emprender el proceso de cambio en busca de alternativas para minimizar el conflicto.

9.3.2 Segunda Fase

- Actividad: Sociodrama a los Directivos de Asojupmpal.

El objetivo General era conocer a través de la representación por parte de cada uno de los directivos de esta estructura de alguna situación conflictiva que estuviera dificultando su gestión.

- Metodología Participativa:

La investigadora a través del discurso indicaría a los actores involucrados en el conflicto que representen alguna situación que considere conflictiva que de alguna manera este repercutiendo en su desempeño.

- Materiales:
Humano, investigadora, y directivos, marcador, papel para consignar datos.

13. Análisis Sociodrama:

Por motivos de tiempo según se comunicó de manera verbal por parte del presidente de la Junta Directiva a la investigadora, y ante la dificultad de reunir a sus directivos, no se pudo aplicar esta técnica de investigación (Sociodrama), por tanto se consideró por parte de la investigadora necesario y prudente realizar una entrevista a algunos de los integrantes de la junta directiva, con el fin de establecer si los conflictos se había intensificado; la cual se realizó el 26 de agosto/03 en horas de la mañana.

Interlocución que se realizó con tres integrantes de Asojupmal, arrojó como resultado que los conflictos se han agudizado al interior de la Junta Directiva como son: falta de compromiso de éstos frente a sus deberes y responsabilidades, falta de participación en los procesos que emprenden como grupo, lo cual no se cumple, hay mucha individualidad, falta de claridad en sus tareas, ausencia de liderazgo a pesar de que esta estructura cuenta con integrantes que cuando eran activos trabajadores eran líderes sindicalistas, en esta estructura no han ejercido ese rol. Además, la investigadora fue partícipe de la negligencia por parte de algunos directivos que obstaculizaron el normal desarrollo de las actividades que con antelación se comunicaban y a la hora de la ejecución de éstas, las personas no asistían pues personalmente fui enterada que desconocían esta actividad.

Teniendo en cuenta esta situación de conflicto que atraviesa la junta directiva, de Asojupmapl, la investigadora en aras de crear un ambiente propio para el diálogo y tratar de minimizar la tensión existente, como estrategia metodológica decide implementar un taller sobre Motivación Personal, técnica que tiene como

finalidad el logro de los siguientes objetivos y que se programa para el próximo 29 de agosto a las 9 a.m. de lo cual se comunicó vía telefónica y personalmente al presidente de la junta.-

OBJETIVOS DEL TALLER

-Invitar a cada persona a comentar lo adecuado y evitar lo inadecuado.

- Reflexionar acerca de la actitud pesimista que nos resta energía

Como dinámica para la iniciación del taller, se solicitó a las directivos que estaban presentes, entre ellos el presidente, vicepresidente, fiscal, secretario, un representante de la comisión hospitalaria, y otra integrante de la asociación, que expresaran cuáles eran sus expectativas frente al taller sobre motivación personal, ante lo cual a excepción del presidente de la junta, con quien la investigadora había coordinado previamente la actividad, manifestaron que desconocían que éste se realizaría en la fecha, más sin embargo aceptaron participar en el mismo, permitiendo que el ejercicio se realizaría.

Acto seguido la investigadora utilizó además como estrategia para dinamizar este proceso de aprendizaje, y dar inicio al desarrollo del taller, hacer que los representantes de la junta ya mencionados, escucharan un cassette sobre autoconcepto de autoestima de los autores Victor Cortés Castro y Jaime Alberto Leal Afanador; bases fundamentales del éxito personal con una duración de 30 minutos, y al mismo tiempo se les entregó el documento donde se consignaban los pasos del taller, los objetivos que se buscaban con éste y el pensamiento que debían leer una vez terminada la grabación, pues esta lectura reafirmaba lo escuchado, e invitaba a la reflexión.

Hecha la lectura del pensamiento “SEÑOR, PERDONAME CUANDO ME LAMENTO”, se solicitó a cada uno de los integrantes de la asociación, que como

la finalidad del taller era poder traer todas las cosas adecuadas y evitar lo inadecuado que tenemos como personas, en pro de buscar nuestra autorrealización y valorar todo lo que Dios nos ha dado y dar gracias; uno a uno de los participantes, expresó de manera libre y , que como personas tienen mucho por que dar gracias, y se dieron cuenta de sus potencialidades por explotar, de sus valores, de todo ese material humano que tienen y que son muchos los motivos para dar gracias que para lamentarse por lo que no se dice o no se hace.

Al solicitar a cada persona presente, que expresara cómo se sintió con el ejercicio, uno a uno, dio su punto de vista, y se sensibilizó dando gracias por este espacio de interacción e integración que tocó una puerta a la reflexión, a la valoración que como humanos todos debemos tener con una actitud positiva al cambio y una aceptabilidad de la enseñanza aquí propuesta.

De igual manera, tomaron conciencia de que las limitaciones físicas no impiden el desarrollo y el éxito, por el contrario los ejemplos traídos a colación por los autores de esta grabación, y del pensamiento “Perdóname cuando me lamento”, fueron claves para la sensibilización al respecto.

Al solicitarles que expresaran cómo se sentían ante la “actitud pesimista” que en ocasiones les restaba energía, fue unánime la reflexión en el sentido que a veces se enfrascaban en cosas pequeñas y no encontraban salida a las mismas, sabiendo que lo tienen todo para lograr con éxito lo que deseen.

Por otro lado, hubo consenso al concluir que los objetivos del taller se habían conseguido ya que fue un momento para la autorreflexión frente a la actitud que cada uno está asumiendo en esta estructura.

Además, se concluyó que esta clase de aprendizaje no podía quedarse allí en ellos, que se necesitaba ampliar el tema del taller donde estuvieran presentes no

solo los 10 representantes de la junta directiva sino convocar a otros compañeros de la asociación, a que participen en este proceso toda vez que es precisamente esta clase de fortalecimiento que necesitan para lograr un cambio de actitud frente a los compromisos adquiridos y el crecimiento personal, proponiendo a la investigadora que esta actividad se ampliara y se aplicara el 10 de septiembre a las 9 de la mañana, incluso en un espacio diferente.

En este orden de ideas y en virtud a la reflexión positiva suscitada en cada uno de los presentes que participaron activamente en este taller, se adquirió el compromiso de que este proceso de aprendizaje y sensibilización se convirtiera en una dinámica de la junta en aras de obtener una mejor actitud frente a nuestro actuar y poder emprender juntos como colectivo un camino al logro de nuestros objetivos.

Para concluir con este análisis, como investigadora y psicóloga dinamizadora de este proceso de autoconstrucción y transformación de esta problemática en esta estructura, el ejercicio permitió reafirmar que los conflictos están allí latentes, ante las diferencias de perspectivas y la falta de comunicación para facilitar a cada uno de los integrantes de esta estructura el logro de los objetivos de la asociación; toda vez que no se difundió la programación de esta actividad y 5 de los representantes a la junta directiva, no tuvieron la oportunidad de acceder a este espacio, no por que tuvieran que hacer, sino por que no se les comunicó previamente del taller que se reitera previamente se había programado y de manera verbal el presidente de la junta directiva se comprometió convocarlos para tal fin, y el propósito que se buscaba.

Sin embargo la parte positiva de esta actividad radica en la “motivación” que los directivos mostraron frente a esta clase de aprendizaje y la necesidad de realizar con más frecuencia estas actividades como dinámica de la junta, pues precisamente se necesitaba fortalecimiento en este campo de la educación, lo que

posiblemente permitiría tener una mejor disposición y actitud frente al compromiso adquirido en la Asociación y como representantes de la Junta Directiva.

Por lo anterior, se acordó con los directivos propiciar estos espacios en aras de lograr fortalecer esta estructura, lograr un crecimiento a nivel de grupo y buscar alternativas para erradicar los conflictos.-

Espacio que en ningún momento se volvió a propiciar por cuanto la investigadora a pesar de los esfuerzos realizados, visitas efectuadas constantemente a la asociación, conversaciones sostenidas con el presidente de la junta directiva, la respuesta fue el silencio y la manifestación permanente “hemos estado muy ocupados, no hay tiempo, no se ha convocado la gente, no nos hemos podido reunirnos, estamos pendientes de esto.....”.

Evidenciando la investigadora con esta actitud por parte del presidente de la junta directiva pieza vital de esta estructura que no facilita que los compromisos adquiridos se ejecuten, no cumple con las funciones que le competen, razón por la cual hacen que su gestión sea ineficaz.

9.3.4 Tercera Fase

- Actividad: Aplicación Encuesta a los Directivos de Asojupmpal.
- Objetivo General es identificar y categorizar los conflictos que se generan en esta estructura.
- Metodología: Participativa
- Materiales:

Humano, investigadora y Directivos, encuesta diseñada con preguntas semiestructuradas y abiertas, lapiceros.

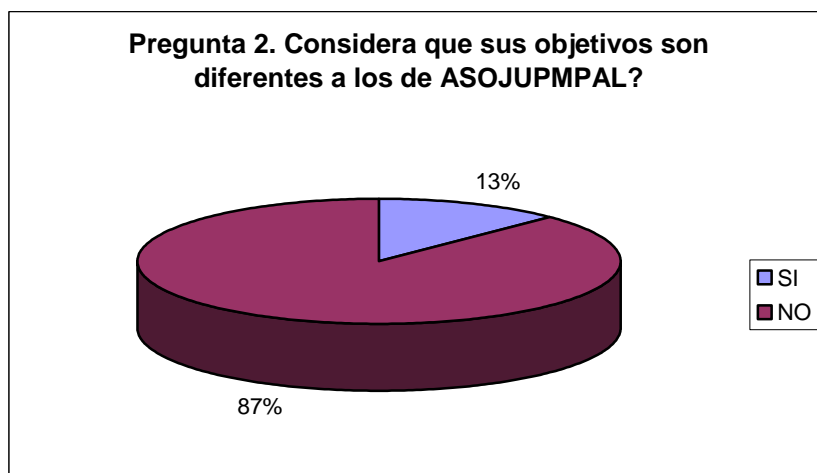
14. Análisis Cuantitativo de la encuesta:

A continuación se realiza el Análisis Cuantitativo y se presentan las distribuciones de frecuencia por cada una de las preguntas agrupadas de acuerdo con el conflicto al que pertenecen. De la pregunta No.1 a la 16 corresponden al CONFLICTO INTRAINDIVIDUAL y este es el resultado obtenido de acuerdo a las 16 distribuciones de frecuencia que preceden:

1. CONFLICTO INTERINDIVIDUAL



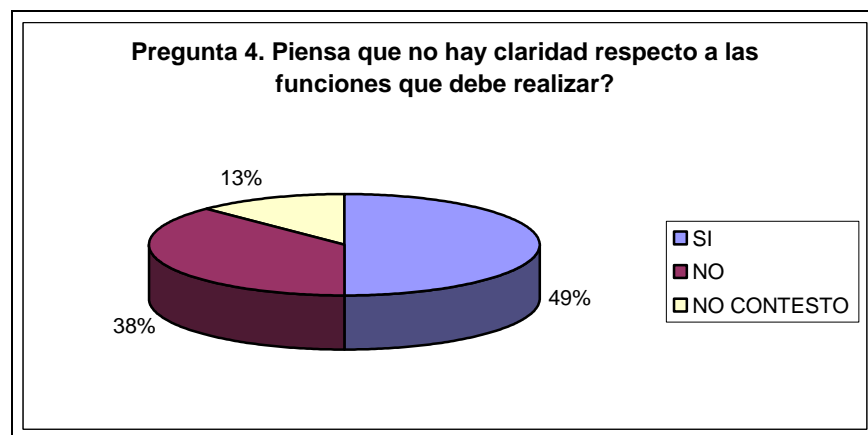
No.8



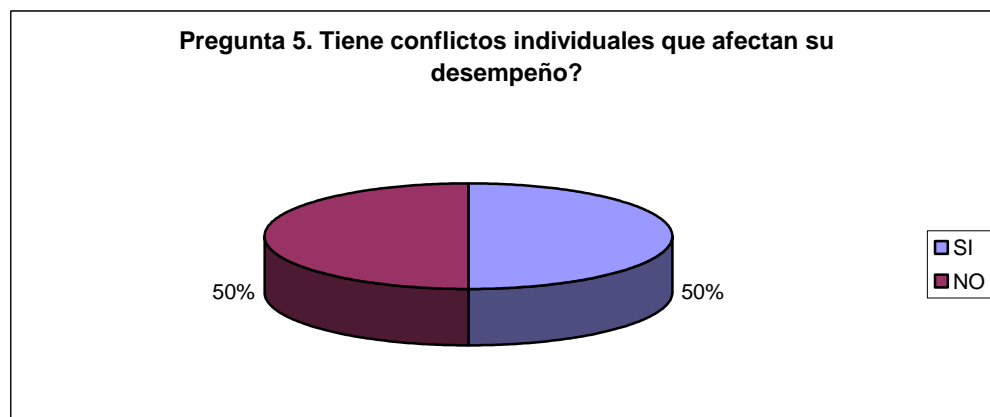
No.8



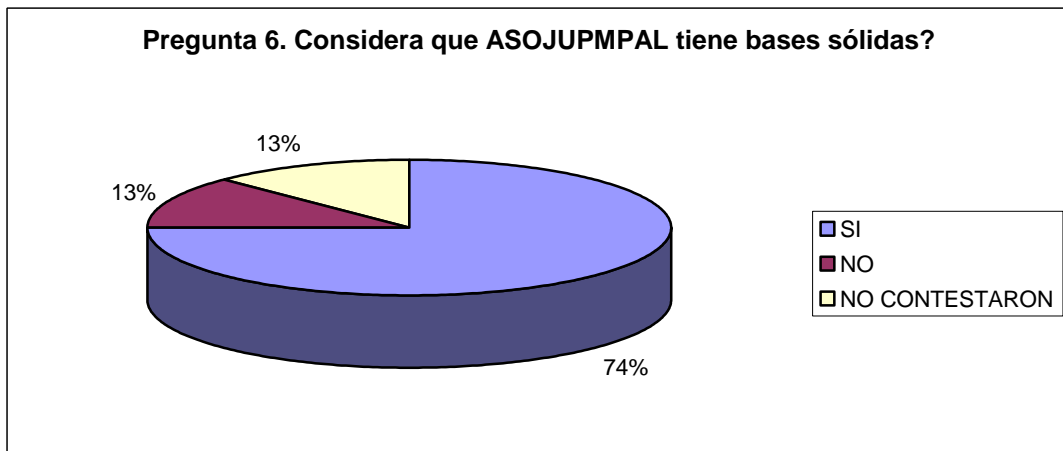
No.8



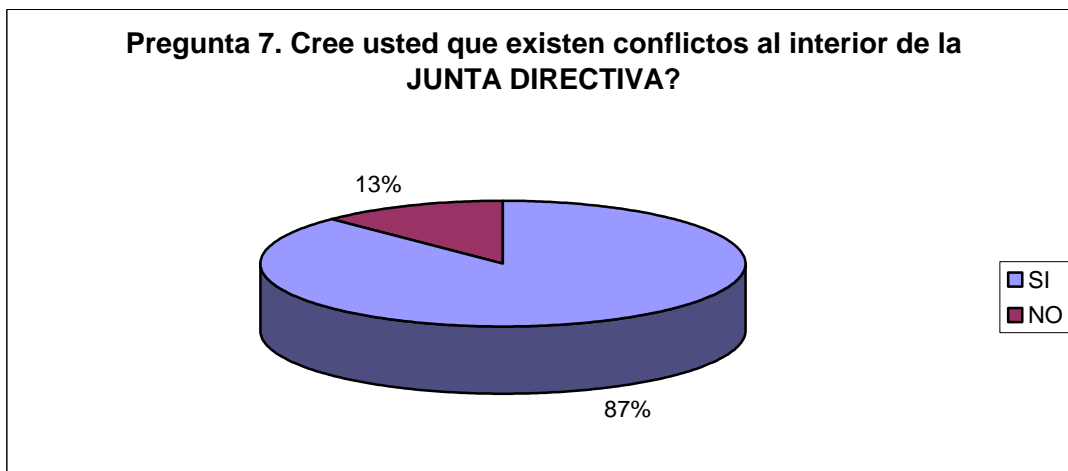
No.8



No.8

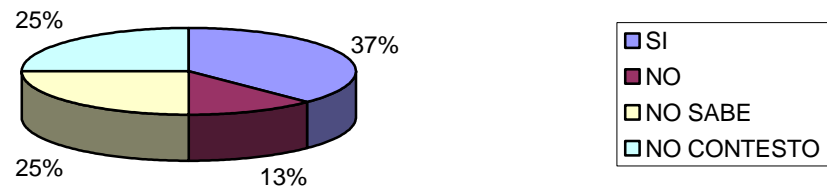


No.8



No. 8

Pregunta 8. Piensa que sus compañeros no están de acuerdo con su desempeño debido a que están inconformes con su papel en la JUNTA DIRECTIVA?



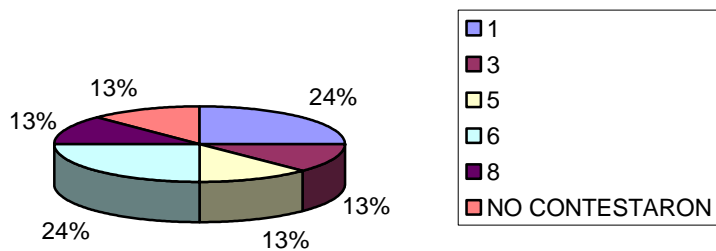
No.8

Pregunta 9. Siente que existen diferencias personales por la forma de ser de C/U de los miembros de la JUNTA DIRECTIVA implicada en el conflicto?



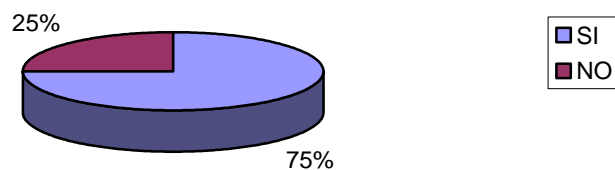
No. 8

Pregunta 10. Usted en una escala de uno a diez (1-10) como califica el conflicto?



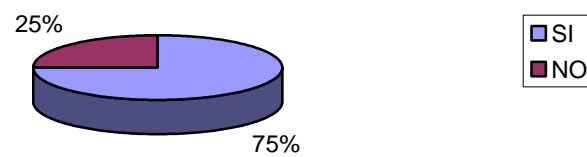
No.8

Pregunta 11. Considera que ASOJUPMPAL esta bien representada por la junta?



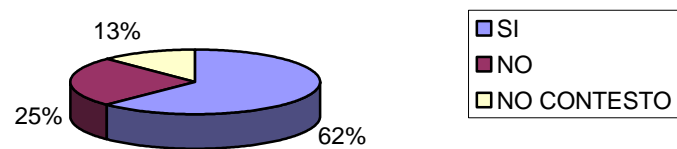
No.8

Pregunta 12. Piensa que como directivo de ASOJUPMPAL tiene respecto de éstos?



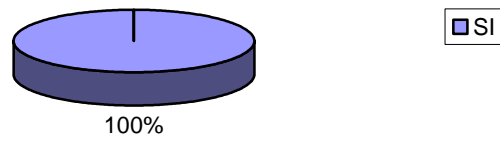
No.8

Pregunta 13. Siente que las relaciones interpersonales en la JUNTA DIRECTIVA son adecuadas?



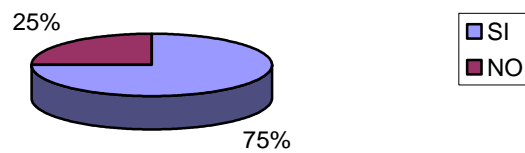
No. 8

Pregunta 14. Cree usted que se debe ejercer presión para el cumplimiento de las funciones en ASOJUPMPAL?



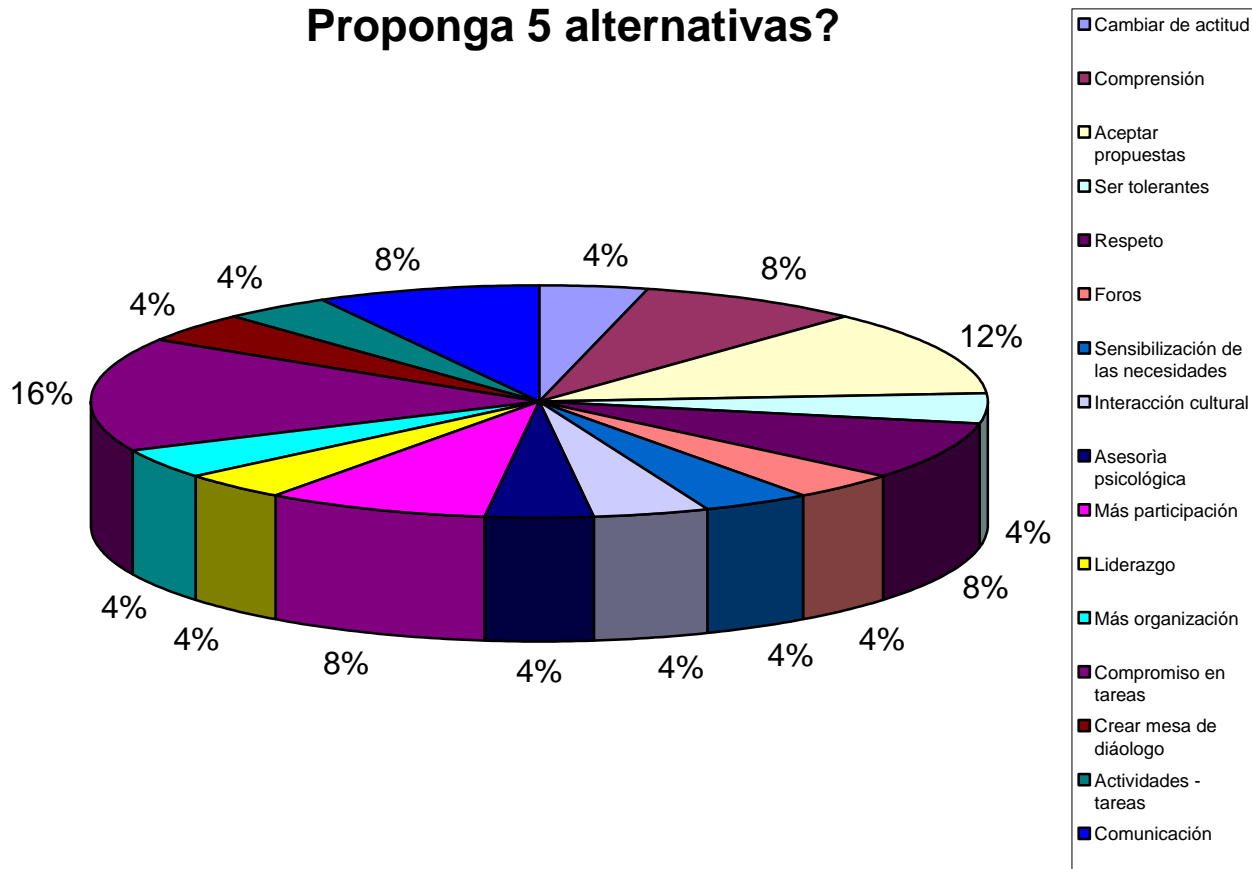
No. 8

Pregunta 15. Considera eficiente y eficaz su desempeño como miembro de la JUNTA DIRECTIVA?



No.8

Pregunta 16. Piensa usted que se deben mejorar las relaciones interpersonales entre compañeros. Proponga 5 alternativas?



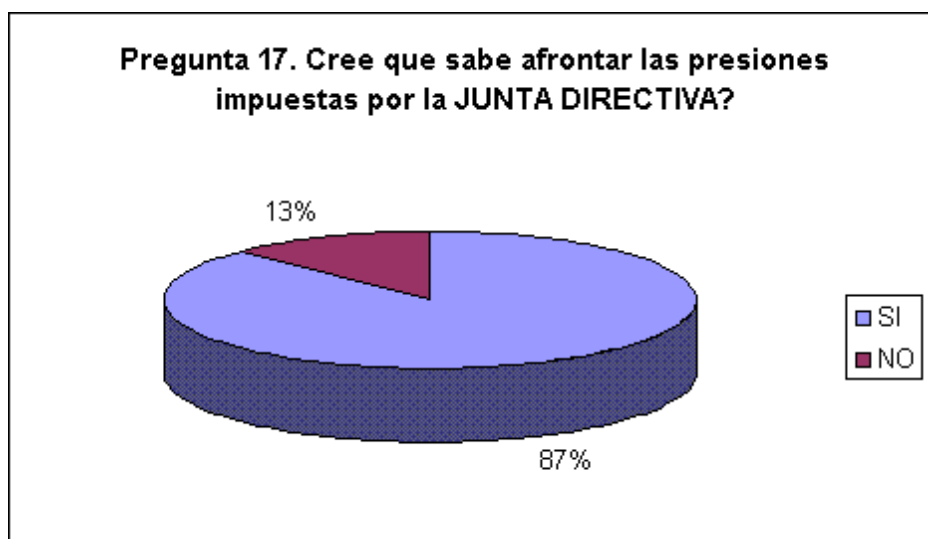
No.8

El 87% de la muestra está de acuerdo en que hay conflicto en Asojupmpal, el 13% no.-Así mismo el 87% de los encuestados consideran que sus objetivos no son diferentes a los de Asojupmpal, y un 13% respondió que si.-En este mismo orden de ideas, el 13 % afirma que realiza tareas que no le competen, el 74% no, y el 13% no contesto.-De otro lado el 49% tiene claridad respecto a las funciones que

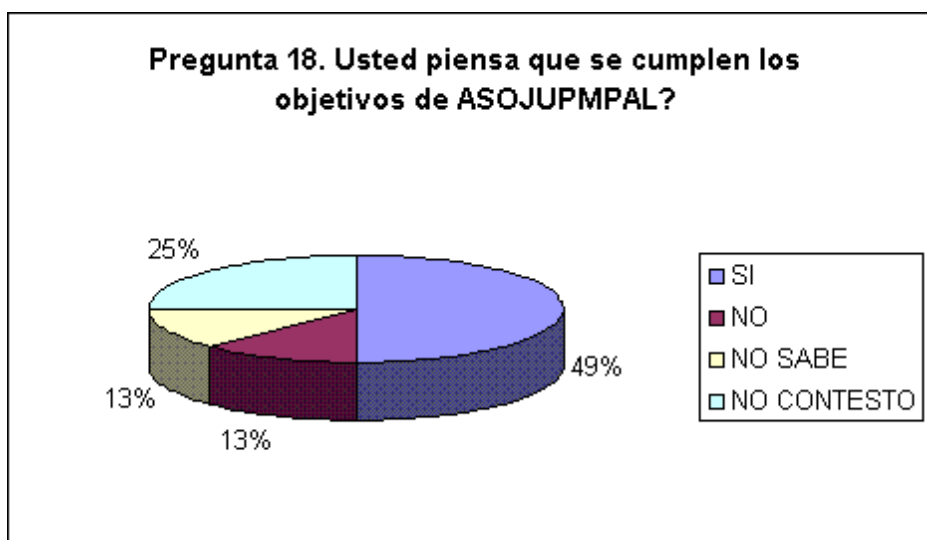
debe realizar, el 38% no, y el 13% no contestó. Además, el 50% refiere que tiene conflictos individuales que afectan su desempeño y 50% no.-En cuanto a si Asojupmpal tiene bases sólidas, el 74% respondieron que si, 13% que no y 13% no contestaron.-Ahora bien, el 87% considera que hay conflictos en la junta directiva y el 13% no.-Así que, el 37% contestó que si están de acuerdo con el papel que desempeñan en la Junta Directiva, el 13% no esta de acuerdo, el 25% no contestó y 25% no saben.-Alrededor del 87% de los encuestados indican que existen diferencias personales por la forma de ser de cada uno de los miembros directivos, y para el 13% no existen estas diferencias.-En este orden de ideas calificaron en una escala de uno a 10 el conflicto así: 24% en uno, 24% en 6, 13% en 3, 13% en 8, 13% en 5, 13% no contestaron.-De igual manera el 75% de la muestra se siente bien representado por la junta directiva y el 25% no.- De otro lado, el 75% de los encuestados sienten que tienen respeto como directivos de Asojupmpal y el 25% no.- En cuanto a si las relaciones interpersonales en la junta son adecuadas, el 62% respondió que si, 25% no, y 13% no contestaron.-Ahora bien, el 100% de la muestra en referencia, está de acuerdo en que se debe ejercer presión para que se cumplan las funciones en Asojupmpal.-Además, el 75% considera eficiente y eficaz su desempeño como miembro de la junta directiva y el 25% no. Y ante todo si se deberían mejorar las relaciones interpersonales entre compañeros, los encuestados propusieron las siguientes alternativas: El 16% que haya más compromiso, 12% que haya liderazgo, 8% que haya participación, el 8% que haya sensibilidad ante las necesidades, 8% que haya respeto, 4% cambio de actitud frente a las tareas, 4% que haya más organización, 4% crear mesas de diálogo, 4% que haya comunicación, 4% que se acepten propuestas, 4% ser tolerantes, 4% se realicen foros, 4% que se haga uso de la conciliación, 4% que se realicen asesorías psicológicas, 4% que haya respeto por el que habla.-

2. CONFLICTO INTRAGRUPAL

En cuanto al CONFLICTO INTRAGRUPAL, las preguntas de la 17 a la 27, de acuerdo a las distribuciones de frecuencia que preceden, se determinó que:

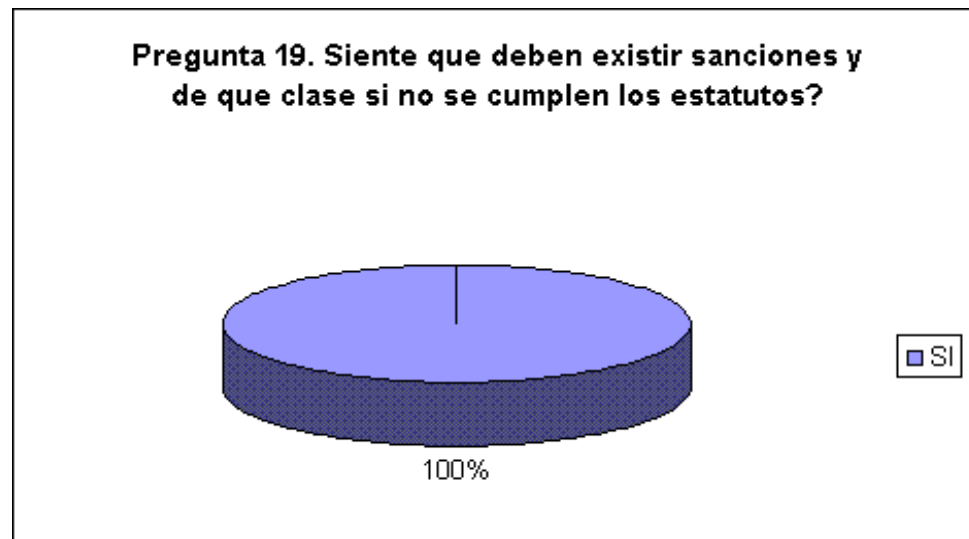


No. 8

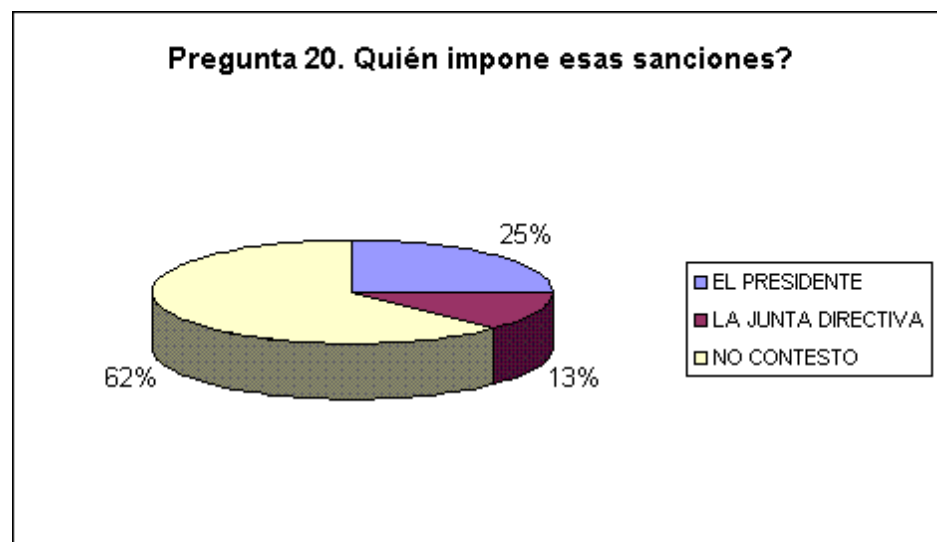


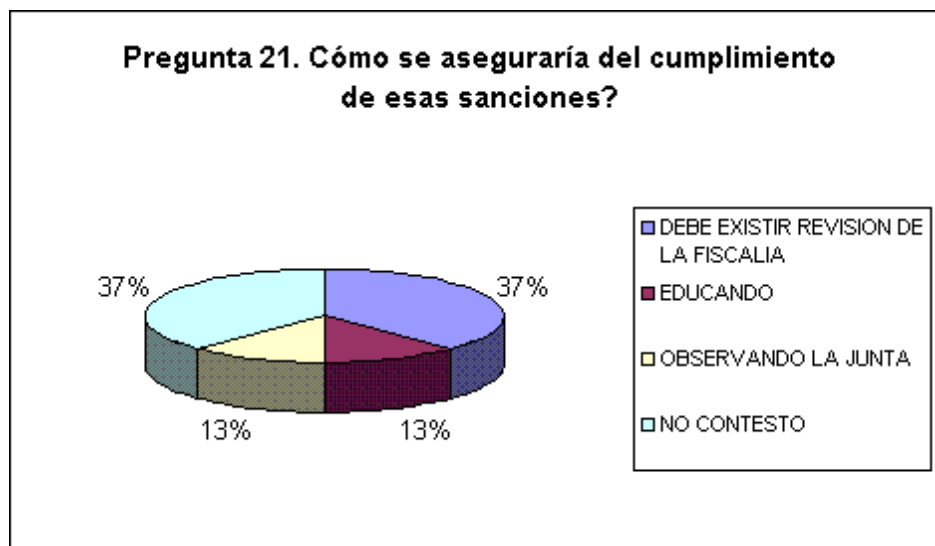
No.8

No. 8

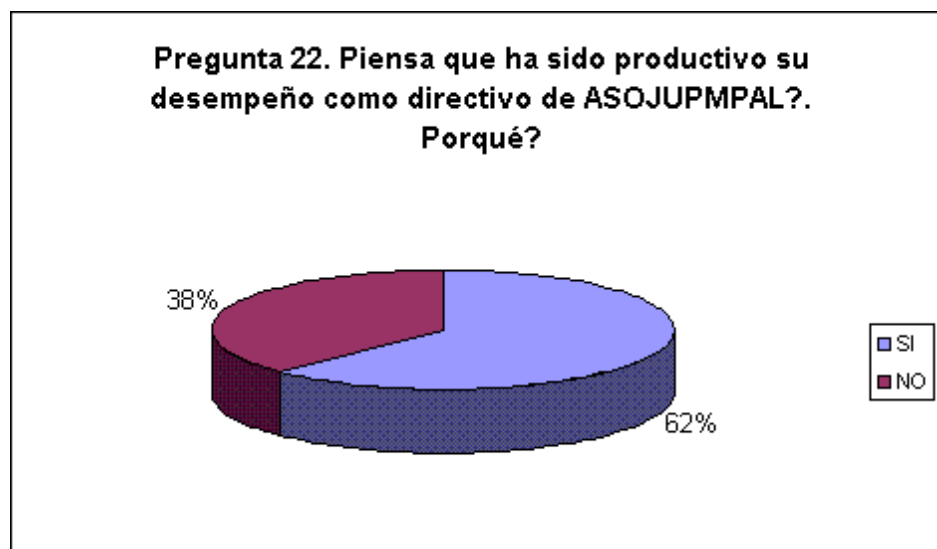


No. 8



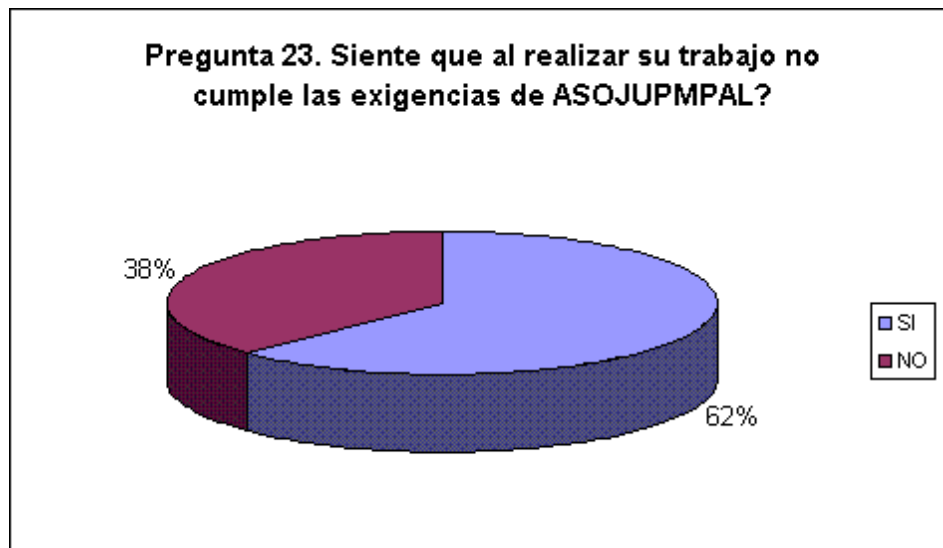


No. 8



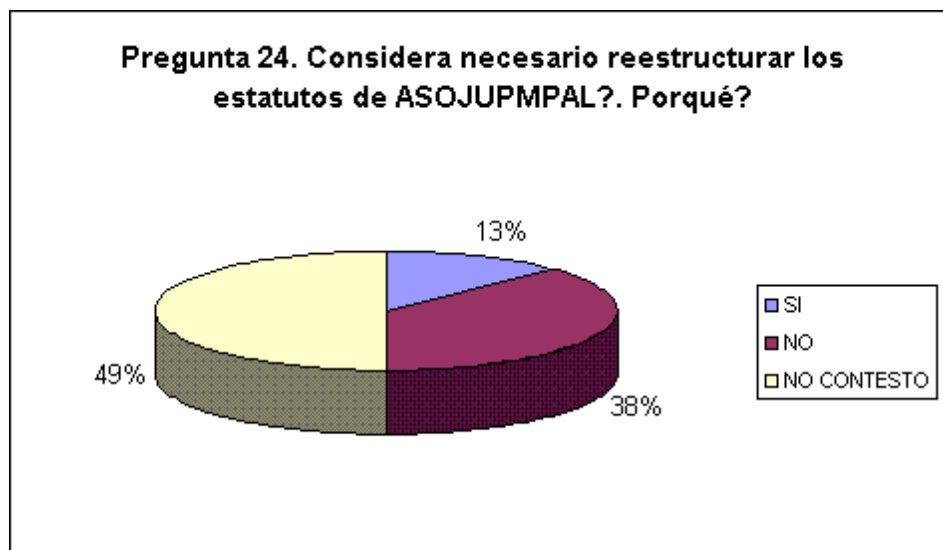
No. 8

No. 8

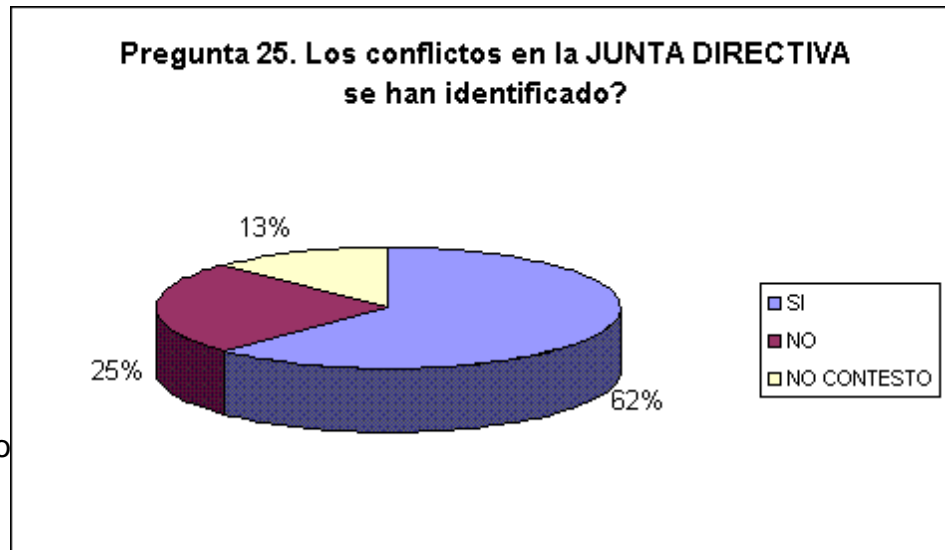


No. 8

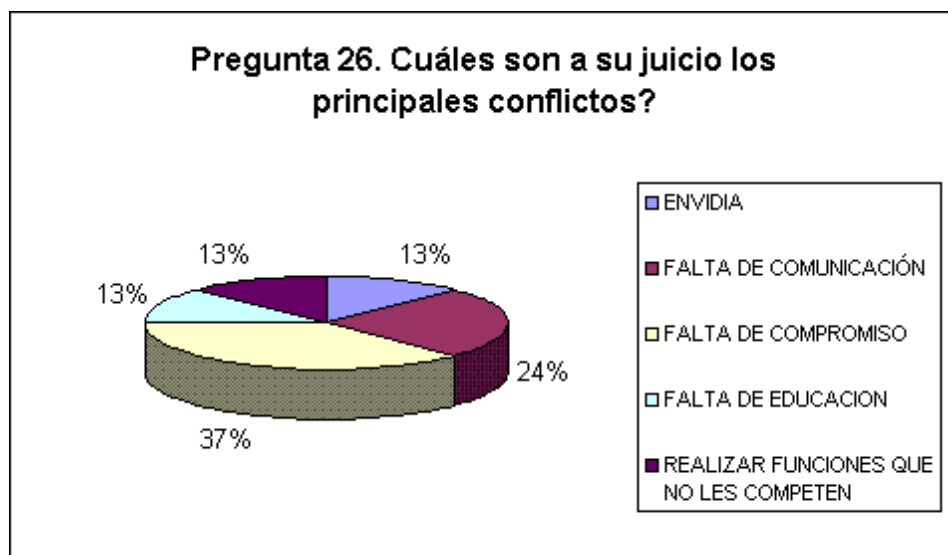
No. 8

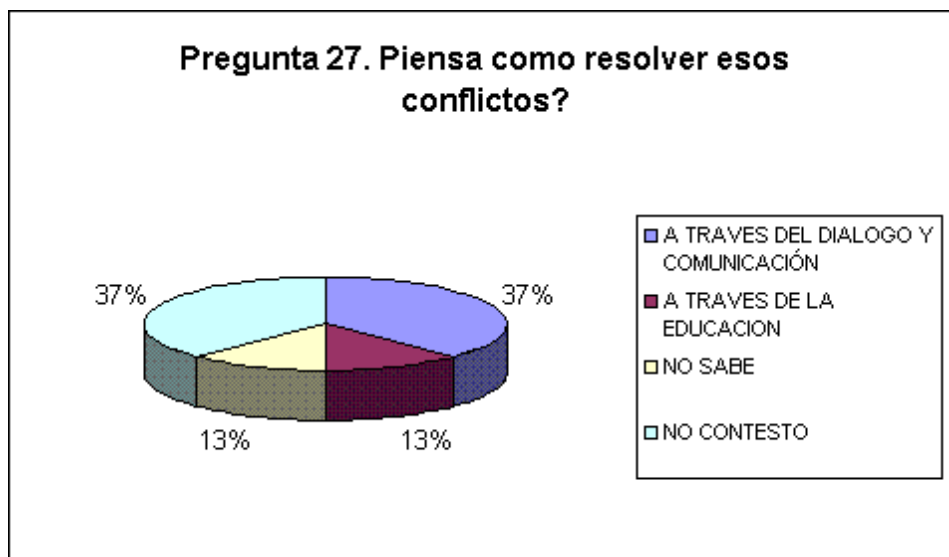


No.8



No





No 8

El 87% de la muestra, si afronta las presiones de la junta; el 13% no.- En cuanto a si se cumplen los objetivos de Asojupmpal, el 49% manifestó que si, 13% no se cumple, y 13% no sabe y 25% no contestaron.-Así mismo el 100% de la muestra está de acuerdo que deben existir sanciones si no se cumplen los objetivos, debe hacerse con multas y llamados de atención.- De igual manera el 25% refiere que esas sanciones las debe imponer el presidente de la junta, 13% la junta directiva y el 62% no contestó.- Además que para asegurarse el cumplimiento de estas sanciones, el 37% manifestó que a través de revisión por parte de la fiscalía, 37% no contestó, 13% indica que educando, y 13% observando a la junta.-Por otro lado el 62% de los encuestados consideran que su desempeño en Asojupmpal ha sido productivo, y el 38 % indica que no.-Así mismo 62% manifiesta que al realizar su trabajo si cumple con las exigencias de Asojupmpal, el 38% no.-En este orden de ideas el 49% no contestaron, el 13% si, para que sean más democráticos, el 38% expuso que no se deben reestructurar.-Alrededor del 62% contestó que los conflictos en la junta se han identificado, el 25% dice que no, y el 13% no contestó.-En tal sentido la muestra señaló que los principales conflictos son: 13% indica que falta educación, 13% envidia, 13% Comunicación, 37% compromiso, 24% realizar tareas que no le competen.-De tal manera que el 37%

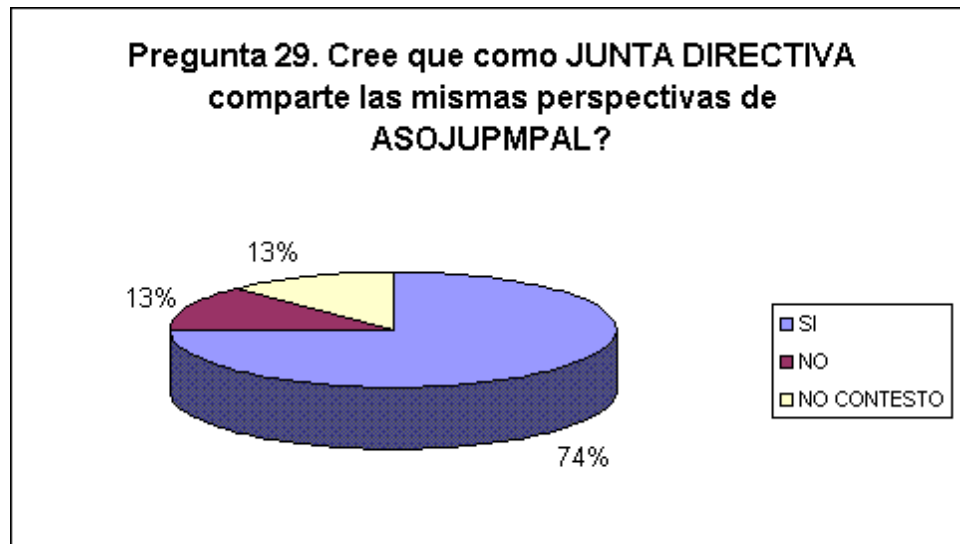
manifestó que esos conflictos se resuelven a través del diálogo y la comunicación, 37% no contestó, 13% no saben, 13% manifestó que a través de la educación.-

3. EL CONFLICTO INTERGRUPAL

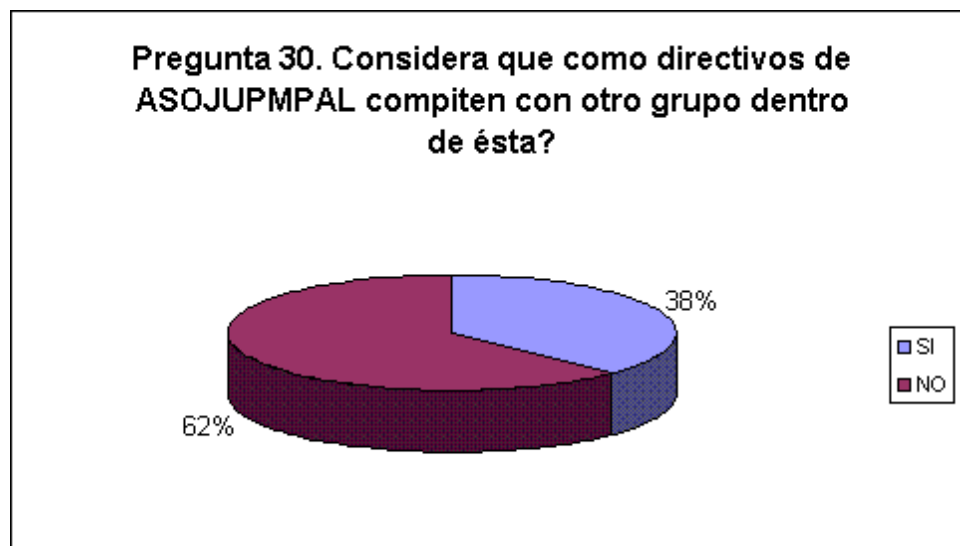
En este conflicto, cuyas preguntas abarcan de la 28 a la 36 conforme las distribuciones de frecuencia que se vislumbran, permitieron conocer que:



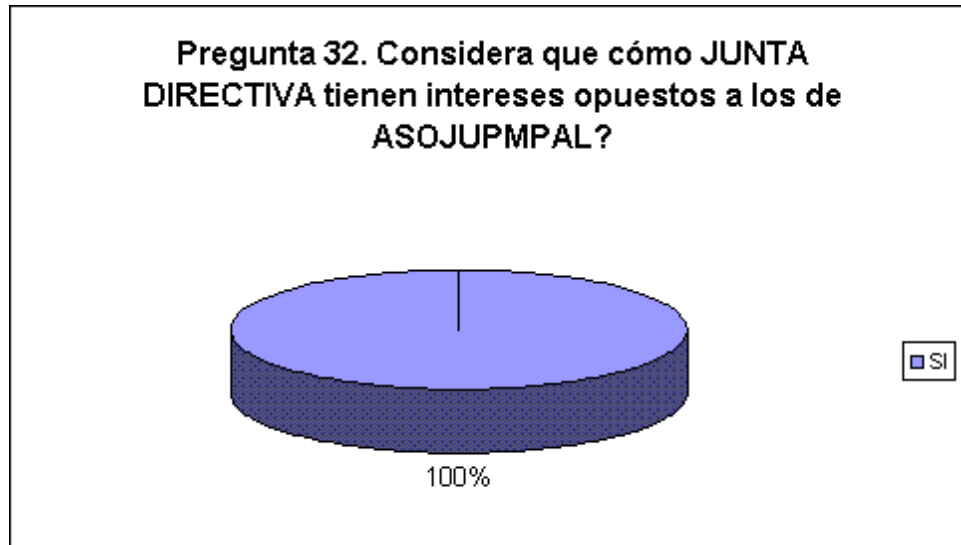
No. 8



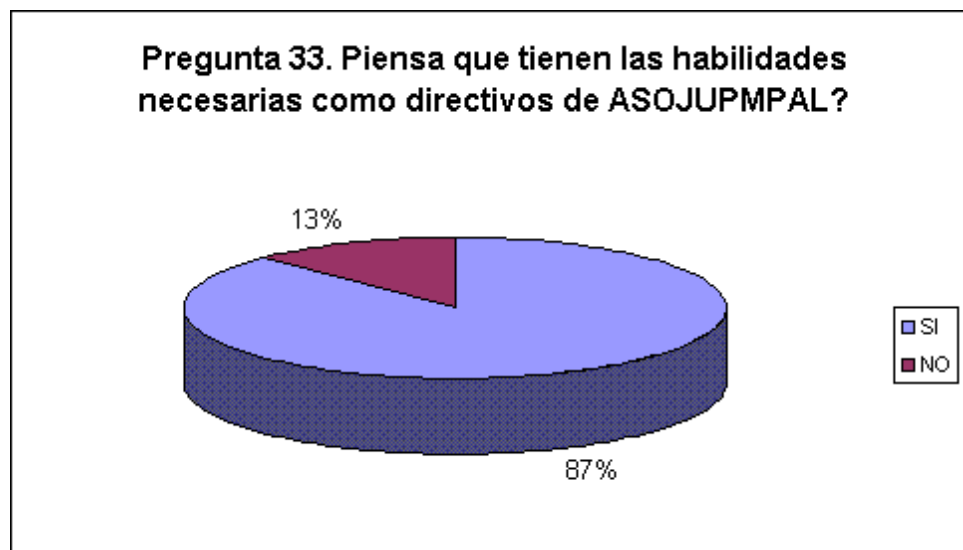
No.8



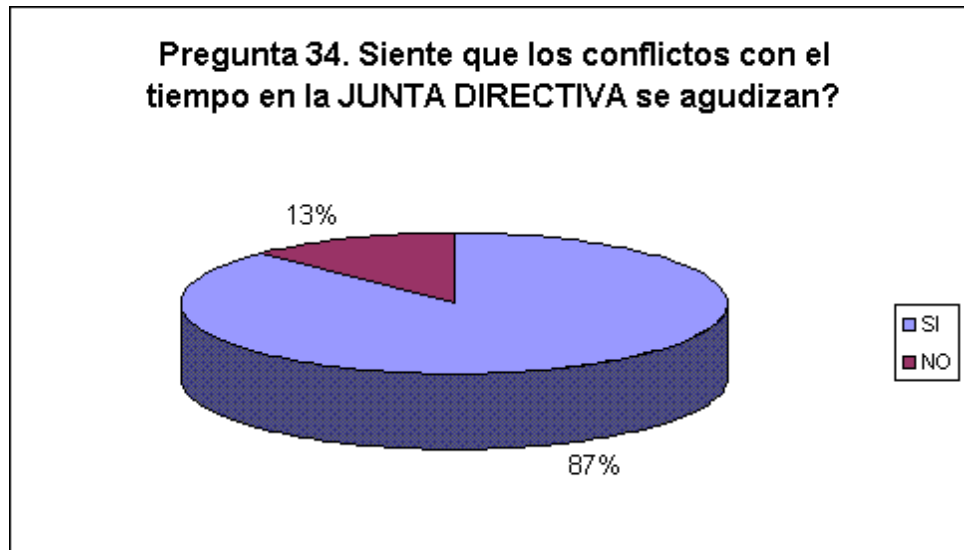
No.8



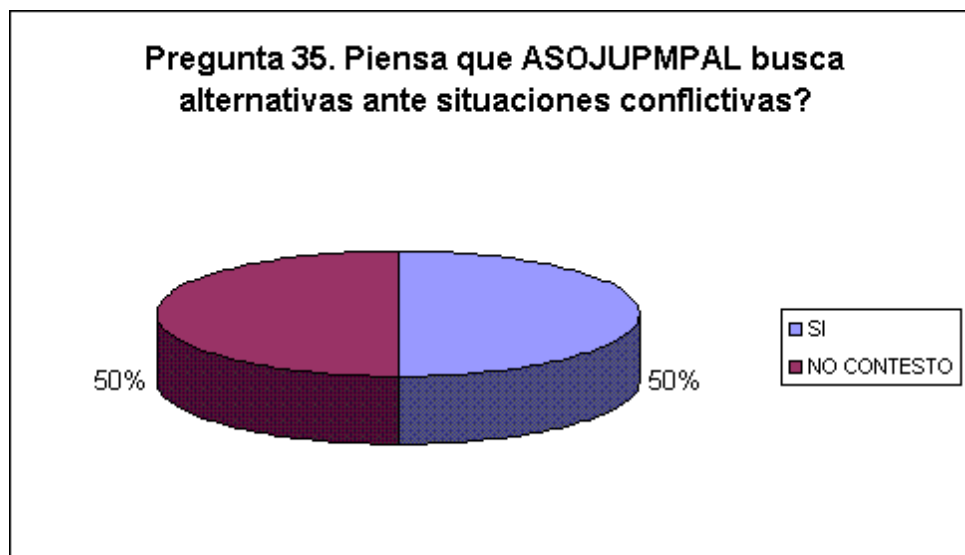
No.8



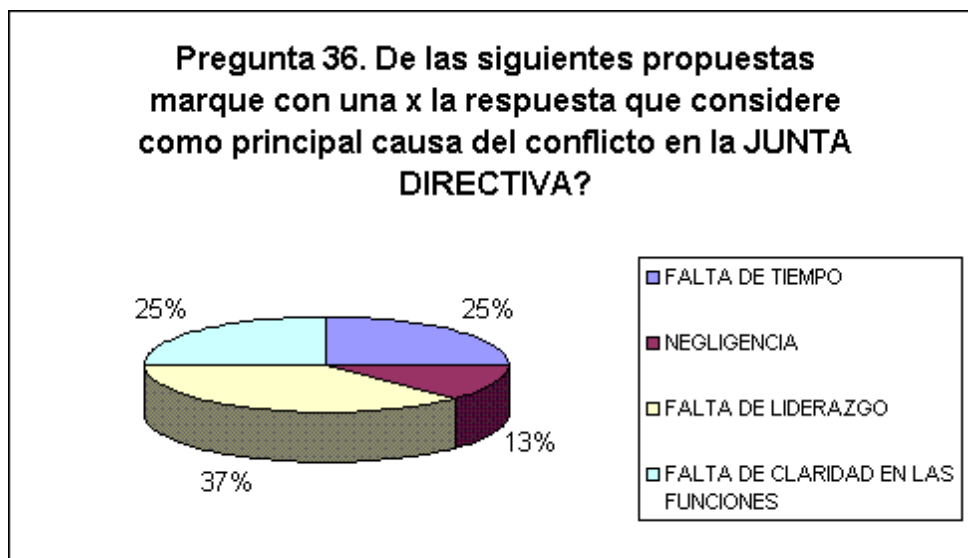
No.8



No. 8



No. 8

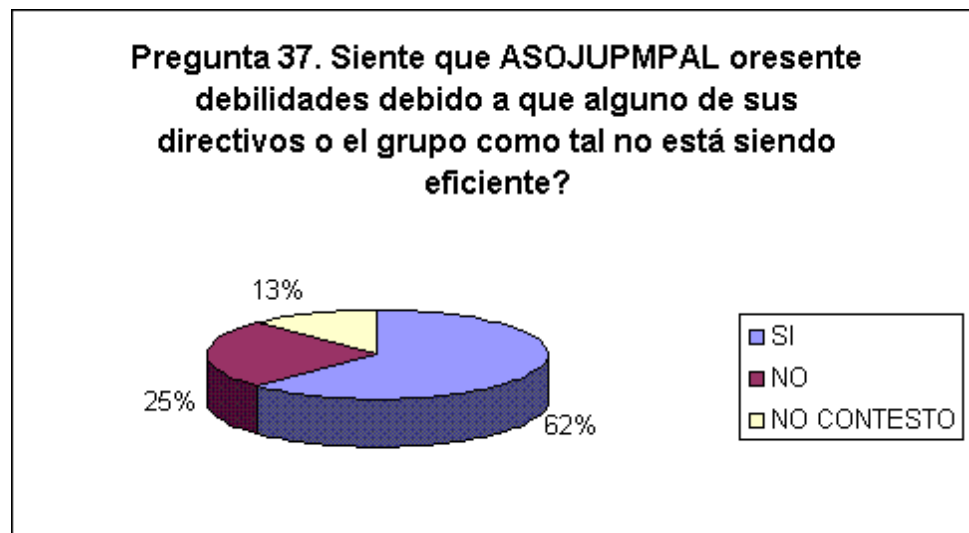


No. 8

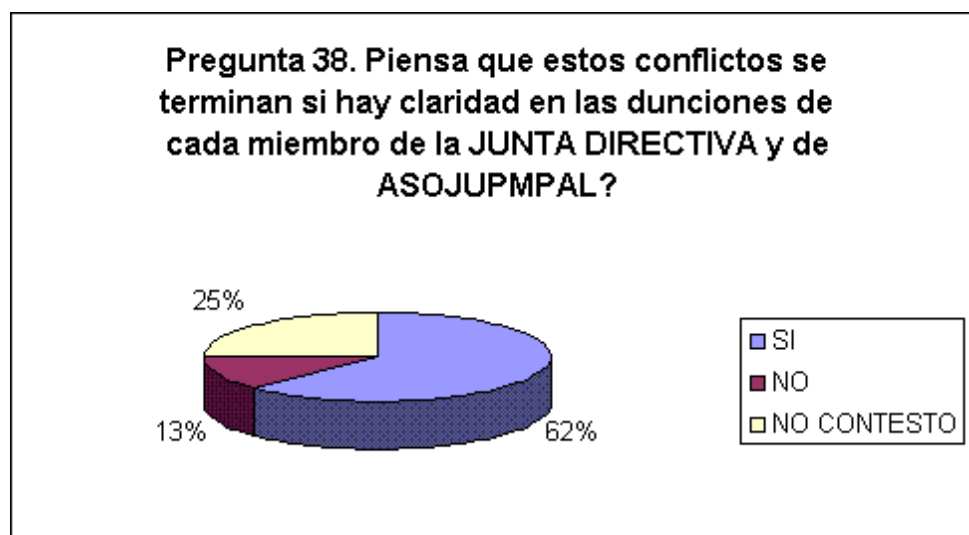
El 62% de la muestra comparte las mismas perspectivas del funcionamiento de la junta Directiva, el 25% no contestó y el 13% no las comparte.- sin embargo el 74% comparte las perspectivas de Asojupmpal, el 13% no, y 13% no contestó.-De otro lado el 38% de los encuestados manifestaron que si compiten con otro grupo dentro de Asojupmpal, y el 62% no.-Así mismo el 100% de la muestra estuvo de acuerdo en que comparten intereses opuestos a los de Asojupmpal.-Además, el 87% manifestó que tienen las habilidades necesarias como miembro de la Junta Directiva de Asojupmpal, el 13% no.- De igual manera el 87% está de acuerdo en que los conflictos con el tiempo se han agudizado en la junta directiva y el 13% manifestó que no.-En este orden de ideas el 50% manifestó que Asojupmpal si busca alternativas para minimizar el conflicto y 50% respondió que no.-De otro lado, el 37% manifestó como principal causa de conflicto en la Junta directiva es la falta de liderazgo, 25% falta de tiempo, 25% falta claridad en las funciones y el 13% por negligencia.-

4. CONFLICTO INTRAORGANIZATIVO

Las distribuciones de frecuencia de la pregunta 37 a la 47 que se presentan y que se agrupan en el Conflicto Intraorganizativo arrojó el siguiente resultado:



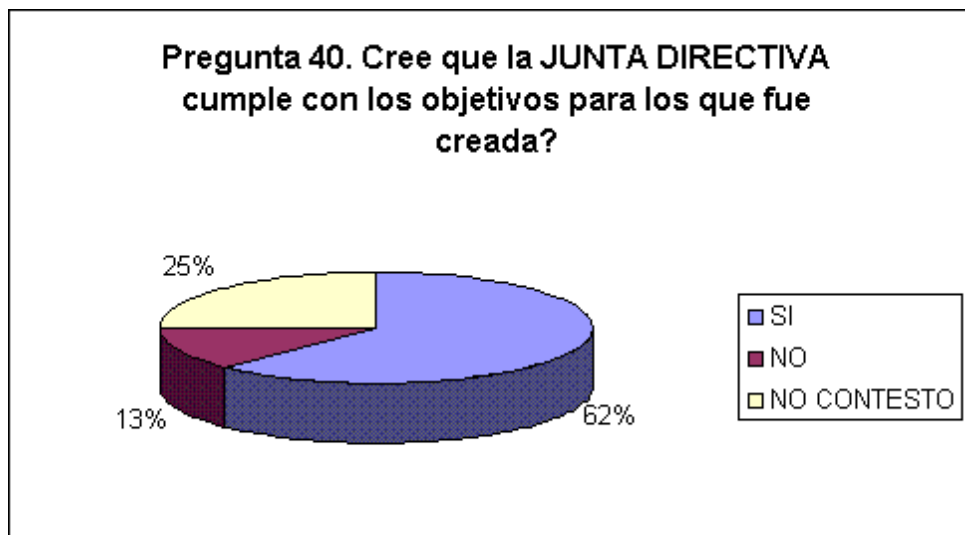
No. 8



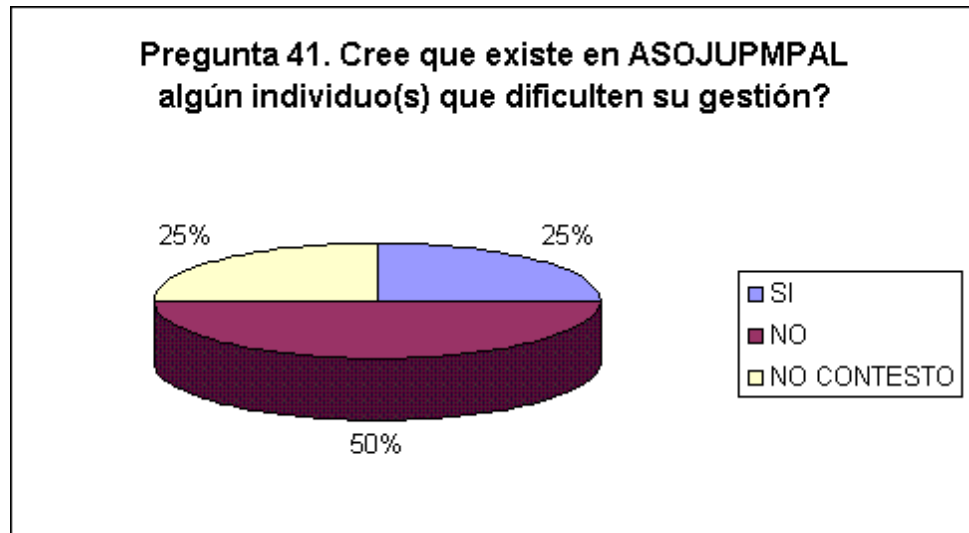
No. 8



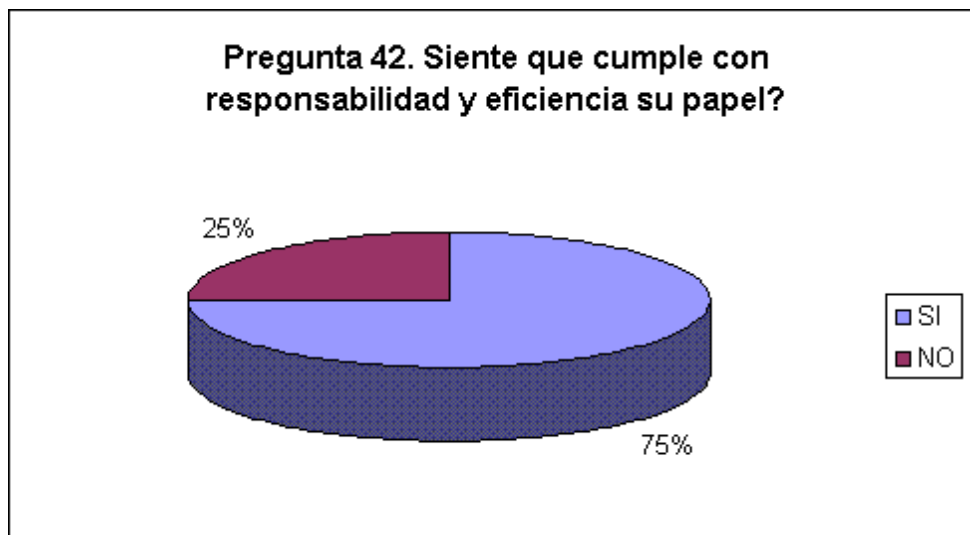
No. 8



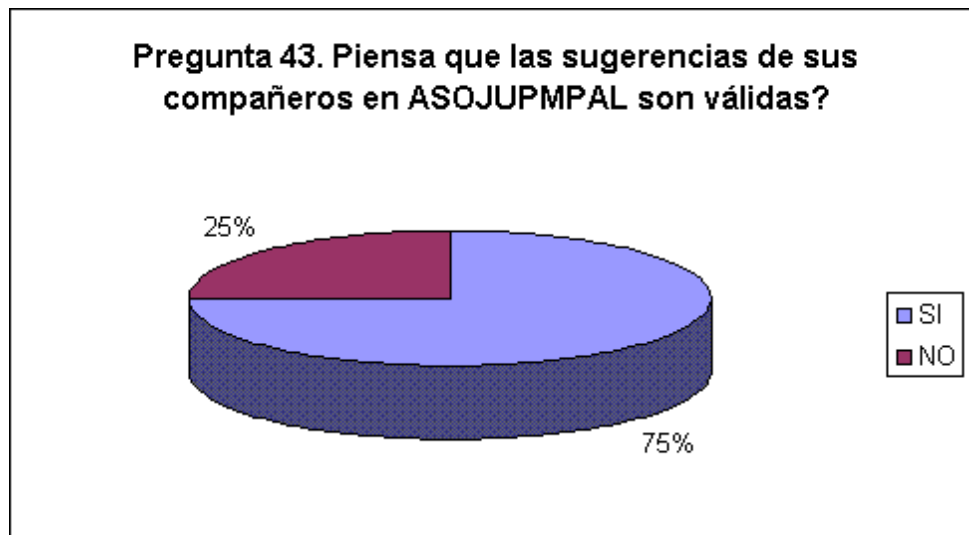
No. 8



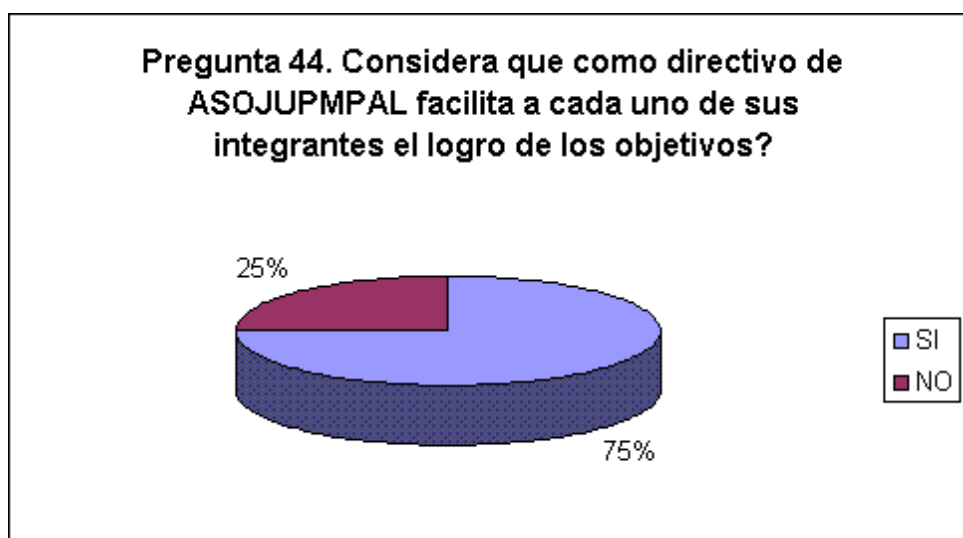
No. 8



No.8



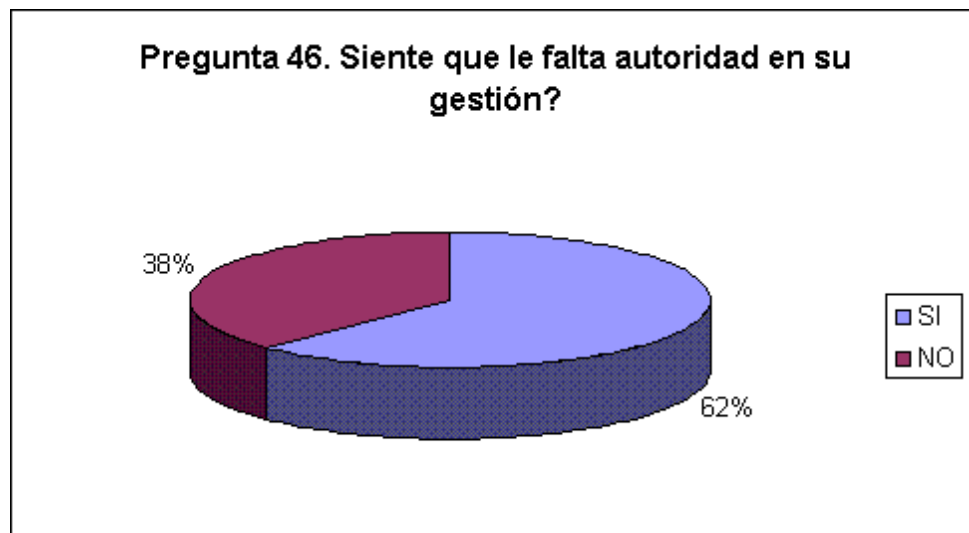
No.8



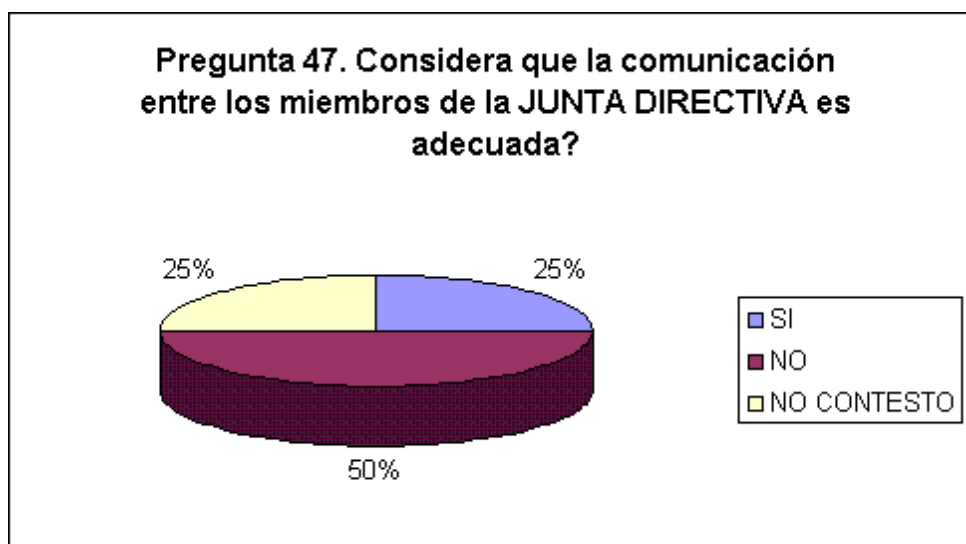
No.8



No.8



No. 8



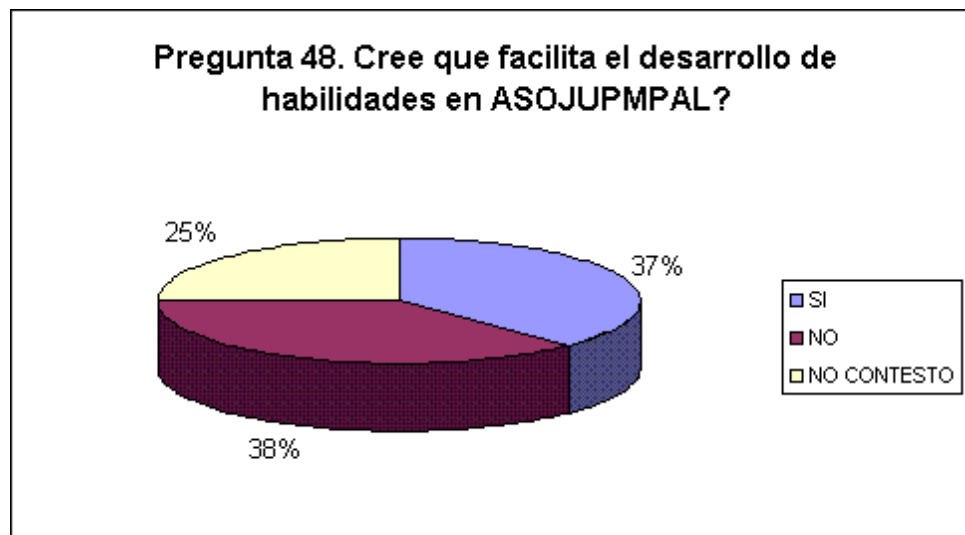
No.8

El 62% manifestó que Asojupmpal presenta debilidades debido a que alguno de sus directivos o el grupo como tal no esta siendo eficiente; el 25% contestó que no tiene debilidades, y el 13% no contestó.- Así mismo el 62% de la muestra afirma que los conflictos se terminan si hay claridad en cada uno de los miembros directivos de Asojupmpal, el 13% manifestó que no se terminan y el 25% no contestó.-De igual forma el 75% consideran la conciliación como un medio para minimizar el conflicto, el 25% no.-Además el 62% considera que la junta directiva cumple los objetivos para los que fue creada, el 13% manifiesta que no, y el 25% no contestó.- En cuanto si existe algún individuo en Asojupmpal que dificulte la gestión, el 25% manifestó que si y 25% que no.-Aún así, el 75% manifestó que cumplía con responsabilidad y eficiencia su papel, el 25% no.- Así por ejemplo el 75% considera que las sugerencias de sus compañeros son válidas y el 23% dice que no.-De igual manera el 75% confirma que como miembro de la junta facilita a

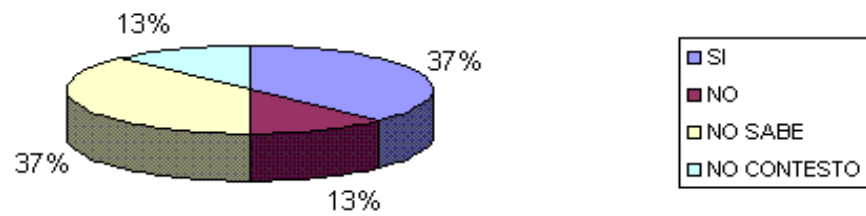
cada uno de sus integrantes el logro de los objetivos, el 25% que no.-De esta manera el 13% de los encuestados manifestaron que se extralimitaban en su poder, el 49% no, y el 38% no contestó.-De esta manera el 62% siente que le falta autoridad en su gestión y el 38% no.-En efecto el 25% de la muestra considera que la comunicación entre los miembros de la junta directiva es adecuada, el 50% dice que no, y 25% no contestaron.-

5 .CONFLICTO INTERORGANIZATIVO

Las Distribuciones de Frecuencia correspondientes a las preguntas 48 a la 55 que anteceden, agrupadas en el CONFLICTO INTERORGANIZATIVO, dieron a conocer que:

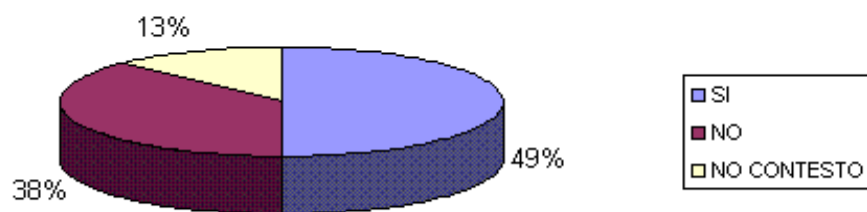


Pregunta 49. Cree que en ASOJUPMPAL los objetivos se cumplen?



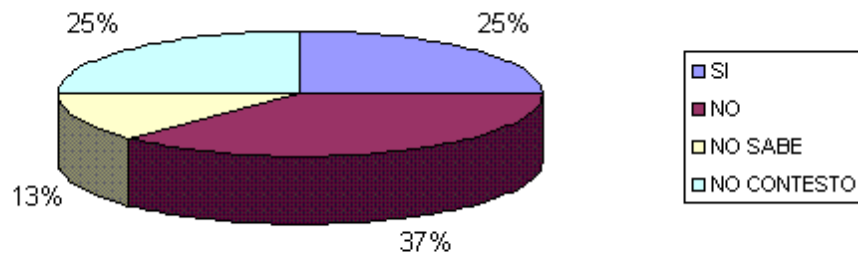
No.8

Pregunta 50. Siente que las disposiciones del gobierno la ASOJUPMPAL a la que pertenece puede desarrollarse adecuadamente?



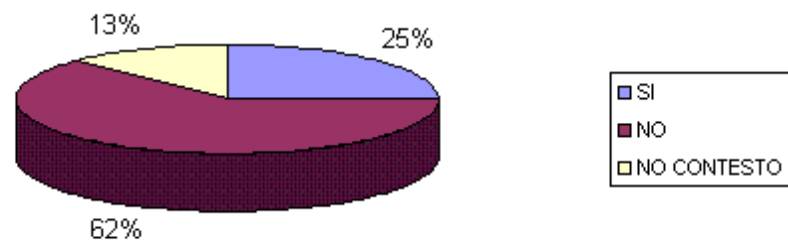
No. 8

Pregunta 51. Considera que en ASOJUPMPAL hay comportamientos desleales?



No.8

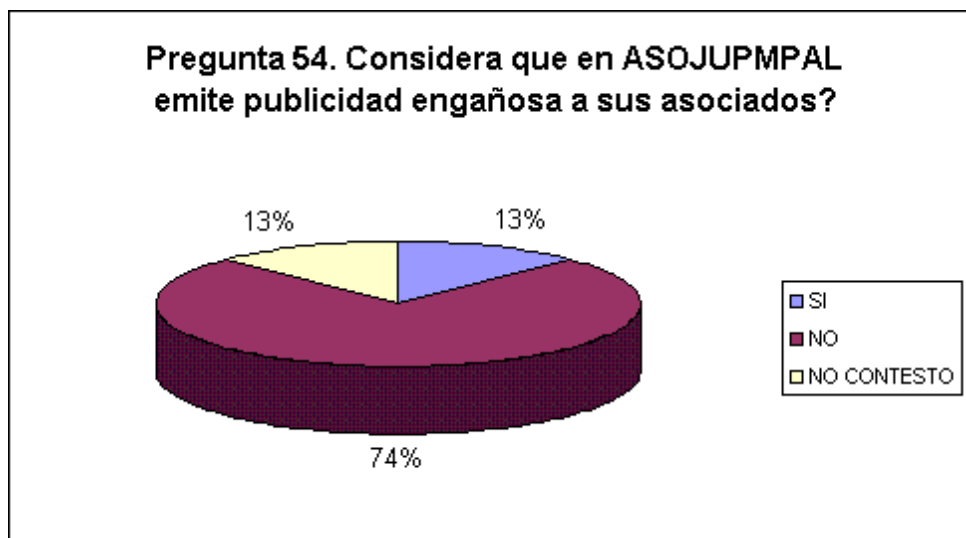
Pregunta 52. Cree que se presentan conflictos en ASOJUPMPAL si recibe cooperación de organizaciones de otras comunidades?



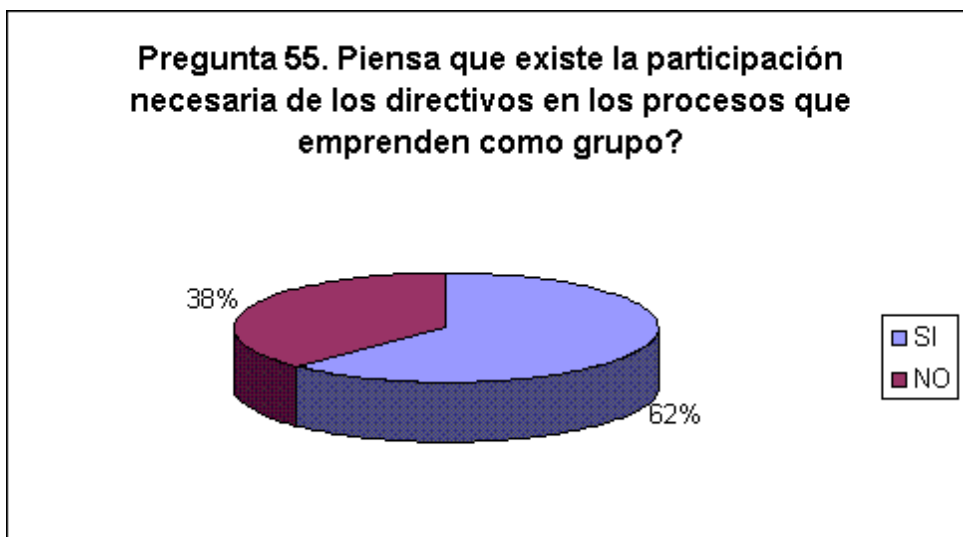
No.8



No.8



No.8



No.8

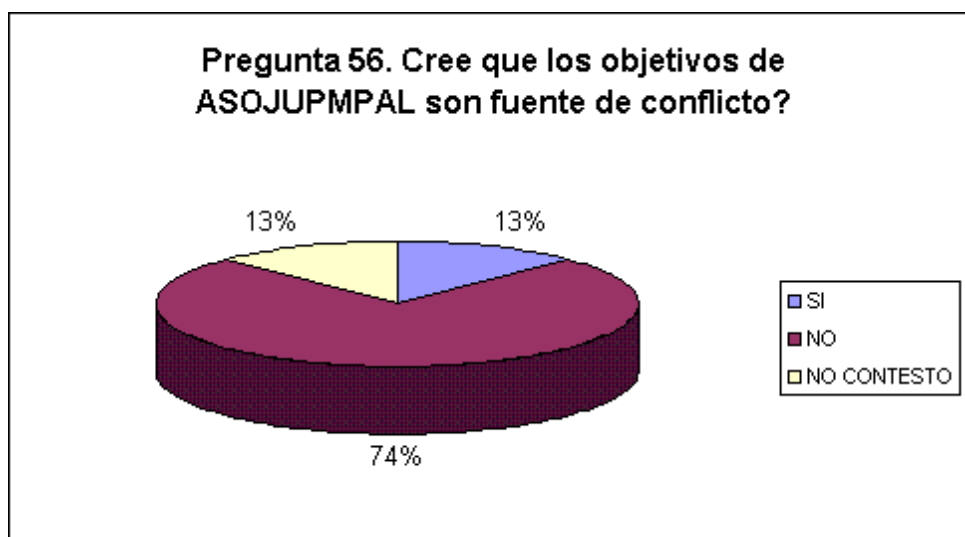
El 37% de la muestra manifiesta que facilita el desarrollo de habilidades en Asojupmpal, el 38% indica que no, y el 25% no contestó.- Así mismo el 37% manifiesta que la organización utiliza con eficiencia sus recursos, el 13% dice que no, el 37% no sabe y el 13% no contestó.- De igual manera el 49% señaló que con las disposiciones del gobierno Asojupmpal puede desarrollarse adecuadamente, el 38% dice que no y un 13% no contestó.-De otro lado, el 25% señala que en Asojupmpal hay comportamientos desleales, el 37% dice que no, el 13% no sabe y por último el 25% no contestó.-Además, el 25% manifestó que si se presentan conflictos si reciben cooperación de organizaciones de otras comunidades, el 62% dice que no y el 13% no contestó.-En este orden de ideas el 62% afirma que es necesaria la competencia entre organizaciones, el 25% dice que no y el 13% no contestó.-En cuanto a si Asojupmpal emite publicidad engañosa a sus asociados, el 13% señaló que si, el 74% dice que no y el 13% no contestó.-De otro lado, el 62% manifestó que si existe la participación necesaria de los directivos de

Asojupmpal en los procesos que emprenden como grupo, y el 38% señala que no.-

6. CONFLICTOS DE ACUERDO A LOS OBJETIVOS Y NATURALEZA DE LAS INSTITUCIONES

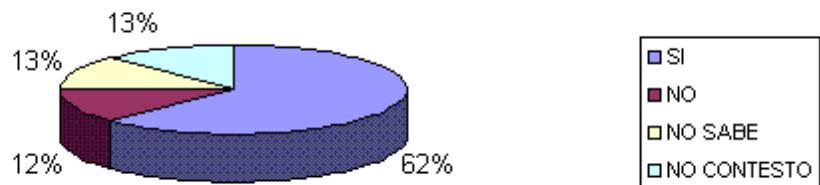
Las distribuciones de frecuencia de las preguntas 56 a la 63 agrupadas en los.

Conflictos de acuerdo a los objetivos y Naturaleza de las Instituciones que se indican dio a conocer que:



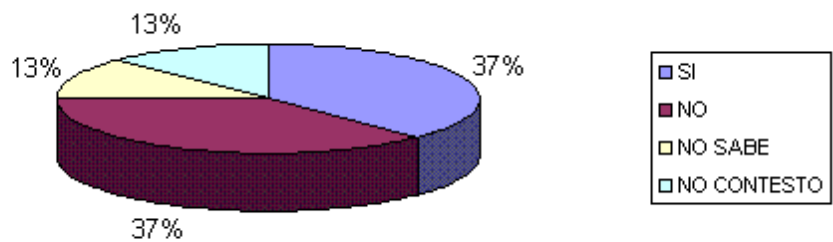
No. 8

Pregunta 57. Siente que la manera de conseguir los objetivos ASOJUPMPAL es la más adecuada?

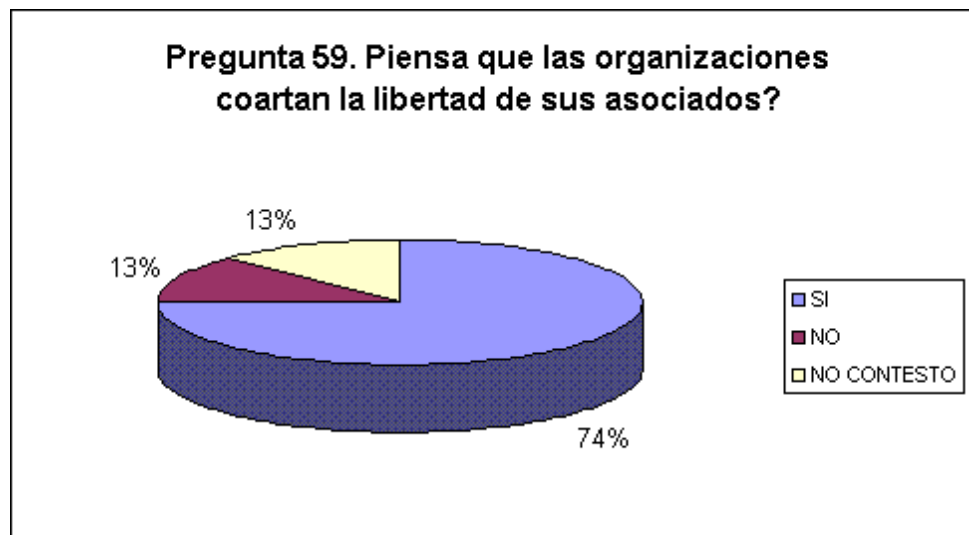


No.8

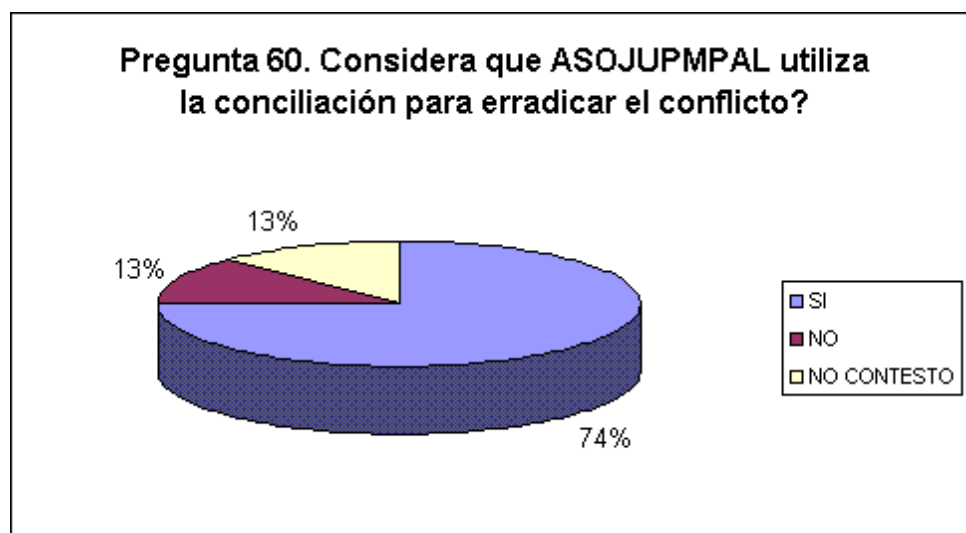
Pregunta 58. Cree que en ASOJUPMPAL los objetivos se cumplen?



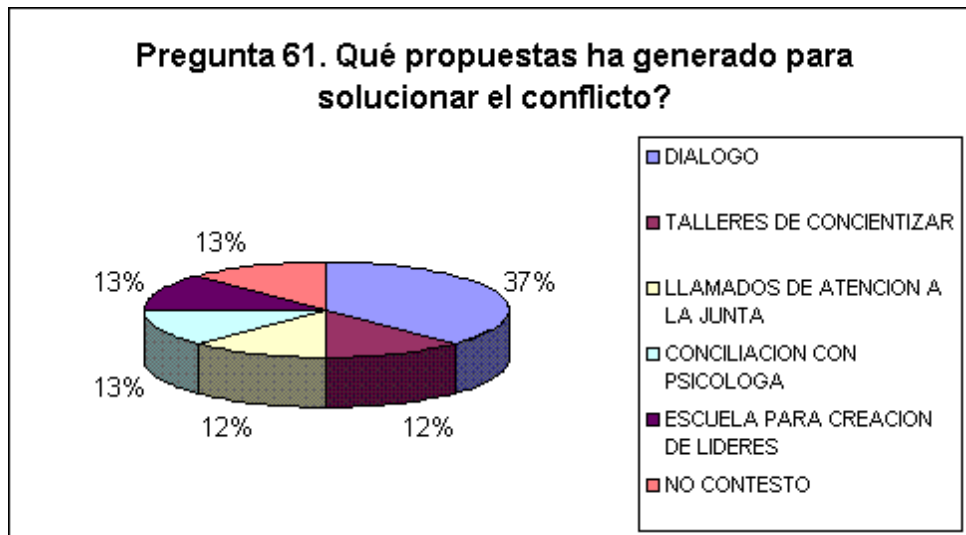
No. 8



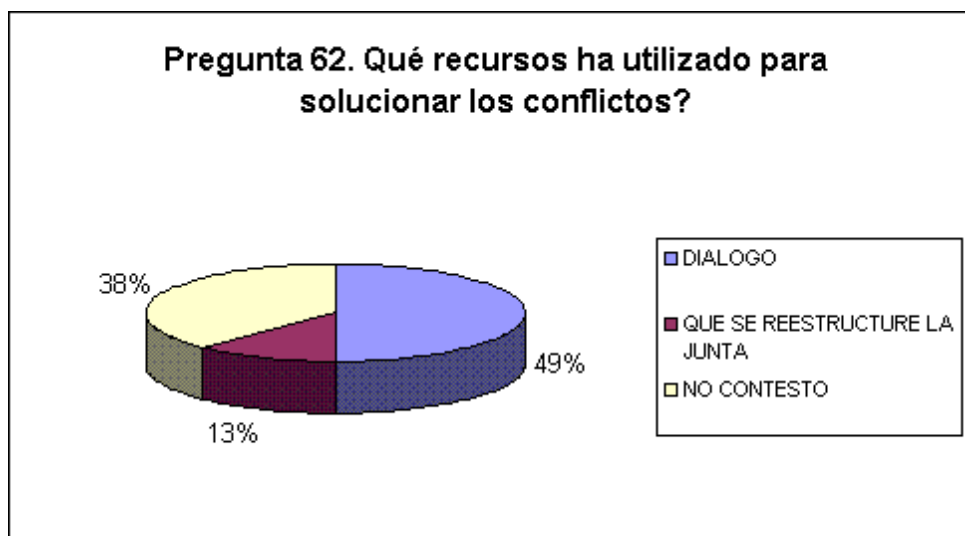
No. 8



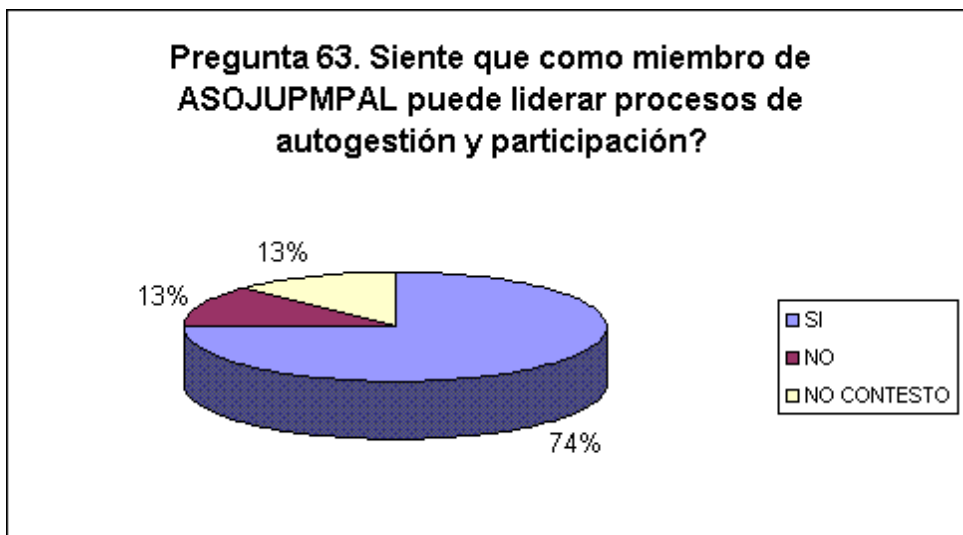
No. 8



No. 8



No. 8



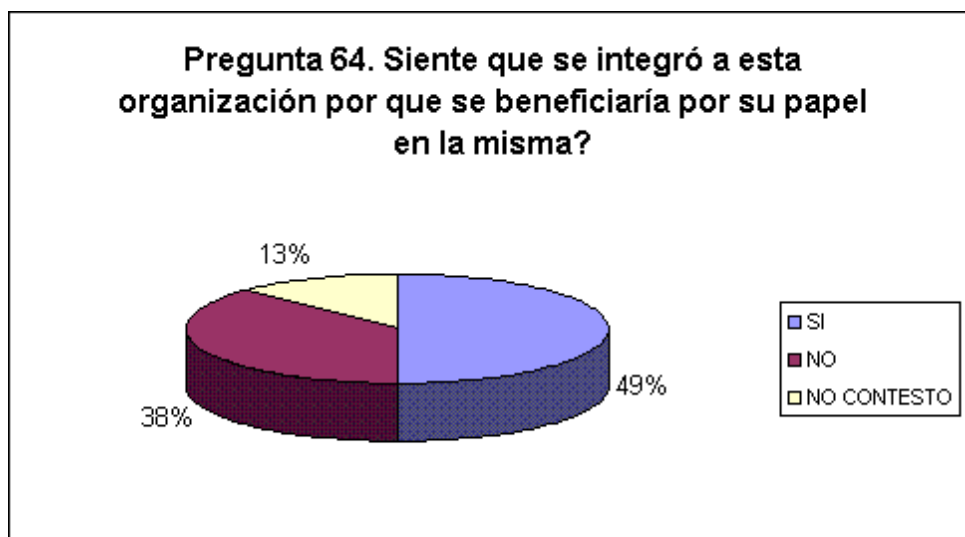
No. 8

El 13% de los encuestados manifestó que los objetivos de Asojupmpal son fuente de conflictos, el 74% manifestó que no y el 13% no contestó.- Así mismo el 62% indicó que la manera en que Asojupmpal consigue sus objetivos si es la más adecuada, el 12 contestó que no, 13% no saben, y 13% no contestó.- Además, el 37% manifestó que los objetivos en Asojupmpal, si se cumple, 37% respondió que no se cumplen, el 13% no sabe y 13% no contestaron.-Ahora bien, el 74% de la muestra manifestó que en las organizaciones se coarta su libertad, el 13% dice que no, y 13% no contestó.-Cabe señalar que el 74% manifestó que Asojupmpal utiliza la conciliación para erradicar el conflicto, el 13 % señaló que no, y 13% no contestaron.-De esta manera, las personas encuestadas, manifestaron las siguientes propuestas para solucionar el conflicto: El 37% con diálogo, el 12% con talleres de concientización, 12% con llamados de atención a la Junta Directiva, y el 13% utilizando la conciliación con psicólogo.- Igualmente señalaron que los recursos que han utilizado para solucionar el conflicto son: 49% con diálogos, 13% reestructurando la junta, y 38% no contestó.- De otro lado, el 74%

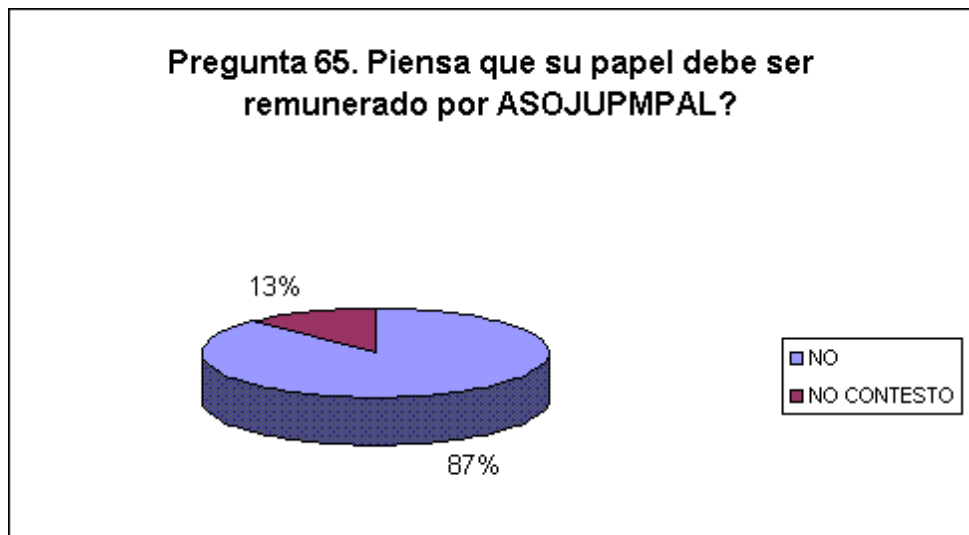
manifestaron que como miembros de Asojupmpal, si lideran procesos de autogestión y participación, el 13% manifestó que no, y 13% no contestaron.-

7.CONFLICTOS DE ORGANIZACIONES DE CARÁCTER REMUNERATIVO

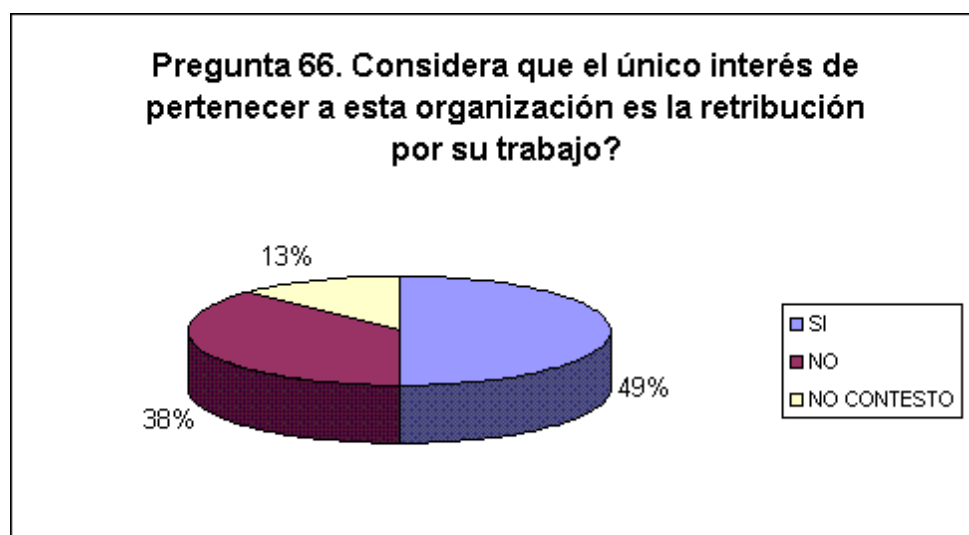
En cuanto a las preguntas de la 64 a la 69 agrupadas en este conflicto como se presentan a continuación señalaron que:



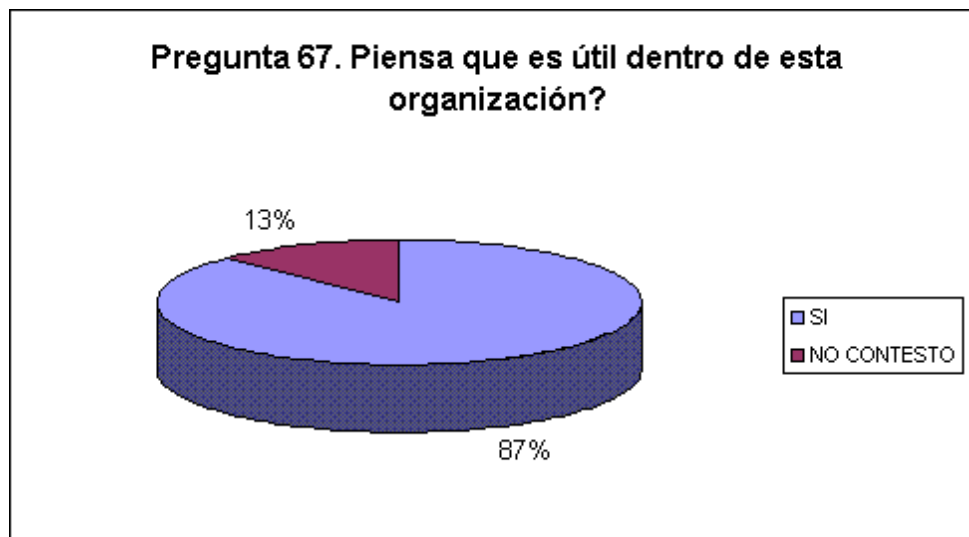
No. 8



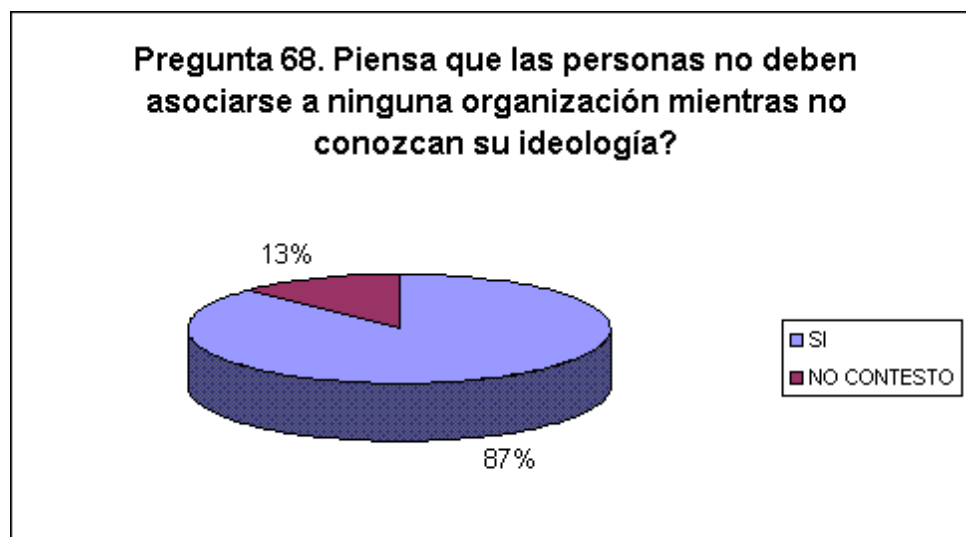
No. 8



No. 8



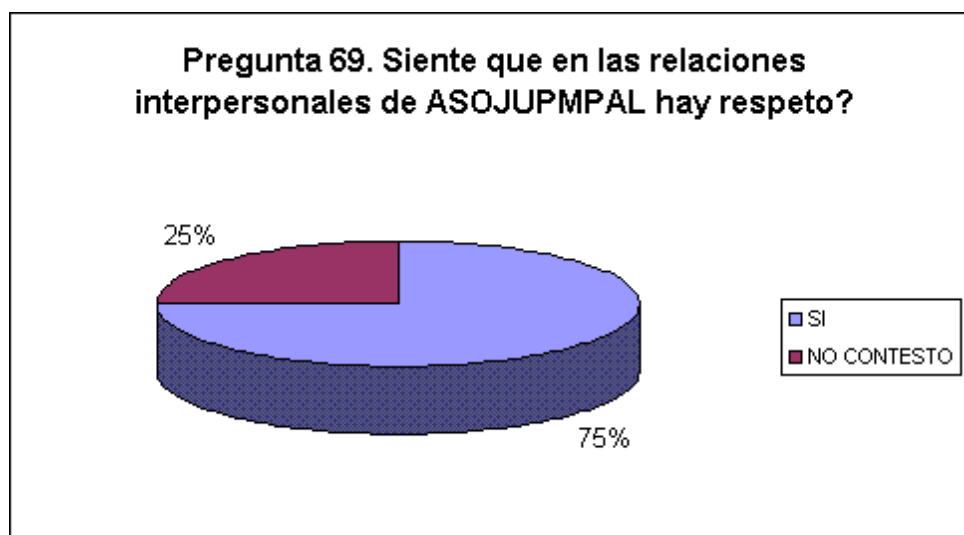
No.8



No. 8



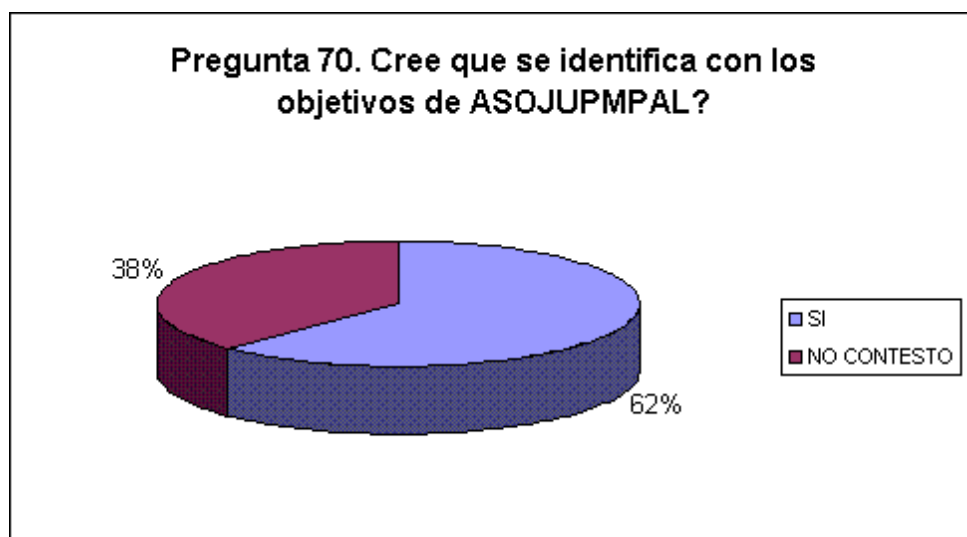
No. 8



No. 8

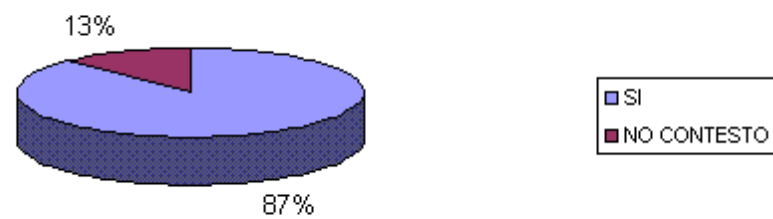
El 49% se integró a esta organización por que se beneficia de su papel en la misma, el 38% señaló que no, y el 13% no contesto.-Así mismo el 87% manifestó que su trabajo no debe ser remunerado por Asojupmpal, y el 13% no contestó.- Además, el 49% señaló que su único interés de pertenecer a esta organización es la retribución por su trabajo, el 38% manifiesta que no, y el 13% no contestaron.- De otro lado, el 87% de la muestra, manifestaron que si son tutils en esta organización y el 13% indicó que no.- De igual manera el 87% afirma que no se deben afiliar a ninguna organización hasta no conocer su ideología, y el 13% dice que no.- En este orden de ideas el 75% expuso que si hay respeto en las relaciones interpersonales de Asojupmpal, y el 25% dice que no hay respeto.-

8. CONFLICTOS EN ORGANIZACIONES DE CARÁCTER NORMATIVO



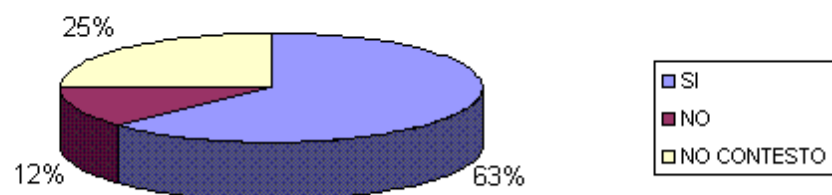
No.8

Pregunta 71. Piensa que sus valores son los mismos que persigue esta organización?

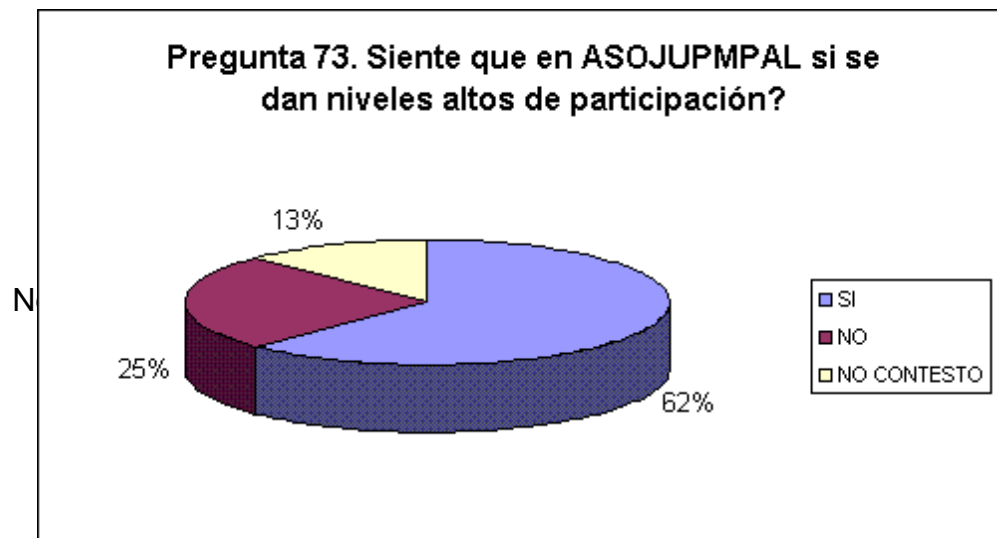


No. 8

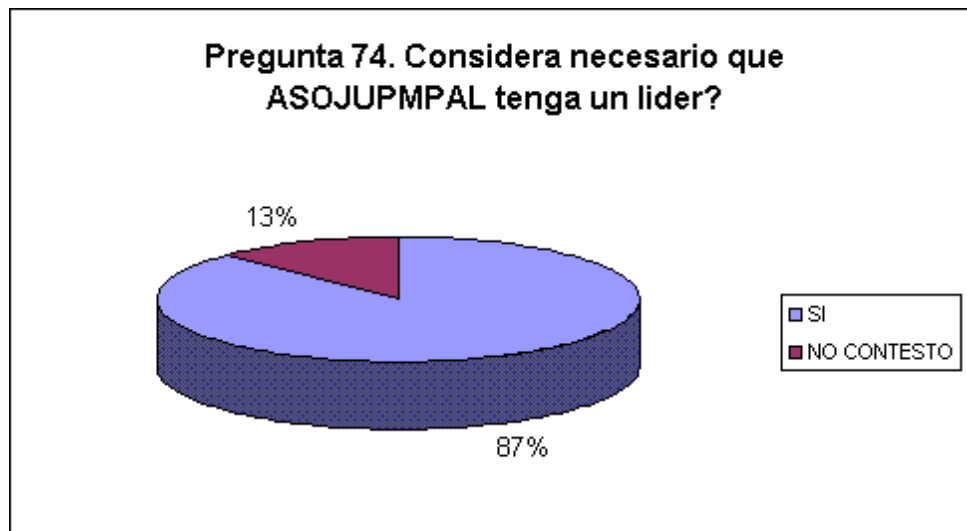
Pregunta 72. Considera que esta clase se organizaciones tiene acogida positiva en la comunidad?



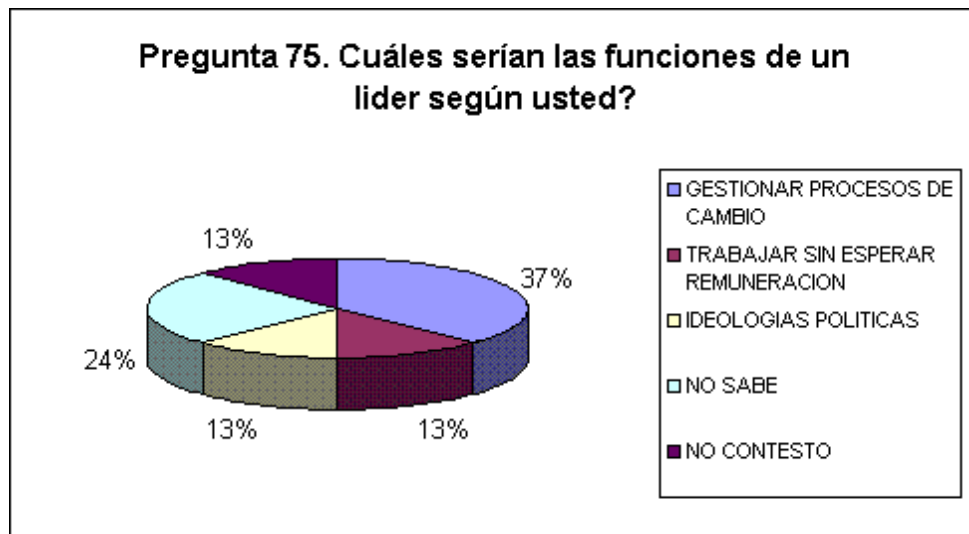
No.8



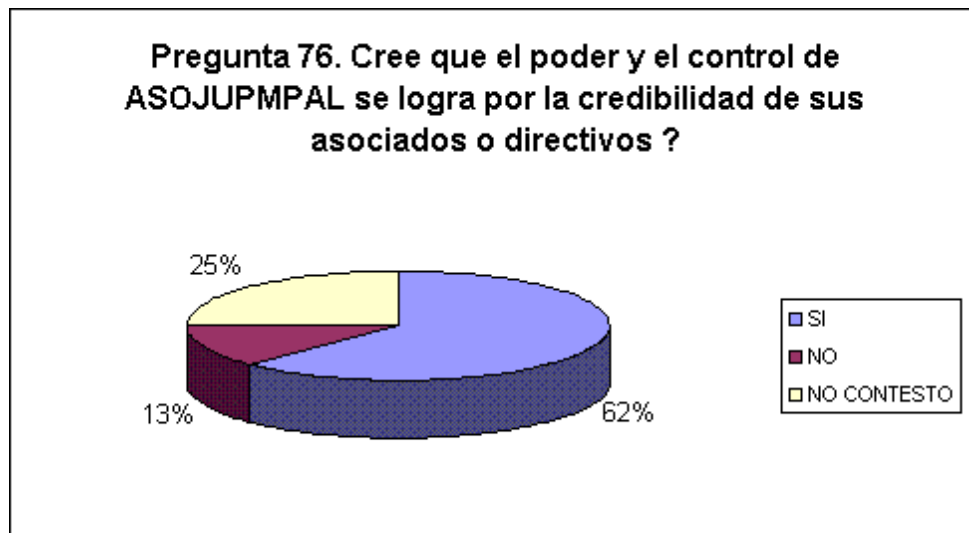
No. 8



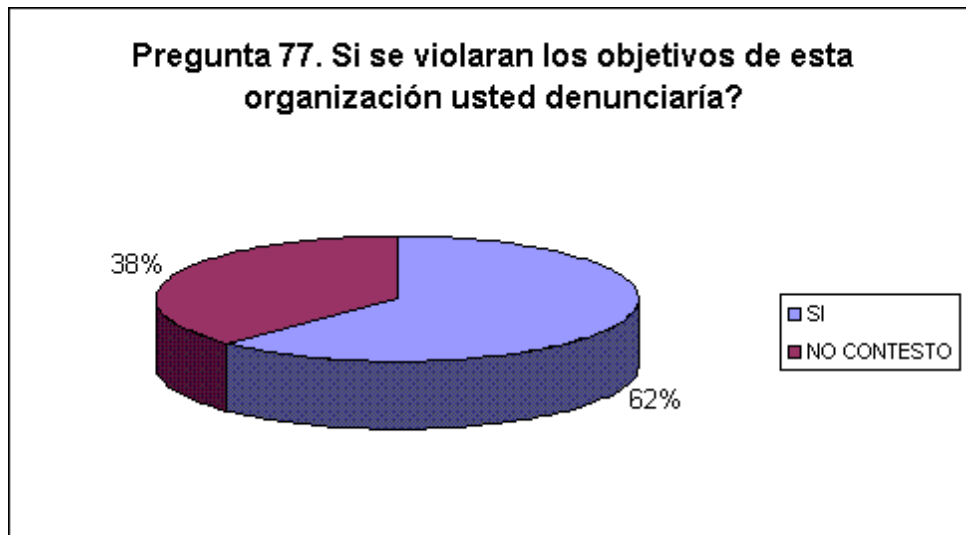
No. 8



No. 8



No. 8



No.8

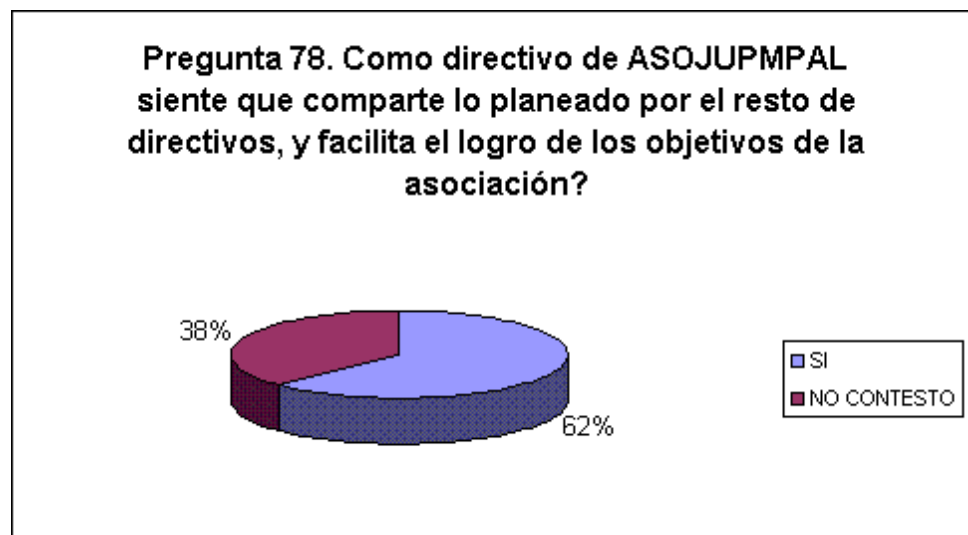
Las distribuciones de Frecuencia que anteceden corresponden a las preguntas 70 a la 77 agrupadas dentro del conflicto de las Organizaciones de carácter normativo, con el siguiente resultado:

El 62% de la muestra se identifica con los objetivos de Asojupmpal, el 38% no.-Así mismo el 87% manifestó que sus valores son los mismos que persigue la organización a la que pertenecen, el 13% no esta de acuerdo.- De igual manera, el 63% de los encuestados expuso que este tipo de organizaciones tiene acogida positiva en la comunidad, el 12% dice que no y el 25% no contestó.- Por otro lado, el 62% manifiesta que en Asojupmpal si se dan niveles altos de participación, el 25% dice que no, y el 13% no contestó.- Además, el 87% considera necesario que exista un líder en Asojupmpal, y el 13% no.- Por tanto el 37% señaló que las funciones de un líder son: Gestionar procesos de cambio, 13% trabajar sin esperar ser remunerado, 13%, tener las mismas ideologías, el 24% no sabe y el 13% no contesto.-En este orden de ideas, el 62% está de acuerdo en que el poder y control de Asojupmpal se logra por la credibilidad en sus asociados o directivos, el

13% no está de acuerdo y el 25% no contestó.-Cabe concluir que el 62% de los encuestados está de acuerdo en denunciar si se violan los estatutos de Asojupmpal, el 38% no contestó.-

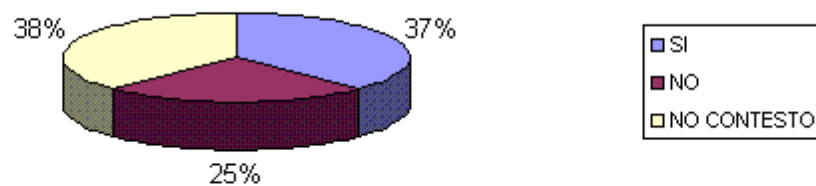
9. CONFLICTO RELACIONADO CON LA ESTRUCTURA DE LAS ORGANIZACIONES

Las distribuciones de frecuencia correspondientes a las preguntas 78 a la 97 que preceden, indican que:



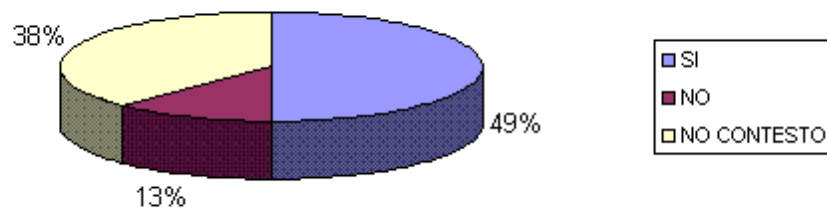
No.8

Pregunta 79. Piensa que el número de personas en la JUNTA (10 directivos), inciden en su efectividad?

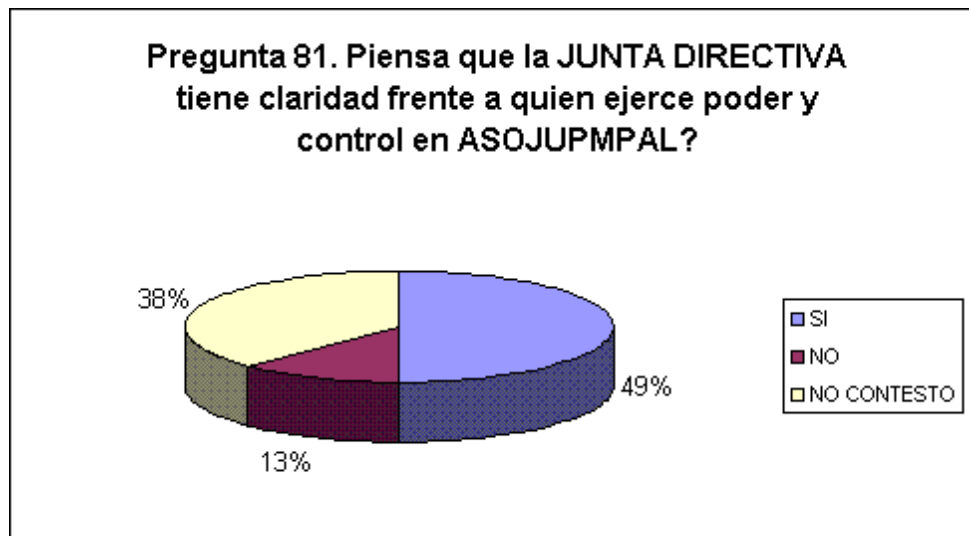


No. 8

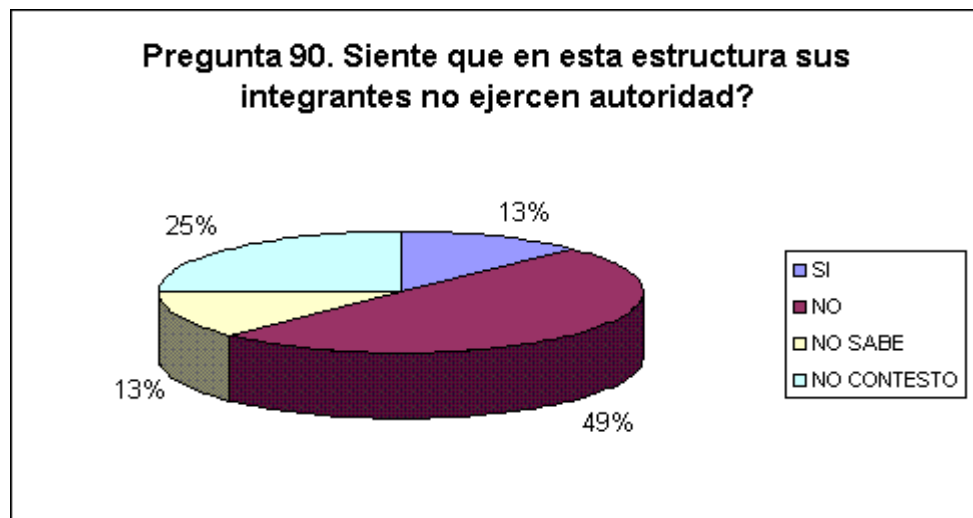
Pregunta 80. Considera que ASOJUPMPAL apoya a la JUNTA DIRECTIVA para lograr sus objetivos?



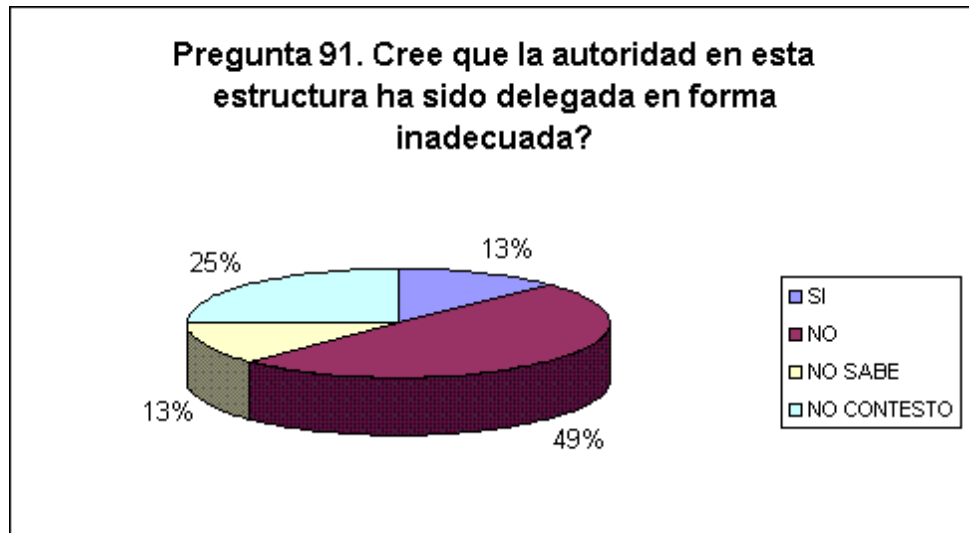
No. 8



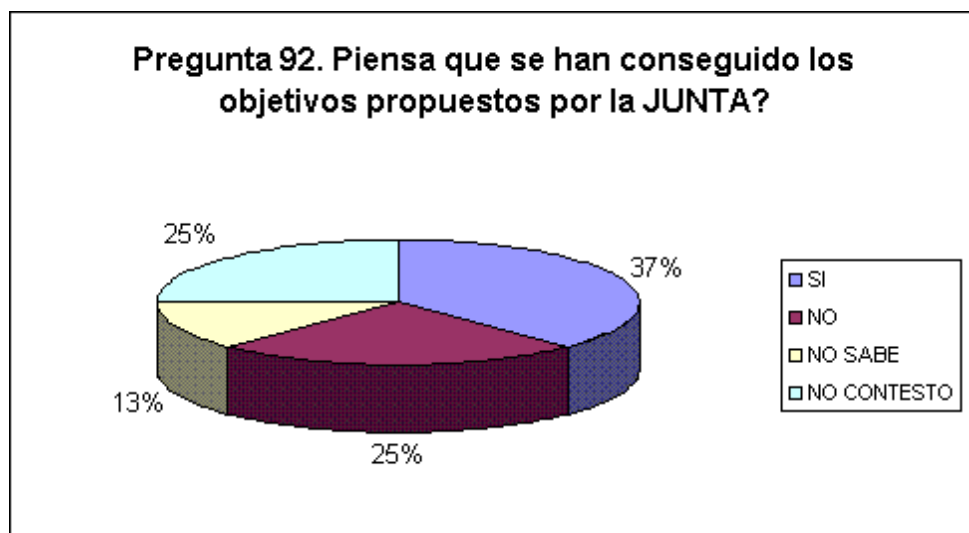
No. 8



No. 8



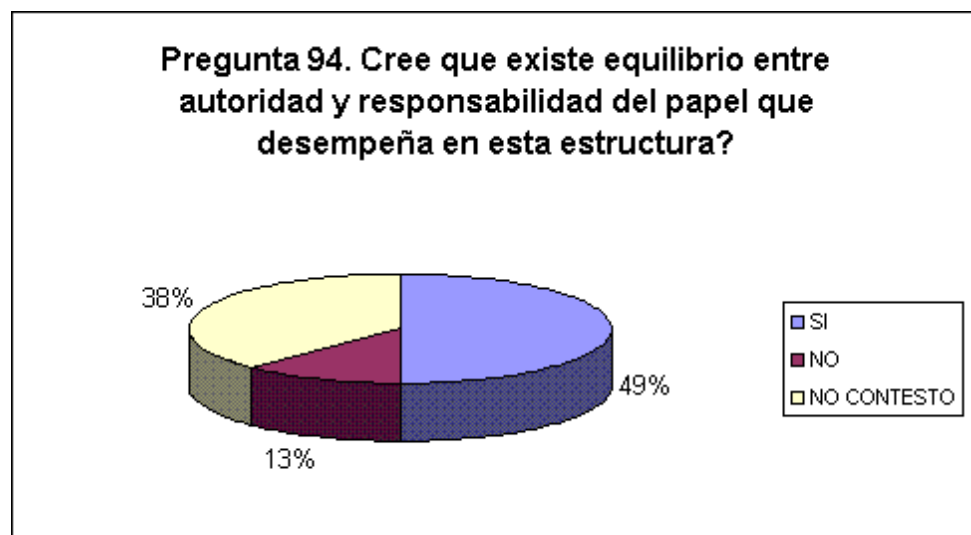
No.8



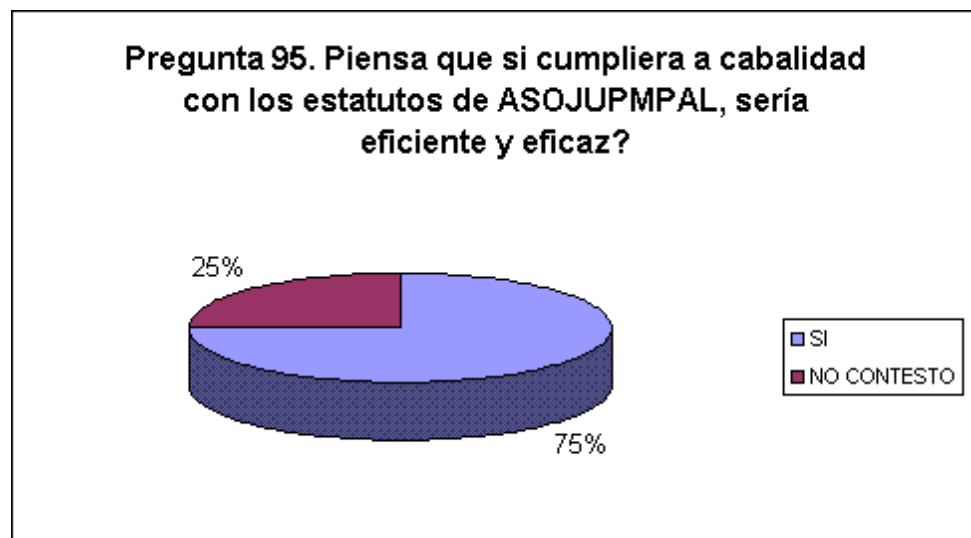
No. 8



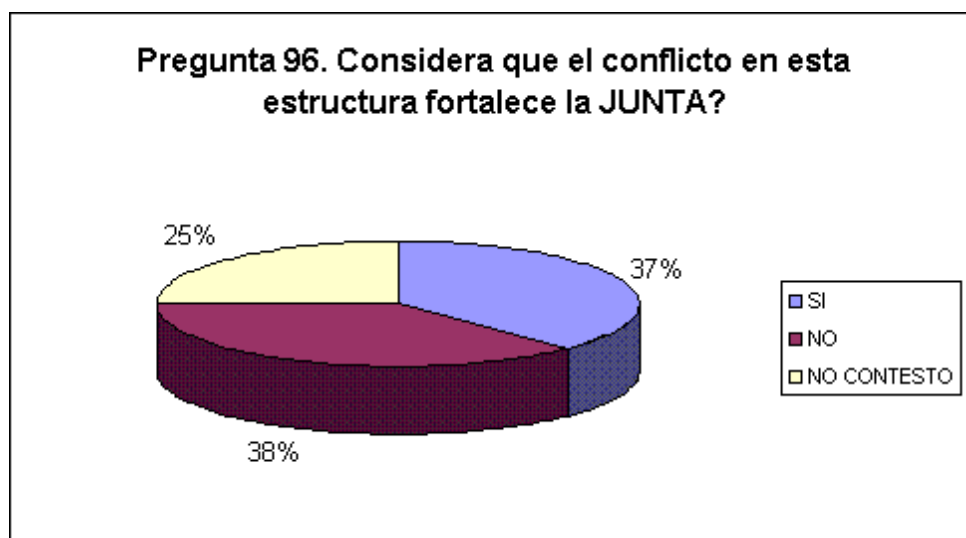
No. 8



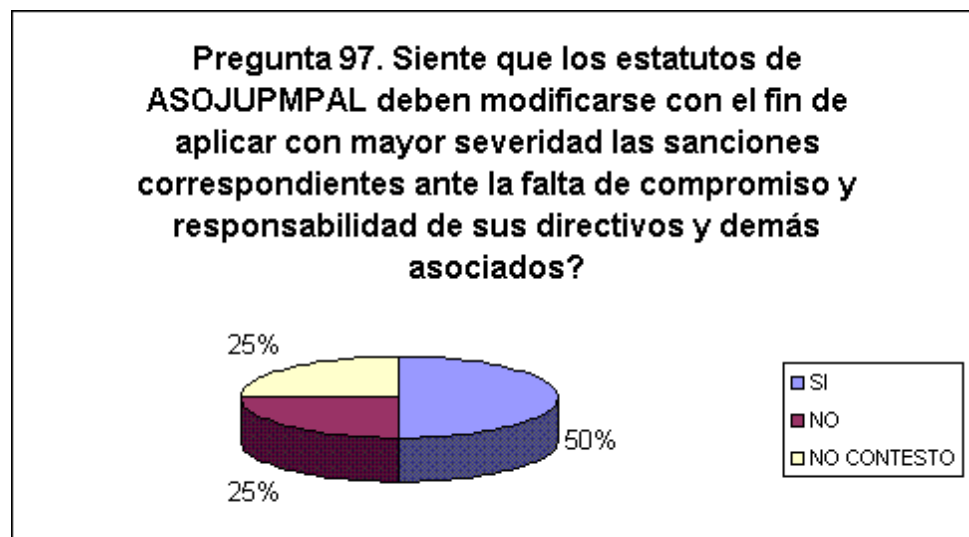
No. 8



No. 8



No.8



No.8

Las distribuciones de frecuencia correspondientes a las preguntas 78 a la 97 agrupadas en este conflicto determinaron que:

El 62% de la muestra como directivos de Asojupmpal, comparten lo planeado por el resto de directivos y facilitan el logro de los objetivos de la asociación; el 38 no.- Aún así, el 37% indicó que el número de personas que conforman la junta directiva, (10), si inciden en su eficacia; el 25% señaló que no, y el 38% no contestó.-Así mismo, el 49% considera que Asojupmpal a la Junta Directiva para lograr los objetivos, el 38% dice que no.-Ahora bien, el 49% piensa que se tiene claridad en la junta directiva frente a quien ejerce poder y control en Asojupmpal, el 13% dice que no y el 38% no contestó.-Cabe señalar que el 13% manifestó que en esta estructura si se ejerce autoridad, el 49% señaló que no, el 13% no sabe y

25% no contestó.-La idea es que el 62% de la muestra siente que ejerce sus funciones con responsabilidad, el 13% no, y el 25% no contestó.-Llegado a este punto, el 49% considera que existe equilibrio entre autoridad y responsabilidad del papel que desempeña en esta estructura, el 13% dice que no, y el 38% no contestó.-Observemos como el 75% afirma que si se cumplieran a cabalidad los estatutos de Asojupmpal, sería eficiente y eficaz; y el 25% no contesto.-Notemos entonces que el 37% de los encuestados considera que conflictos en esta clase de estructura fortalece la junta directiva, el 38% señaló que no y el 25% no contestó.-Para concluir El 50% de la muestra considera que los estatutos deben modificarse para aplicar las sanciones correspondientes ante la falta de compromiso y responsabilidad de sus directivos y demás asociados, el 25% dice que no deben modificarse y 25% no contestó.

15 .Análisis Cualitativo de la encuesta:

Esta técnica de investigación permitió a la investigadora obtener datos concretos de la problemática abordada "Conflictos" generados en la junta directiva de Asojupmpal, al determinarse que el 87% de los encuestados saben que en esta estructura hay conflictos, los cuales han identificado según respondieron a esta pregunta el 62% de la muestra; además, se señaló como principales causas del conflicto según la muestra del 37% que era por falta de liderazgo en éstos, el 25% por falta de claridad en las funciones, mientras tanto 25% por falta de tiempo, es decir, que esta población no es ajena a esta situación conflictiva, por la que atraviesan., por el contrario son conscientes de su situación; ante lo cual considera el 37% de los encuestados, que las principales causas del conflictos son por falta de compromiso, ratificando el 13% de la muestra que es por falta de educación, 13% por envidia, 13% falta de compromiso, 24% realizar tareas que no les compete, razón por la cual los conflictos se han intensificado, como se dio a conocer por el 37% de esta muestra. De igual manera, el 62% de los encuestados

coinciden en que ASOJUPMPAL presenta debilidades como asociación.- Además, el 75% de la muestra coinciden en que esta clase de organizaciones coartan su libertad.- El 50% de los encuestados afirman que se integran a esta clase de organizaciones por que se benefician por su papel en ésta, mientras que el 37% señaló que no.- Por su parte el 50% confirman que se su único interés de pertenecer a esta organización es la retribución por su trabajo.-Cabe señalar que el 50% de los encuestados unifican criterios al determinar que como directivos si ejercen autoridad, mientras el 37% no contestó.- De igual manera el 62% de la muestra comparte que los conflictos se terminarían si hay claridad en los directivos y en Asojupmpal respecto a las funciones que realizan.- Por otro lado el 50% de los encuestados están de acuerdo en que los estatutos de Asojupmpal deben modificarse a fin de aplicar sanciones para que haya más compromiso y responsabilidad de sus directivos y asociados.- En este orden de ideas el 62% de la muestra considera que si se violan los objetivos de la organización denunciarían.- Para terminar el 87% de los encuestados comparten que **ASOJUPMPAL** necesita un líder.-

Con los planteamientos en consideración, se determinó que los conflictos que se tejen al interior de la Junta Directiva de Asojupmpal, se concentran en las siguientes categorizaciones: **CONFLICTO INTRAGRUPAL**, en la forma como los integrantes de la junta directiva asumen las presiones del grupo de trabajo respecto a las funciones que deben realizar, pues parece ser que no tienen claridad al respecto- **CONFLICTO INTRAORGANIZATIVO**: Teniendo en cuenta las inadecuadas relaciones interpersonales, por ende inadecuada comunicación, entre directivos y asociados, lo que ha conllevado a la debilitación de estructura organizativa y confusión respecto a quien ejerce autoridad en la misma, lo cual a su vez ha generado conflictos intraindividuales en cada uno de estos actores en controversia.

Presentando además esta junta directiva, **CONFLICTOS RELACIONADOS CON LA ESTRUCTURA, CON LOS OBJETIVOS Y NATURALEZA DE LA INSTITUCION**, Pues se evidenció con la encuesta que los objetivos de Asojupmpal no se están cumpliendo, que hay confusión respecto a la forma como se integran a esta clase de asociaciones, al responder que en esta organización se les coarta su libertad, al no tener claridad respecto al rol que deben desempeñar, falta de compromiso de cada uno de sus directivos que hacen que esta junta directiva no sea eficaz en su gestión.

16. SEGUNDO MOMENTO DEL PROCESO INVESTIGATIVO:

Construcción con la comunidad del concepto de conflicto e informe participativo sobre el resultado de la encuesta y una visión del panorama de la junta directiva frente al conflicto que se está generando en su interior, detectado a través de esta técnica de investigación.

Presentación de los resultados a través del análisis cualitativo y cuantitativo de la encuesta: La investigadora procedió a hacerles entrega del análisis cuantitativo y cualitativo brevemente sintetizado de los conflictos que se generan en esta estructura; exposición que tiene sustento científico gracias a la construcción del marco teórico que se hizo con la perspectiva de la psicología social, la psicología del desarrollo y la psicología de las organizaciones. Actividad que se había programado previamente con todos y cada uno de los directivos de asojupmpal y para lo cual fueron convocados personalmente en junta directiva.

a- Exposición de los conflictos categorizados como aparecen en la MATRIZ

b- Lectura por parte de la investigadora de preguntas y respuestas que permitieron identificar estos conflictos.

Se encontró que la causa principal del conflicto en esta estructura es por:

- Falta de tiempo
- Negligencia
- falta de liderazgo
- falta de claridad en las funciones
- Envidia
- falta de compromiso
- falta educación
- realizar funciones que no les competen.
- Inadecuadas relaciones personales
- I- inadecuada comunicación

Es decir, conflictos que por la naturaleza de esta organización informal no son ajenos a cada uno de sus integrantes, pues terminada la exposición hicieron conocer a la investigadora, que son conscientes de que en la organización hay conflictos, sin embargo no saben cómo afrontarlos, es una situación que se les ha salido de las manos, pues según concertaron no tuvieron preparación para formar parte de esta organización. Afirman que hace falta es educación, para poder emprender un proceso de cambio a nivel de cada individuo y poder trabajar en equipo, debiéndose abrir espacios para implementar talleres de fortalecimiento de grupos donde la gente adquiera conciencia, compromiso y responsabilidad frente al papel que debe desempeñar, sólo así el conflicto podría erradicarse.

De otro lado, consideraron que la junta directiva el próximo año debe reestructurarse, pues sus integrantes actuales ya cumplieron un periodo allí, siendo sano para éstos proceder en tal sentido, con el compromiso de emprender un proceso a la autoformación de líderes que puedan ejercer ese papel de manera eficiente y eficaz, ya que quienes están en la actualidad en frente de esta, desean darle la oportunidad a quien consideren es competente.

Además, los directivos de Asojupmpal, construyeron el concepto de lo que para ellos es el conflicto en esa asociación de la siguiente manera: “Es la contradicción o desacuerdo entre organización y junta directiva, pues no se han unificado criterios ante el compromiso y responsabilidad que cada uno debemos tener frente al papel en esta estructura, pues no fuimos educados para esto”.

Para concluir los directivos de Asojupmpal, consideran que están cansados de luchar y que necesitan de una persona, un Psicólogo que así como identifica una problemática pueda intervenir y ayudarlos a salir de la misma por la situación conflictiva que a diario viven.- Ante esta manifestación, la investigadora reiteró que otro estudiante de la UNAD, continuaría con esta investigación y haría intervención; haciéndole conocer a la investigadora que sería conveniente que como ésta había hecho la primera parte de la investigación debería hacer la intervención y no otra persona que no ha vivido este proceso que empezó a vislumbrarse por parte de la investigadora desde el mes de mayo de 2003, es decir desde hace ya casi 6 meses.

La investigadora resalto en su discurso a los directivos que el hecho de haberse reunido la junta directiva en la semana inmediatamente anterior, en pleno, era un cambio significativo que ellos estaban experimentando , pues hacía ya varios meses no se reunían por que no había quórum, siempre faltaban dos o tres directivos; de ahí que eso era ya un punto positivo para la junta directiva y para el colectivo que representaban, invitándolos a que continuarán en esa dinámica.-

Así mismo la investigadora los sensibilizó en cuanto a que el conflicto era necesario y que la identificación del mismo permite que éste sea traído a flote y se busquen alternativas para minimizarlo y producir un cambio ya que están en juego intereses individuales y colectivos latentes en estos conflictos que afronta la junta directiva de Asojupmpal.

9.3.4 Tercera fase:

9.3.6 Elaboración del informe final y análisis global del proceso de investigación.

En la primera fase de la investigación, al hacer el primer contacto de la investigadora con la Asociación de Jubilados de Pensionados del Municipio de Palmira (ASOJUPMPAL), la técnica de la Entrevista aplicada al Presidente de la Junta Directiva, señor ELEAZAR RAMOS, permitió a la investigadora ubicarse en el marco histórico situacional de la organización, pues en este discurso se cristalizó el momento de creación de la misma, año 1998, se determinó su naturaleza; además su ubicación geográfica. Interlocución como punto de partida para el proceso a seguir en esta investigación, pues desde ese momento la investigadora tuvo acogida positiva frente a la investigación que se realizaría y la colaboración activa que recibiría por parte de los Directivos de esta estructura.

En el segundo momento de esta primera fase, con la técnica de la observación aplicada por la investigadora en la reunión con los directivos de Asojupmpal, se crearon expectativas altas frente al proceso que en ese momento se iniciaría con la presencia del psicólogo en las posteriores juntas directivas y asambleas generales, ya que ese instante fue oportuno y crucial para identificar los diferentes conflictos que la junta estaba atravesando lo que hacía que ésta no fuera eficiente, ni eficaz, pues los objetivos para los que fue creada esta estructura no se estaban cumpliendo debido a la falta de compromiso de sus integrantes, falta de responsabilidad, negligencia, falta de liderazgo, inadecuadas relaciones interpersonales, falta de comunicación, etcétera, situación que hacía aún más complejo el conflicto.- Sin embargo, este debate marcó el derrotero a la investigadora para identificar y clasificar los conflictos, y se logró el compromiso a emprender cada uno de los directivos conjuntamente con la investigadora el proceso de cambio y transformación ante esta situación, en la búsqueda de alternativas al mismo.-

En la segunda fase del proceso de investigación, la falta de compromiso de algunos directivos de Asojupmpal, obstaculizaron la aplicación de la técnica El socio drama, que precisamente se ejecutaría con el fin de que cada uno de los directivos de Asojupmpal, representara una situación conflictiva que estuviera dificultando su desempeño y determinar como era enfrentado el mismo.

Ante esta dificultad, la investigadora, aplica nuevamente la entrevista a tres representantes de esta organización, con el objetivo determinar si los conflictos en la junta se habían intensificado, comprobando personalmente la investigadora que si, y ello se veía reflejado precisamente en la falta de compromiso y responsabilidad de algunos de sus directivos, pues ni siquiera las reuniones que son de obligatoriedad realizar según los estatutos el 15 y 20 de cada mes, se estaban materializando, pues siempre está presente la excusa “ no tengo tiempo, se me presentó una calamidad doméstica, etcétera” y sobre el particular no se tomaban correctivos.

Detectada esta situación que estaba arrojando resultados negativos para esta estructura y el colectivo que representan, la investigadora diseña como estrategia metodológica la aplicación de un taller sobre Motivación Personal, el cual permitió sensibilizar y concienciar a los directivos de su situación conflictiva, y asumir una actitud positiva frente al compromiso que habían adquirido con la investigadora en busca de soluciones a erradicar el conflicto.

Pese al compromiso adquirido, las expectativas frente a este proceso fueron cada vez más bajas, en virtud a que la junta directiva a pesar de tener integrantes que han tenido recorrido como líderes sindicalistas cuando fueron trabajadores activos, no están ejerciendo ese rol en la junta, situación que provoca debilidad en esta estructura, ante la falta de participación, pues no esta siendo eficiente ni eficaz la gestión de éstos, por el contrario hay negligencia en este sentido.

En la tercera fase de este proceso investigativo, la investigadora conciente de las limitaciones que los directivos de Asojupmpal cada vez ponían en el camino para evitar la ejecución de las actividades a realizarse, asiste a una reunión que se programó por la junta directiva en el Bosque Municipal, el 9 de septiembre de 2003, a las 9 de la mañana, de la cual en ningún momento a pesar de haber un acuerdo de la presencia del psicólogo en estos espacios se comunicó a la investigadora de la misma, enterándose por parte de la Secretaria de Asojupmpal, ese mismo día, en que la investigadora vía telefónica solicita confirmar la actividad “ ampliación del taller de Motivación Personal señalado previamente para el 10 de septiembre/03”, razón por la cual la investigadora se desplaza a las instalaciones del Bosque Municipal, y al dialogar con el Presidente y Vicepresidente de la junta directiva de la presencia de ésta en el lugar, se acordó con éstos que mientras llegaban los demás compañeros a la reunión que habían programado para ese día, se aplica la ENCUESTA que tenía como fin clasificar los conflictos detectados en la segunda fase de este proceso, analizarlos y devolverles la información en pro de construir alternativas para minimizar el conflicto. Estuvieron de acuerdo, pero una vez se hizo uso del cuestionario, por parte del vicepresidente se comunicó a la investigadora que no era el momento apropiado para esta actividad, pues era un cuestionario muy largo y no estaban preparados para eso; además tenían cosas que resolver en ese momento en la Sede de Asojupmpal. Por parte de otros directivos allí presentes, 4 ó 5, entre ellos el presidente se acordó continuar con la misma en otro momento, podría ser al día siguiente o en horas de la tarde de ese mismo día. Por parte de la investigadora se les hizo conocer la importancia de esa actividad y propuso acompañarlos a la sede con el fin de ir aplicando en la medida en que éstos fueran dando espacio para tal fin ya que el ejercicio materializarse.

De tal forma, que esta ENCUESTA se aplicó en varios momentos, en horas diferentes, ocupando a la investigadora casi toda la semana en esa misma dinámica de buscar el espacio propicio para ejecutar esta actividad, en la que

como estudiante de psicóloga social se utilizaron todos los recursos humanos para lograr este propósito, debiendo la investigadora solicitar a la Secretaria de Asojupmpal los números telefónicos de cada uno de los directivos de esta estructura, con el objetivo de invitarlos a participar de esta actividad ya que la comunicación que debió dárselos no se les dio oportunamente. Al llamarlos personalmente se comprometieron hacer presencia en la sede de la organización para realizar el ejercicio; tres de los directivos que no habían asistido a la reunión en el Bosque Municipal, arribaron a la sede de Asojupmpal y respondieron el cuestionario de la encuesta con la orientación necesaria por parte de la investigadora; los otros cinco integrantes de la junta directiva, en la medida en que hicieron su presencia en la sede, se les enteró de la actividad y un poco renuentes a colaborar por “ falta de tiempo” fueron accediendo y contestaron el cuestionario de la encuesta. Incluso a uno de los directivos la investigadora le brindó el espacio de su casa para que en el momento en que estuviera “libre y tuviera tiempo” terminara de contestar el cuestionario, ante lo cual accedió, vino en dos momentos y no regresó, por tanto este formulario quedó con algunas preguntas sin contestar, pues no se le dio el valor que realmente tenía.

En este orden de ideas, a pesar que la junta directiva de Asojupmpal esta integrada por 10 de sus asociados, sólo fue posible aplicar la encuesta a 8 de éstos y con las dificultades ya analizadas.

De igual forma consciente la investigadora de estas limitaciones para la realización de este estudio, la encuesta fue la clave que permitió identificar y categorizar los conflictos que se generan en la junta directiva de esta organización los cuales se intensifican y se consolidan en la siguiente dinámica:

-La organización como tal está presentando debilidad en su configuración, ya que parece ser que no existe claridad en sus integrantes respecto a la forma como debe articularse autoridad, responsabilidad y compromiso. De ahí que al no tener

claro los Estatutos que le dieron personería para que funcionara como organización, esto ha originado los múltiples conflictos que hoy la Junta Directiva de Asojupmpal atraviesa; como es la falta de liderazgo, compromiso, responsabilidad, inadecuadas relaciones interpersonales, falta de comunicación, negligencia, falta de claridad en cuanto a la persona que debe ejercer autoridad, pues al no haber un equilibrio entre autoridad y responsabilidad, se rompe con la dinámica organizativa.

Al aplicar cada una de estas técnicas metodológicas en la recogida de la información, se esperaba de acuerdo al compromiso adquirido por los directivos en el momento de dar inicio a este proceso, que éstos serían partícipes activos del cambio y transformación de la problemática que presentaba la junta, pero a pesar de ello, no hubo reciprocidad de parte de éstos, la participación fue mínima pues se les devolvía la información y no recibió la investigadora de su parte ni siquiera una llamada en la que se indicara que el espacio para la concertación en la búsqueda de alternativas para minimizar el conflicto se brindaba, que propuestas tenían; más bien en las constantes visitas a la sede de Asojupmpal la investigadora fue observadora partícipe de que algunos integrantes de la junta directiva en estos momentos los movían otros intereses, pues el espacio donde funciona la organización es punto de encuentro de grupos políticos por la época de próximas elecciones, y la incursión del fiscal de la junta directiva en este campo, como concejal.

Es decir, la junta directiva de Asojupmpal parece haber perdido la visión y acción para la que fue creada pues sus integrantes “no tienen claridad” frente al papel que deben ejercer en ésta.

Cabe anotar, que por parte de la investigadora se utilizaron varias técnicas metodológicas como las que se han analizado en esta estudio, con el fin de acceder a la información que diera luces sobre esta problemática, siendo así

recursiva en crear otras técnicas, como fue elaborar un buzón de sugerencias en el cual una vez presentada en la asamblea general el 20 de junio/03, como psicóloga que realizaría en la organización esta investigación, tuvo acogida positiva esta alternativa, se les explicó por parte de la investigadora que allí podían libremente consignar sus sugerencias, inquietudes sobre la forma como funcionaba Asojupmpal, la Junta Directiva y posteriormente se entraría a evaluar las mismas por los directivos y la investigadora en busca de soluciones a los posibles conflictos que se detectaran, y este instrumento de nada sirvió, ya que allí se consignaban propuestas que tenían que ver con la incursión del fiscal de la junta en la política, como se me hizo conocer al requerirles por este aspecto, de manera verbal, pues nunca la investigadora conoció esta comunicación escrita.

Por último acordado previamente con la investigadora y directivos del momento de comunicar los resultados arrojados por la encuesta, y todo el proceso que conllevó este estudio; asistiendo a la convocatoria sólo 6 directivos, que fueron llegando en el desarrollo de la comunicación; interlocución que se consolidó y se articuló con la teoría de los conflictos y la materialización de éstos al ser identificados en esta estructura y ser éstos conscientes de su situación problemática, los cuales proponen para su erradicación “educar” a sus asociados y directivos con talleres que fortalezcan al grupo y les de claridad frente al compromiso y responsabilidad adquiridos desde el mismo momento en que se asocian a esta Organización Informal. Construyendo así mismo el concepto de CONFLICTO como: “Es la contradicción o desacuerdo entre organización y junta directiva, pues no se han unificado criterios ante el compromiso y responsabilidad que cada uno debemos tener frente al papel en esta estructura, pues no fuimos educados para esto”.

El análisis profundo que se ha esbozado ante el desarrollo de la presente investigación, permite identificar los motivos por los cuales la junta directiva de ASOJUPMPAL presenta los múltiples conflictos ya discernidos y analizados en su

estructura, pues no cumplen con los estatutos y quienes la representan no ejercen su papel como tal, lo que hace que los conflictos cada vez se complejicen y esta estructura se debilite aún más, haciéndola ineficiente e ineficaz en su gestión.-

A pesar de este panorama de incertidumbre que afronta la Junta Directiva de Asojupmpal, y las limitaciones encontradas por la investigadora en el camino para la ejecución de este estudio, es de resaltar que no todo es negativo en esta estructura, pues cuenta con personas con mucho empuje, como son sus directivos, que conscientes de su situación ante la responsabilidad que tienen frente a ese colectivo de 208 pensionados y jubilados del Municipio de Palmira, utilizan el conflicto como válvula de escape a sus propias necesidades y limitaciones que permite a simple vista conocerlos y motiva al investigador a intervenir en el mismo, es decir, favorece esta actitud frente al conflicto en el sentido que abre el camino en la búsqueda a soluciones de la problemática detectada.-

En este orden de ideas la investigadora considera que si bien es cierto la estructura de Asojupmpal presenta debilidades en su configuración ello no obedece a que quienes la representan no sirvan, por el contrario se hace necesario capacitar a estos 10 directivos que no recibieron educación para hacer parte de una asociación voluntaria e informal y mucho menos educación para afrontar los diferentes conflictos de la cotidianidad presentes en la vida de cada individuo y cada organización; pues son personas a quien la investigadora pudo conocer a través de este proceso, reconociendo que cuentan con muchas calidades humanas, potencialidades por explotar, que tienen mucho por contribuir a la asociación y a la sociedad Palmireña, sólo reitero les falta educación en lo que la investigadora unificó criterios con los directivos en este sentido.

Al analizar esta situación de la Junta Directiva de Asojupmpal, y el haber tenido la oportunidad de dialogar con todos y cada uno de sus directivos, concluye la investigadora que los conflictos de esta estructura que han originado

debilitamiento en la misma, obedecen a las inadecuadas relaciones interpersonales, inadecuada comunicación, mensajes ambiguos o amenazantes ante la falta de compromiso de algunos directivos pues éstas se han basado en el compañerismo, amiguismo como reconocieron en algún momento los directivos, al ser condescendientes y no ejercer control, autoridad y poder de quien dirige esta estructura; lo que ha causado malestar en el grupo, desmotivación y desinterés de las partes en conflicto, que a su vez ha obstaculizado el logro de los objetivos para los cuales se crea la Junta Directiva conforme lo establecen los estatutos.

17. CONCLUSIONES

- .A través del proceso desarrollado en el presente estudio, y los instrumentos que se utilizaron en la recogida de la información, se determinó que la Junta Directiva de Asojupmpal presenta no sólo conflictos intraorganizativos sino en la conformación y naturaleza de esta estructura, ya que existe negligencia latente por parte de sus directivos que no ejecutan los estatutos, y obstaculizan la obtención de sus objetivos.
- Se determino además, que las principales causas de los diferentes conflictos ya analizados a profundidad en el curso de la investigación, obedecen a:
 - Falta de tiempo
 - Falta de Liderazgo
 - Falta de compromiso
 - Falta de responsabilidad
 - negligencia
 - falta de claridad frente a las funciones
 - falta de educación.
- También se observó que el conflicto de mayor relevancia en el que hubo consenso del 87% de la muestra encuestada, es la falta de un líder activo en la junta directiva y en Asojupmpal, pues los hay pero no ejercen su papel.

- Se encontró igualmente que el 62 % de los encuestados unifican criterios en afirmar que los conflictos se solucionarían si se tuviera claridad en las funciones de cada uno de sus directivos.
- Por otro lado hubo consenso en los encuestados del 50% en afirmar que los estatutos de ASOJUPMPAL deben modificarse con el fin de aplicar con mayor severidad las sanciones correspondientes ante la falta de compromiso y responsabilidad de directivos y demás asociados.
- Así mismo se estableció que existen inadecuadas relaciones interpersonales entre directivos y asociados de Asojupmal .
- No existe por tanto proceso de comunicación, y ello es precisamente lo que dificulta la eficacia de la junta, pues si no se da esta interlocución entre los actores involucrados en el conflicto, la estructura como tal pierde equilibrio, credibilidad provocando debilidad en su configuración.
- Falta de liderazgo por parte de los directivos en la ejecución de sus funciones.
- La junta directiva de Asojupmpal es consciente de los múltiples conflictos que atraviesa, más sin embargo no busca alternativas para que éstos se erradiquen.
- Se concluyó además con los directivos de Asojupmpal, que la forma de minimizar estos conflictos en esta estructura era a través de la educación, que ellos están dispuestos a emprender este nuevo proceso en busca de solución a esta problemática, por que no estaban preparados para esta clase de situaciones.

- Los directivos de Asojupmpal, concluyen que la junta directiva el próximo año debe reestructurarse por que quienes están al frente ya cumplieron su objetivo en la misma y que se pondrán en la tarea de crear líderes que faciliten a esta organización el logro de los objetivos.

18. RECOMENDACIONES

- Se sugiere esta investigación como base para profundizar en los conflictos detectados en esta clase de organizaciones que el psicólogo social haga intervención ya que se comprobó que su campo de acción aquí es pertinente y necesario.
- Ante las limitaciones encontradas por la investigadora al realizar este proyecto, se hace necesario que esta clase de investigaciones se realicen con diversos grupos, de asociados y directivos, así como implementar diversas metodologías.
- Es así mismo prudente en esta clase de investigaciones la creatividad del investigador en construir todos y cada uno de los instrumentos que considere necesarios para la obtención de la información, pues los instrumentos existentes como encuesta, entrevista, observación participante, talleres, entre otros, no fueron suficientes al momento de afrontar este proceso y aquí la investigadora jugó un papel importante, a pesar de los resultados obtenidos.
- Se sugiere que en esta investigación cuyo objetivo general era IDENTIFICAR LOS CONFLICTOS GENERADOS EN LA JUNTA DIRECTIVA DE ASOJUPMPAL, exista un segundo momento por parte de otro estudiante de la UNAD que proceda en la intervención de los mismos, debiendo comenzar por crear estrategias para minimizar los conflictos que agobian esta estructura y hacer un trabajo arduo en la sensibilización y concientización por

- parte de sus actores involucrados en el conflicto.

Se recomienda a los directivos de ASOJUPMPAL, que para el fortalecimiento de esta estructura se estudie la posibilidad de reestructurar los estatutos si no hay claridad en ellos o se estructure la junta si sus integrantes son negligentes y no cumplen con su papel, ya que representan un colectivo que muy probablemente desconoce esta situación y en cualquier momento puede correr el riesgo de desaparecer.

.

ANEXOS

ANEXO 1

TRANSCRIPCIÓN DE LA ENTREVISTA REALIZADA AL PRESIDENTE DE ASOJUPMPAL, SEÑOR ELEAZAR RAMOS MAYO 30 DE 2003 HORA 4p.m.

Edor. Gloria Isabel Cabrera (investigadora) “.....Hoy, 30 de mayo de 2003, me gustaría tener este diálogo contigo sobre la creación de esa organización... cómo..... de dónde surge la idea?”

Edo.(ELEAZAR RAMOS) : “Heque le quiero responder a su pregunta, la idea surge de unos compañeros jubilados.....por la misma necesidad que los jubilados en sí tenemos..... he.... No hice..... no fui partícipe yo de la creación de la asociación, ya llevaba un año de creada la asociación y eso hace que vengo desempeñando el cargo de presidente.... Ahorita hace 8 días me ratificaron de nuevo mi cargo.... Qué quiero yo decirle con eso.....esa idea surgió de la misma necesidad que los jubilados y pensionados tenemos como es la reclamación mensual de las mesadas y que de eso depende el que nosotros y nuestras familias podamos tener siquiera seguro lo que es la parte alimenticia.....he la parte médica.... Y eso mismo hay muchos compañeros que a pesar de su vejez tienen niños estudiando todavía y algunos tienen hijos estudiando en la Universidad y ahí se crea la idea y necesidad que la asociación tuviera vida jurídica para ese fin”.

Edor. ¿legalmente están constituidos como organización?

Edo. “legalmente constituidos como organización a partir de 1998 tiene una personería jurídica, la cual eso nos hace tener el derecho para nosotros reclamar nuestra mesada como vuelvo y se lo repito”.

Edor. ¿Cuántos integran la organización?

Edo. “Hasta ahorita nosotros somos 208 afiliados a la organización de 450 que somos los jubilados del Municipio de Palmira”.

Edor. ¿De qué edades oscilan?

Edo. “Pues ahí oscilamos entre edades de 45 años a 70, 75, 80 años, se aproximan las edades de los compañeros que estamos jubilados y que estamos asociados generalmente.”.

Edor. ¿Todos participan en ese proceso?

Edo. “Desafortunadamente no.....como yo vuelvo y le repito es que somos 208 afiliados de los cuales venimos participando activamente 80 ó 90 compañeros.... Desafortunadamente tenemos que decirlo así..... por que usted sabe que por la misma edad los compañeros ya se vuelven perezosos para estar en las tareas y entonces eso hace de que no todos participemos.”.

Edor. ¿Pero los que participan si cumplen con sus tareas que se les asigna?

Edo. “Si.....lógicamente que si y son compañeros que adquieren esa responsabilidad....entonces siguen participando activamente de las tareas de la asociación.”.

Edor. ¿En este momento cómo organización qué proyectos tienen?

Edo. “Buenoel proyecto que más nos lleva a caminar y no estarnos quietos en la casa más que todo la junta directiva es que queremos que en el Municipio de Palmira se cree el Fondo Pensional por que de esa manera creemos que tenemos aseguradas nuestras mesadas mensuales por que de lo contrario de pronto vamos a sufrir lo que sufrieron los antiguos compañeros de las Empresas Municipales.... Que esto no es un secreto por que estuvieron ellos y sus familias aguantando hambre.....físicamente hambre.....lo cual hubieron compañeros que perdieron sus casas.....se las embargaron..... entonces eso hace de que nosotros estemos pensando en que es de la única manera que a nosotros no nos vaya a pasar eso por que ya con el fondo pensional tenemos asegurado eso.

Edor. ¿Eleazar, cuéntame un poquito como son esos procesos de participación en el grupo, la autogestión de las directivas?.

Edo. “La participación en el grupo es que nosotros más que todo estamos fomentando la vaina de la recreación por que entonces de más de que eso es una de las partes más viables de que nosotros los directivos lleguemos a la base en los diferentes eventos....cada mes nosotros programamos paseos, por ejemplo este próximo domingo primero de junio, tenemos ya programado un paseo en la cual vamos a ir a los chorros de Buga y creemos que es una de las partes más sanas de que nosotros tanto los compañeros como sus señoras es la recreación más fácil y podemos llegar fácilmente donde ellos”.

Edor. ¿Tienen algún transporte, tienen vehículo?

Edo. “No.... Nosotros tenemos que contratar.....buscar que nosotros salimos, eso sale de los mismos bolsillos de nosotros..... ahí nadie nos ayuda a financiar eso y nosotros hacemos a pesar de que hay algunos compañeros que tienen unas mesadas muy bajas, pero ellos hace el esfuerzo y de nosotros mismos pagamos los pasajes para ir donde nosotros programamos los paseos”.

Edor. ¿Cuéntame el día que se reúne la asamblea.....las directivas de la asamblea y que proyectos o que peticiones eleva el grupo ante ustedes, cómo se resuelven esas peticiones?

Edo. “ Le voy a contar una cosita.... Nosotros a nivel de la junta directiva nos reunimos hace 15 días.....cada 15 días y cada 30 de cada mes.....la asamblea general es cada 20 de cada mes. Nos reunimos en asamblea general.....Cuál es los proyectos de nosotros, allí o que los compañeros nos hacen llegar las inquietudes de los compañeros.....más que todo nosotros siempre esperando de que los compañeros de base nos estén empujando discúlpeme la expresión de que nosotros estemos alerta de las medidas del gobierno a nivel Nacional, por que sabemos que día a día hay reformas en la cuestión pensional y entonces nosotros no queremos que nos cojan dormidos....entonces eso conlleva que nosotros los de la junta directiva estemos despiertos.....y bien despiertos..... con los ojos bien abiertos, por que esas son de las inquietudes primordiales que los compañeros nos hacen llegar a nosotros.”.

Edor. ¿Cuándo ustedes toman alguna decisión , todo el grupo lo hace.....todo el grupo se..... tiene que ver con las decisiones que toma la mesa directiva o solamente es la directiva la que decide?

Edo. “No, por que a primera instancia es la directiva que tomamos los derroteros que tenemos que hacer y segunda instancia tenemos que llevarselo a la base por que es la ase en sí que aprueba todo lo que la junta directiva acoge”.

Edor. ¿Cuántos son los integrantes de la mesa directiva?

Edo. “Somos 10”.

Edor. ¿Quiénes son?

Edo.” He.....He....presidente ELEAZAR RAMOS, vicepresidente OBDULIO QUINTERO, secretario, ALBERTO COLORADO, fiscal, HENRY DIAZ , la compañera MARIA ALFA SANCHEZ es vocal, el compañero LUIS CARLOS PEREA, es fiscal, el compañero REINEL JIMENEZ, es vocal, el compañeroun compañero de apellido ARTUNDUAGA, es fiscal y.....se me queda uno.....sí.....creo que estamos completos”.

Edor. ¿Cuáles son las funciones de cada uno?

Edo- “ Las funciones que tenemos designadas ahí, a cabeza mía redonda todo lo que es la Organización....quise.... de ahí enseguida de mi va el compañero vicepresidente que tiene las funciones específicas que después de que yo hago falta está el compañero allí cubriéndome la espalda....he el compañero tesorero si no tiene quién lo reemplace, el compañero fiscal tampoco tiene quien lo reemplace.....he.... el compañero secretario si tiene reemplazos, de ahí en adelante los vocales que son 5 no tienen reemplazo”.

Edor. ¿Pero especialmente que hace cada uno qué tareas tienen asignadas cada uno?

Edo. “Pero eso depende de las tareas que se asignen en las reuniones de junta.....he las tareas que se asignan a cada compañero de junta directiva es sobre lo que se plantea y lo que sale de las reuniones en sí de la junta directiva.”.

Edor. ¿Y sí cumplen con esas tareas?

Edo. “Si....Si...hasta la fecha estamos cumpliendo con las tareas”.

Edor. Eleazar, cuéntame el primer encuentro que tuvimos fue el lunes 26 de este mes a las 9:15 de la mañana y hoy, entiendo que tuvieron reunión no....para reestructurarse.?

Edo. “No....tuvimos reunión de junta directiva, tuvimos ayer, hoy tuvimos fue reunión de comité de turismo planificando lo que va a ser el paseo el próximo domingo”

Edor. ¿Quiénes estuvieron reunidos?

Edo. “Estuvimos reunidos por ahí alrededor de unas 15 personas.... El punto central es que tenemos proyectado en el mes de agosto, el 18 de agosto, tenemos proyectado ir a San Andrés..... entonces eso fue el punto central.....la cual de ahí se tocó lo concerniente al mismo viaje y también tocamos otro aspecto es que el 28 de junio si Dios quiere en el parque del azúcar vamos a llevar a cabo una viejoteca con ese mismo fin de ir a San Andrés, el 18 de agosto”.

Edor. ¡ ah que bien /.

Edor. “ Eleazar, la sede donde funciona la asociación que presides, es propia?

Edo. “Desafortunadamente no, pagamos arrendo, pagamos \$300.000, ahí con los dineros que nosotros aportamos, nosotros le aportamos a la asociación \$11.000 mensuales, de ahí se paga la secretaria.....de ahí se paga luz, agua, teléfono, he....la papelería, todos los gastos de la oficina y pagamos un arrendo de \$300.000.oo”

Edor. ¿Cómo creen Eleazar que ustedes van a lograr o qué estrategias tienen para lograr crear ese fondo de pensiones?

Edo. “Pues que le digo, ya empezamos en la cual tenemos que hacer una actualización de datos, en qué consiste la actualización de datos, en que cada jubilado tiene que decir si tiene hijos menores, si tiene hijos estudiando, si tiene hijos minusválidos , entonces estamos repartiendo un formato en la cual los compañeros deben de llenarlo, adjuntando si tienen hijos menores de edad los registros civiles, si tienen hijos estudiando, os certificados de estudio, si tienen hijos inválidos, los certificados médicos y tienen que adjuntar la fotocopia de la cédula tanto del compañero como de la compañera o sra., o esposa para nosotros

posteriormente hacerlos llegar a la oficina de personal, llenar esos datos y allí emprender en la oficina de personal tanto con nosotros.....hacemos un cálculo actuarial para poder saber cuanto vale el cálculo actuarial y cuanto vale en sí la creación del fondo pensional”

Edor. ¿Tú crees que en qué tiempo más o menos podrían lograr ese objetivo?

Edo. “ Nosotros nos tenemos trazado un tiempo prudencial de unos seis meses y creemos que es más que suficiente en la cual cada uno tenemos todos los datos para así mismo arrancar con el cálculo actuarial”.

Edor. ¿Ante qué instancia van a gestionar esa labor?

Edo. “ Ante la oficina de personal y ante el Ministerio de Hacienda y crédito público de la Nación”

Edor. ¿Frente a ese proceso que están atravesando ustedes de autogestionando esa creación de ese fondo pensional, el alcalde de Palmira, qué piensa, que ha hecho por ustedes los pensionados?

Edo. “ Pues que le digo, él ha sido una de las personas que por lo menos nos ha atendido a nivel de la junta directiva de la asociación en la cual está con esa intención de colaborarnos en la creación del fondo por que él dice, lo único que....lo único que nos ha dicho últimamente es que él aspira que antes que se termine su gestión como mandatario de los Palmiranos,el fondo de pensionados sea un hecho de la creación”.

Edor. ¿Ustedes como asociación son autónomos en su gestión?

Edo. “Lógicamente que si.... Tenemos autonomía propia”

Edor. ¿No dependen de ninguna otra....?

Edo. “No, no dependemos de nadie”.

Edor. ¿Eleazar a nivel interno de la organización qué conflictos se presentan y cómo los resuelven?

Edo. “A ver que le cuento, referente a los conflictos que tuvimos es que hemos detectado dentro del grupo ,no podemos decir que en todo el grupo, sino de algunos compañeros, que hemos detectado que hay algunos que han echado mano de la drogadicción, del alcoholismo y de pronto hasta del homosexualismo,

entonces es por ello que estamos recorriendo ante personas profesionales por ejemplo como psicólogos para que nos den las mejores orientaciones por que creemos que de esa manera los compañeros los vamos a sacar de ese problema que los compañeros últimamente han recorrido a ello”.

Edor. ¿Eleazar, en la reunión que tuvieron ayer las directivas, que se propuso?

Edo. “ Principalmente qué propusimos.....normalmente es que las personas que entraron nuevas que fueron 4 personas que entraron nuevas a la junta directiva por que las otras 6 fueron..... fuimos ratificados..... lo primero que les pedí yo como presidente es que si habíamos adquirido ese compromiso de que cumpliéramos hasta el máximo , fue la primera petición que yo hice..... y lo otro fue que varía más en varios aspectos en lo cual he....ahí se nombraron algunas comisiones de reclamos que es a la que se hace acreedora, y la que lleva la responsabilidad de esta línea de objetivos en diferentes entes Municipales y haciendo las reclamaciones por los Juzgados.....y la segunda es la comisión hospitalaria que es la que se encarga de estar visitando en los seguros sociales y en los hospitales a los enfermos que hacen parte de los jubilados del Municipio de Palmira”.

Edor. ¿Cómo presidente de la asociación, Eleazar Ramos, cuáles son las fortalezas de la organización y las debilidades?

Edo. “A ver le cuento, precisamente la fortaleza de nuestra organización es estar siempre pendiente de las reclamaciones a tiempo y la otra fortaleza es que creemos y no estoy equivocado en lo que le voy a decir, es que una de las organizaciones que más carácter que como asociación y como reclamación ante los juzgados es la nuestra en Palmira, a pesar de que en Palmira hay muchas....pero creemos que con la misma trayectoria que hemos venido..... no se....creando cuando fuimos trabajadores oficiales de la mayoría que están allí. Hemos sido sindicalistasesa misma fortaleza la estamos creando dentro de la organización y eso nos va a dar respiro suficiente para nosotros reclamar a tiempo nuestros derechos que tenemos como pensionados del Municipio de Palmira”.

Edor. ¿Eleazar políticamente qué autogestión has realizado como presidente de la asociación?

Edo. "Cómo le parece que le voy a contar una historia, no se.... Cuando eramos trabajadores activos, no se....éramos apolíticos no queríamos saber nada de los políticos por que sabemos que los políticos de nuestro país y a nivel del Mundo si podemos decirlo son una cantidad de mentirosos y que nunca sirven..... pero de pronto estuvimos, de pronto un poquito equivocados por que si ojalá todos los políticos fueran como fue HERNAN VILLEGAS VILLEGAS, es pues....este país no estaba como está-.....y esto le cuento por que nosotros fue la primera vez que participamos en política con el propósito de que de pronto tuviéramos un representante al Consejo Municipal en Palmira, participamos en ello en el año 2002, he....no se... a voluntad de los jubilados obtuvimos 603 votos, yo fui el candidato al consejo, hoy día tenemos ese nidito con 603 votos y ahí conseguimos....no conseguimos ir al consejo pero conseguimos un objetivo que nos habíamos trazado, que era conseguir un lote para allí hacer nuestra propia sede y a fe que lo conseguimos, hoy estamos diciendo a nuestros pensionados y jubilados que estamos en esa realidad de que ya comenzamos los trabajos, la construcción de nuestra propia sede " .

Edor. ¿Dónde va a quedar ubicada?

Edo. "No....ha.... la sede nuestra va a quedar ubicada en la cra. 32 entre calles 31 y 32 el número es 31-48he....entonces eso queremos decir que gracias a Dios pudimos conseguir ese objetivo".-

Edor. Lo que yo te digo, como es un grupo comprometido todo lo que se proyecten, la visión que tengan de eso....de poder alcanzar esas metas las van a lograr, siempre y cuando estén unidos y puedan funcionar como tal, como colectivo. Dentro de esa dinámica, esos procesos de participación que se ven, se vislumbran en, allí en el grupo tuyo, Cuál crees que sea la causa para que algunos no participen?

Edo. "He a ver le voy a decir sinceramente de pronto no estoy equivocado yo, pero de pronto los compañeros ya es algo aquí apáticos los compañeros pues ya

a pesar de su vejez, de su edad que tienen de pronto....ya sienten pereza de estar participando.....pero creo que con el grupo que nosotros tenemos contacto, creo que vamos a conseguirse de que los demás compañeros que están ahora con esa apatía de pronto conseguimos que los compañeros vuelvan a caminar como antes caminavamos “,

Edor. ¿Tú me hablaste en la reunión anterior de que se iban a unir dos grupos que eran como unos 450 que en este momento son 250 y que hay otro grupo de pensionados que se iban a unir con ustedes para formar una sola fuerza, eso es posible.....oh?

Edo. “Pues que le digo....no....se.... a nivel de Asojupmpal pues vuelvo y le repito somos 208 afiliados de 450 que somos los jubilados del Municipio de Palmira. Ahora se amplió he la familia pensional del Municipio de Palmira, por que en el año 2001, el Municipio recogió donativos y todo a los compañeros de las antiguas Empresas Municipales en la cual ya no somos 450 sino que somos 860 a pesar de eso, ellos tienen otra asociación pero hemos venido haciendo los primeros contactos a ver si es posible que las dos asociaciones queden en una sola para así hacer una sola fuerza para todos los compañeros jubilados.”.

Edor. ¿ Y tú crees que siendo un número tan grande de personas, si pueden funcionar como grupo?

Edo. “Eso es lo que estamos haciendo los estudios he.... Estamos pensándolo bien por que no queremos ir a cometer errores por que los errores queremos no volver a repetir.... Como en los otros tiempos anteriores....entonces son cosas que nos requieren de mucho tiempo y de mucho estudio”.

Edor. ¿Cuándo hablas de errores, a qué errores te refieres?

Edo. “Errores comenzando por que si ya somos 860 y no somos sino las dos juntas directivas que somos 20, 10 y 10 y esos somos los que tenemos que estar siempre al frente de la reclamación diaria y que tenemos que estar siempre pendientes de lo que el gobierno nacional expida en contra de los jubilados, entonces por que nosotros no llamamos a decir que son errores cuando somos los 860 que debemos estar pendientes de todo aquello lo que pase en contra nuestra

y de nuestra familia por que de las pensiones es que dependemos todos tanto los jubilados como su familia y sus hijos, y a pesar de todo esta vaina le voy a decir que hay jubilados que tienen hijos estudiando tanto en la primaria, como en la secundaria y ya en las universidades.”

Edor. ¿Qué crees que ha pasado para que ese proceso se de?

Edo. “Pues le digo, hay tantas cosas dentro de los trabajadores, de los jubilados que no es ahora que están jubilados sino que desde que veníamos de estar reactivos ha venido la apatía, que hay unos que no les gusta saber de la organización, ni nada de esas vainas, hay gente que no le gusta saber de que afiliarse a eso, de pronto hay gente que piensa que por que son \$ 11.000, mensuales, de pronto eso les va a hacer faltano....entonces son muchos los factores que conllevan a que los compañeros no se asocienentonces eso conlleva a que más bien se queden en la casa haciendo pereza y buscando a que la vejez llegue más rápido y que no son capaces de asociarse pensando quién sabe que tanto detalle no..... entonces vuelvo y le repito, eso conlleva a que los compañeros cojan otros vicios, por que de pronto nosotros le estamos brindando recreación y ellos no quieren aceptarlo, entonces yo creo que eso es lo que lleva a que tomen otras actividades y otros caminos que la cual sabemos que están equivocados”.

Edor. Claro. Eleazar en este momento estarías en la capacidad de priorizar las necesidades de la organización?

Edo. “ Que le digo, ahí si me cogió desarmado, en este momento”.

Edor.¿Crées que podrías darme , tenerme ese datico para la reunión que tenemos el 16 de junio?

Edo. “Con mucho gusto”.

Edor. Para que empecemos a mirar cómo vamos a trabajar.

Edo. “Con mucho gusto quedo comprometido con eso”.

Edor. Bueno, es bueno Eleazar de verdad que me siento muy contenta de que hayas aceptado esta cita y espero de mi parte poder satisfacer las necesidades y

emprender un proceso con ustedes en pro de lograr todos los propósitos que ustedes se han fijado y que trabajemos conjuntamente para lograrlo no.....

Edo. "Que le quiero decir yo como presidente de la organización de pensionados del Municipio de Palmira, en nombre de ella le quiero dar mis saludos y le quiero agradecer esta gestión que usted está teniendo en bien de los viejos jubilados y en bien suyo para que usted más adelante sea una profesional".

Edor. Muchas gracias.-

ANEXO 2

ESTATUTOS DE ASOJUPMPAL.

ANEXO 3

CLASIFICACION PREGUNTAS Y RESPUESTAS DE LA ENCUESTA.

ANEXO 4

Plano Urbano Municipio de Palmira

ANEXO 5

Plano Rural Municipio de Palmira

ANEXO 6

Plano de Desarrollo Histórico de Palmira

BIBLIOGRAFIA

Anuario Estadístico Cámara de Comercio Palmira 2002

BARNEY TOBAR Mónica Tesis Los cambios Físicos y la actitud Sexual del
adulto mayor Universidad Antonio Nariño
Palmira, 1999

BASAGOITI RODRIGUEZ Manuel Internet Cornisa@navegalia. Com

BELKYS Janet Psicología del Envejecimiento

BRUGES TORRES Alejandro Tesis Jubilados Vs Universidad del Valle un
enfoque para la resolución de conflictos y
negociación. Universidad del Valle 2001

CASTRO Maria Clemencia y Cols. Psicología Educación y Comunidad Ediciones
Almudena 1995

DELGADO Jun Manuel y Cols. Métodos y Técnicas Cualitativas de Investigación
en Ciencias Sociales

Economía Hoy Imprima Internte

Editorial Paraninfo Thomson Learning 2001

EMURA CONDE Lilian Sofia y Cols.

EZEQUIEL Ander-Egg y Cols. Cómo Elaborar un Proyecto Edicciones Printed In
Argentina.

- EZEQUIEL Ander-Egg Metodología Y Práctica del Desarrollo de la Comunidad. EDITORIAL Lumen-Hvmanitas
- F. Philip Rice Desarrollo Humano. Edición Pearson.
- FABREGAT Claudio Esteva Cultura, Sociedad y Personalidad Editorial del Hombre Anthropos.
- FELDMAN Robert Psicología con aplicaciones a los Países de Habla Hipana. Ediciones Mc Graw Hill.
- GALLO MORENO Adriana Milena y CIs.
- GARCIA NOMOCON Cesar Augusto y
- Kerlinger Fred N. Investigación del Comportamiento 3 Edición Mc Graw Hill 1988.
- Leonardo Schvarstein Psicología Social de las Organizaciones. Edición Paidós.
- LUCAS MARIN Antonio y Cols. Sociología Para la Empresa
- MANFRED Max- Neef y Cols. Desarrollo a Escala Humana Ediciones Cepaur
- Meyer David G, Psicología Social. Edición Medica Panamericana
- Microsoft Encarta Enciclopedia de consulta 2002
- NIÑO MARTINEZ Bertha Jaeannette Procesos Sociales Básicos Unad.1998
- PALACIOS LOZANO Jackson Tesis Reacciones ante el Conflicto y su Relación con el desempeño laboral de los empleados del

- Superley Chipichape de la ciudad de Cali Valle.
1999 Universidad Antonio Nariño Palmira, Valle.
- Papalia Diane E. Psicología del Desarrollo. Edición Mc Graw Hill.
- RENTERIA RENGIFO Nelson Tesis La Recreación dirigida como proceso educativo de resocialización Seguimiento de un programa de recreación dirigida a pensionados por vejez Comfandi-Pance. Universidad del Valle 1997
- RODRIGUEZ Arnoldo Psicología Social.
- RUBIO Ricardo Desarrollo Evolutivo Unad. 1998
- SANCHEZ José Fernando y Col. Individuo, Grupo y Representación Social Unad.1998
- Stephen Worchel y Cols. Psicología Social Editorial Thomson
- SUAREZ Oscar Talleres para el crecimiento de grupos 2001 ediciones Paulinas
- Tesis Actitudes de los empleados frente al manejo de conflictos asumidos por los directivos de una industria azucarera del Valle. 1995 Universidad Javeriana de la ciudad de Cali Valle.
- Tesis Resolución de Conflictos Cotidianos en organizaciones del sector de servicios de la ciudad de Cali V. 2002 Universidad Javeriana Cali Valle.

- TIMOTHY J. Trull y Cols. Psicología Clínica Editorial Thomson
- TORRES CARRILLO Alfonso Enfoques Cualitativos y Participativos de
Investigación Social
- TORRES CARRILLO Alfonso Estrategias y Técnicas de Investigación
Cualitativa Unad.
- Vallejo Náguea Dr. J.A. Guía Práctica de Psicología 2000
- VERGARA L. Beatriz Elena y ARCINIEGAS E. Luz Danny Tesis Diseño,
Aplicación y Evaluación de un programa para la
autoestima del adulto mayor 2003 Universidad
Santiago de Cali V.