

Muval, Un Proyecto Transformador para el Empoderamiento e Inclusión de las Mujeres

Alba Rocío Tapias

Marinela Posada

Asesor:

José Alfonso Duarte Gómez

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD

Escuela de Ciencias Sociales, Artes y Humanidades ECSAH

Programa de Psicología

2024

Resumen

El siguiente artículo presenta la innovación social de Mujeres Valiosas (MUVAL) una iniciativa que se destaca por su labor de conectar a mujeres con oportunidades laborales y fomentar su empoderamiento económico y social. Para sistematizar esta experiencia se utilizó la entrevista semiestructurada lo cual permitió identificar el contexto de formación de la iniciativa, su trayectoria y los logros alcanzados a lo largo de su ejercicio.

Además de esto, se realizaron acercamientos con su CEO Vianey Porto y su esposo con el fin de recopilar sus historias que reflejan de primera mano el impacto positivo de la iniciativa en sus vidas, y de sus colaboradores. Esto permitió entender cómo se desarrollan las actividades, el equipo humano que la conforma. Asimismo, se identificó el grado de cohesión y colaboración entre los integrantes y la red de aliados estratégicos que han construido.

Desde su fundación, se han destacado como una plataforma de innovación social que integra tecnología, educación y desarrollo comunitario en sus proyectos.

MUVAL, un proyecto transformador para el empoderamiento e inclusión, que tiene como objetivo resaltar y empoderar a las mujeres a través de capacitación, desarrollo de habilidades y oportunidades laborales, promoviendo la igualdad de género y autonomía femenina, mediante la sistematización de la experiencia MUVAL se presenta como un modelo de innovación directa y educativa, que transforma vidas a través de su enfoque integral que busca la igualdad y equidad para las mujeres.

Palabras Clave: Equidad, igualdad, innovación.

Abstract

The following article presents the social innovation of Valuable Women (MUVAL), an initiative that stands out for its work in connecting women with job opportunities and promoting their economic and social empowerment. To systematize this experience, a semi structured interview was used to identify the context in which the initiative was formed, its trajectory, and the achievements it has made throughout its history.

In addition to this, approaches were made with its CEO Vianey Porto and her husband in order to collect their life stories that reflect firsthand the positive impact of the initiative on their lives, and those of their collaborators. This allowed us to understand how the activities are developed and the human team that makes it up. It also identified the degree of cohesion and collaboration among its members and the network of strategic allies it has built.

Since its foundation, MUVAL has stood out as a platform for social innovation that integrates technology, education and community development in its projects.

MUVAL, a transformative project for empowerment and inclusion, which aims to highlight and empower women through training, skills development and job opportunities, promoting gender equality and female autonomy, through the systematization of the MUVAL experience is presented as a model of direct and educational innovation, which transforms lives through its comprehensive approach that seeks equality and equity for women.

Keywords: Equity, equality, innovation.

Tabla de Contenido

Introducción.....	5
Metodología	7
Resultados	9
Conclusiones y Recomendaciones.....	14
Bibliografía	16

Introducción

Según la fundación Mujeres Valiosas, (MUVAL 2024) La creación de esta iniciativa que surgen en la ciudad de Cartagena, responde a la necesidad de fomentar el empoderamiento femenino, proporcionando un espacio seguro en el que las mujeres puedan desarrollarse integralmente, las iniciativas de empoderamiento, como señalan Bisquerra y Pérez-Escoda (2007 p. 65), no solo mejoran la autopercepción de las mujeres, sino que también fortalecen su bienestar emocional y social, promoviendo una sociedad más equitativa y justa. Por medio de esta iniciativa se incentiva a sus participantes adquirir habilidades y conocimientos esenciales para enfrentar desafíos sociales y económicos, reduciendo brechas de género que afectan particularmente a mujeres en situaciones vulnerables.

Según el Pacto Mundial de Naciones Unidas (ONU MUJERES, 2024). El empoderamiento de la mujer también impulsa el desarrollo económico y social, ya que cuando las mujeres son apoyadas y tienen acceso a oportunidades, contribuyen activamente en la comunidad y en el entorno laboral, de esta manera esta iniciativa se convierte en un pilar fundamental para promover la igualdad y construir un futuro inclusivo, con bases sólidas en la equidad y la justicia social. (Párr.1)

MUVAL son 2 plataformas web y Móvil, MUVAL ORG; MUVAL WORK, donde las mujeres se inscriben en ella en la búsqueda de un empleo de acuerdo a su profesión u oficio, y la otra plataforma es donde se inscriben para recibir o dar capacitaciones a otras mujeres que pertenecen a la fundación y se benefician con esta puesta social, principalmente aquellas mujeres que son desplazadas, víctimas de violencia, migrantes de países como Venezuela que llegan a

Colombia a quedarse, se les ofrece una oportunidad de integrarse y se facilita el acceso al empleo.

Es una innovación sociotecnológica (Jailler & otros, 2017, p.92) de inclusión, enfocada en brindar soluciones sostenibles a problemas sociales específicos, como la brecha de género en el empleo, resolviendo una necesidad social y económica al mismo tiempo (Antuñano y González 2012 p. 14). Este tipo de plataformas no solo implementa tecnología sino la creación de un modelo que generan un impacto social profundo, empoderando a mujeres y beneficiando a empresas estratégicas a ampliar su acceso a talentos diversos.

El fundación capacita a las mujeres en diversos temas de liderazgo, innovación y creatividad y cuenta con el apoyo de organizaciones que participan y hacen parte de la matriz de actores a esta fundación como son: la secretaría de bienestar social de Cartagena, Servicio nacional de aprendizaje SENA, Tecnoparque y fundaciones con lente de género como son: (GLI, GIZ, elea, Promujer, WWB, Belcorp, Alpina, USAID), y otras empresas como Innpulsa, la universidad de Cartagena entre otras, que fortalecen su impacto y contribuyen a la sostenibilidad de este modelo innovador.

Metodología

El método utilizado en la presente investigación fue la sistematización de experiencias, Según Jara (2014) la sistematización consiste en analizar de manera crítica una o más experiencias, organizándolas y reconstruyéndolas para identificar la lógica del proceso, los elementos que participaron en él, las relaciones entre estos y las razones detrás de dichas conexiones.

La técnica de recolección principal fue la entrevista semiestructurada, realizada con Vianey Porto, CEO de MUVAL, y Cristian Torres, su esposo y colaborador clave en la iniciativa, esta entrevista permitió obtener una visión completa de la experiencia desde su perspectiva de liderazgo, así como detalles sobre los logros y retos enfrentados en el proceso de formación de la fundación y que por medio de las páginas web, la acogida que han tenido y la gran aceptación en muchas empresas que se han sumado, instituciones educativas y universidades, tales como la Universidad Tecnológica de Bolívar, la Universidad del Sinú, estas colaboraciones facilitan el acceso a espacios de formación y proporcionan mentorías especializadas para apoyar el desarrollo profesional de las mujeres, además, estas iniciativas fortalecen la conexión entre el ámbito académico y el laboral, permitiendo a MUVAL brindar capacitaciones que preparan a las mujeres para destacar en un entorno competitivo y adquirir habilidades esenciales para su éxito.

Estas técnicas se complementaron con la revisión de documentos producidos durante la experiencia (registros, informes, y materiales audiovisuales). Los participantes incluyeron gestores del proyecto, beneficiarios directos y otros actores comunitarios relevantes, garantizando una visión integral y contextualizada.

El trabajo de campo se desarrolló en tres etapas: planeación, que consistió en diseñar guía de entrevista y protocolo de observación; ejecución, que implicó visitas in situ para recopilar datos; y sistematización preliminar, donde se comenzaron a identificar patrones y aprendizajes emergentes, durante esta etapa, se promovió un enfoque participativo, permitiendo que los involucrados reflexionaran sobre sus propias experiencias, operatividad, estrategias de crecimiento y la red de alianzas que han formado para maximizar su impacto.

La información se analizó desde el enfoque cualitativo de investigación. “A través de experiencias permite explorar en profundidad los significados y las construcciones que los actores elaboran sobre su propia realidad, generando un entendimiento profundo de sus perspectivas” (Corona 2018) párr. 8.

También, se aplicó la herramienta TRL, Technology Readiness Levels, que constituye un método de estimación de la madurez tecnológica a partir de elementos críticos de tecnología (CTE en sus siglas en inglés). Este enfoque define niveles de medición que analizan la conceptualización, los requisitos tecnológicos y las capacidades tecnológicas comprobadas. El TRL presenta una escala del 1 al 9 donde este último muestra mayor grado de madurez tecnológica, se relaciona el nivel de maduración de innovación de Mujeres Valiosas dando respuestas a las preguntas del TRL.

Resultados

La brecha de género en el mercado laboral colombiano refleja profundas desigualdades estructurales que impactan desproporcionadamente a las mujeres, especialmente en comunidades vulnerables, este fenómeno se caracteriza por barreras como los estereotipos de género, la carga de responsabilidades domésticas no remuneradas y la predominancia de las mujeres en sectores económicos de baja remuneración y escasa protección laboral, estas dinámicas perpetúan la desigualdad, incluso entre mujeres con niveles educativos iguales o superiores a los hombres.

Desde la psicología, Bandura destaca cómo la autoeficacia influye en las metas laborales y puede verse afectada en contextos de desigualdad, reduciendo las aspiraciones profesionales de las mujeres (Bandura, 1977). Además, Bronfenbrenner, a través de su enfoque ecológico, subraya cómo las interacciones entre los niveles microsistema (familia) y macrosistema (cultura) refuerzan los roles de género que limitan la participación de las mujeres en el ámbito laboral (Bronfenbrenner, 1979). Por otro lado, Lucía Gorosito resalta la importancia de visibilizar las experiencias únicas de las mujeres y cuestionar los valores dominantes en los entornos laborales, destacando el impacto de las desigualdades en la construcción de identidades femeninas. (Gorosito, 2023 p. 9)

Muval adopta las políticas públicas de Colombia, se reconoce su papel fundamental en el fomento de la innovación social, al proporcionar un marco normativo y los recursos necesarios para impulsar iniciativas novedosas. La Ley 1955 de 2019, correspondiente al Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022, conocida como "Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad", destaca por su énfasis en la inclusión social y laboral de las mujeres, entre sus objetivos principales se

encuentra la reducción de las desigualdades de género en el ámbito laboral, promoviendo políticas que favorezcan la igualdad y mejoren las condiciones laborales de las mujeres.

Desde el inicio, el proyecto promovió espacios de creatividad colectiva que facilitaron la identificación de necesidades y el diseño de soluciones innovadoras. Las participantes se enfrentaron a desafíos como la desigualdad de género y la informalidad laboral, desarrollando propuestas enfocadas en su integración en el mercado laboral. Estos talleres no solo fortalecieron habilidades como el pensamiento crítico y la resolución de problemas, sino que también generaron un impacto positivo en la autoestima y en la percepción de su rol en la sociedad. Según Benavidez y Lamprea (2024). "la creatividad y el fortalecimiento de habilidades sociales contribuyen significativamente al desarrollo de la conciencia personal y a la mejora de la autoestima, especialmente en contextos desafiantes".

La implementación de herramientas tecnológicas accesibles fue clave para facilitar el aprendizaje de nuevas competencias laborales y digitales, a través de simulaciones y actividades prácticas, las participantes adquirieron habilidades aplicables en entornos laborales reales, este enfoque, centrado en la psicología del aprendizaje, demostró cómo el acceso a tecnologías puede transformar actitudes frente al cambio y reducir el temor a la innovación tecnológica. (Ortiz et al., 2019 p.13).

Durante la ejecución del proyecto, se identificaron limitaciones relacionadas con recursos financieros y logísticos, lo que subrayó la importancia de establecer alianzas estratégicas con actores locales, sin embargo, las estrategias de monitoreo y evaluación implementadas garantizaron la adaptabilidad del proyecto y permitieron ajustes según las necesidades emergentes de las participantes, estos procesos reflejaron una visión integral del desarrollo humano y social, destacando la resiliencia como un componente central en la gestión. Según

Oriol-Bosch (2012) la resiliencia al buscar entender cómo ciertos adultos o familias logran salir adelante e incluso fortalecerse después de enfrentar grandes dificultades.

Uno de los hallazgos más significativos fue la creación de redes de apoyo mutuo entre las participantes, fortaleciendo su capital social, este resultado fue particularmente relevante desde una perspectiva psicológica, ya que promovió un sentido de pertenencia y solidaridad dentro de la comunidad, además, las acciones generaron un cambio perceptible en las dinámicas familiares y comunitarias, aumentando la sensibilización sobre la equidad de género y la importancia del empoderamiento femenino en contextos vulnerables (Alzugaray et al., 2021).

En esta fundación han sido beneficiada más de 5000 mujeres, y ya tiene presencia en la ciudad de Cartagena, Barranquilla y Bogotá, desde la construcción de esta plataforma que han conseguido empleo, recibiendo capacitación, asesorías, apoyo a sus emprendimientos y también el FESTICINE que organiza la fundación donde las mujeres participan con sus cortometrajes, al final son premiados los mejores y el tema principal es la inclusión. (MUVAL 2024).

Desde la TRL según el nivel de madurez de nuestra fundación la ubicamos en la fase 9, ya que ha demostrado ser un sistema completamente operativo y validado socialmente se ha demostrado con el tiempo que llevan funcionando y la plataforma proporciona un entorno inclusivo donde las mujeres pueden adquirir habilidades esenciales, mejorando tanto sus competencias laborales como su bienestar psicológico.

El modelo está listo para ser escalado y replicado en otros contextos, la capacidad de formar alianzas estratégicas con organizaciones internacionales, como USAID y WWB, ha sido un testimonio de su sostenibilidad y efectividad, replicar este modelo en diferentes regiones que podría beneficiar a más mujeres, ofreciéndoles oportunidades laborales y herramientas emocionales y sociales necesarias para su realización personal.

Desde la creación de la fundación se han obtenido múltiples premios y reconocimientos que destacan su impacto social y su crecimiento como organización: El premio Cartagena con valores en innovación social, el premio Incubatech de la Universidad Tecnológica de Bolívar por su uso de tecnología para fomentar la inclusión laboral, Premio al Mérito Empresarial en la categoría de Merito a la Startup , Premio Somos Más Fundación por su compromiso con la equidad y la justicia social. Además, ha recibido el Premio E-Prender de la Universidad de Cartagena por su impacto en la educación y el empleo, así como el Premio Emprendedora Digital del SENA y Fondo Emprender en la categoría de Emprendedora Digital por su uso de la tecnología para la transformación social.

MUVAL también ha sido nominado para el Globant Women Award por su liderazgo femenino y la innovación, así como para los premios InterLatam Awards en Innovación Social por su enfoque disruptivo en el mercado laboral. Además, recibió una mención especial del jurado en el ECommerce Day, destacando su compromiso y contribución al sector, recientemente nuestra CEO Vianey Porto, ha sido electa como miembro del Consejo Departamental de Mujeres de Bolívar por el Zodes Norte y en el año 2024 en la ciudad de barraquilla fueron galardonados con el premio Simón bolívar al mérito empresarial.

Todos estos reconocimientos han visibilizado la labor social que viene desarrollando la fundación y es por eso que los ODS de la ONU (2015) con los cuales se identifican en esta iniciativa es el ODS 5 Igualdad de género, la generación de espacios de formación y apoyo que promueven el acceso igualitario a la educación, fomentan el liderazgo femenino y ofrecen recursos para superar barreras sociales, esto permite a las mujeres ejercer sus derechos en plenitud, alcanzando su máximo potencial y contribuyendo al desarrollo de sus comunidades.

ODS 8 Trabajo Decente y Crecimiento Económico, se implementan programas para desarrollar habilidades laborales en mujeres, incluyendo talleres y mentorías que aseguran su integración en empleos dignos, además, fomenta el emprendimiento como una alternativa para el crecimiento económico inclusivo, ayudando a las participantes a generar ingresos sostenibles y a contribuir de manera activa a sus economías locales.

ODS 10 Reducción de las Desigualdades, se trabaja activamente para cerrar las brechas que enfrentan las mujeres en situaciones de vulnerabilidad, proporcionando redes de apoyo, asesoramiento financiero y acceso a recursos comunitarios, estas acciones promueven la equidad, fortalecen la autoestima de las mujeres y contribuyen a la construcción de una sociedad más justa e inclusiva.

Conclusiones y Recomendaciones

La plataforma de MUVAL ha creado impacto positivo y ha demostrado ser una herramienta efectiva para la inclusión social y económica de mujeres, generando oportunidades de empleo, empoderamiento y reducción de desigualdades. Su enfoque alineado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) posiciona a la organización como un modelo de innovación social replicable a nivel global.

La iniciativa es un referente en innovación social, lo que facilita el acceso a redes de colaboración y financiamiento para amplificar su impacto, fortalecer alianzas estratégicas, expandir la colaboración con empresas, organizaciones no gubernamentales y organismos internacionales para asegurar la continuidad, sostenibilidad y apoyo técnico.

Impulsar la digitalización al integrar plataformas digitales para ampliar el alcance de los programas educativos y de mentoría, permitiendo que mujeres de zonas remotas puedan beneficiarse.

Integrar un CHATBOTS a la página de la fundación para una interacción continua con todas las personas que ingresen a la página y pueda dar respuestas de atención al cliente y respuestas ante solicitudes de ayuda psicológica integrando la Inteligencia Artificial, (IA).

En estas etapas, es crucial trabajar en la aceptación y adopción de la innovación dentro de las comunidades o instituciones, programas de capacitación y comunicación efectiva pueden reducir resistencias al cambio y fomentar el compromiso.

El despliegue de innovaciones puede generar incertidumbre o desafíos inesperados, desde la psicología, se recomienda fortalecer la resiliencia en los equipos de trabajo y en las comunidades usuarias mediante estrategias de afrontamiento y soporte emocional.

En este grado de maduración, los líderes deben inspirar y motivar a los involucrados, promoviendo un entorno colaborativo y una visión compartida.

Incorporar elementos que permitan a las usuarias mantenerse actualizadas en sus competencias, alineándose con las demandas del mercado laboral y fortaleciendo su bienestar psicológico mediante metas alcanzables y claras.

Desde la psicología Teoría del Aprendizaje Social, de Bandura, A. & Walters R. (1974). Se recomienda diseñar programas donde las participantes puedan observar y aprender de modelos femeninos exitosos, este enfoque, basado en la observación y el refuerzo, promueve la autoconfianza y la motivación para alcanzar metas personales y profesionales.

(Vygotsky 1968, como se citó en Patiño 2007) citando a la Teoría Sociocultural se recomienda facilitar espacios colaborativos donde las mujeres puedan intercambiar conocimientos y trabajar juntas para resolver problemas, maximizando su desarrollo mediante la interacción social y la guía de mentores.

Fomentar la autorrealización según la Teoría Humanista (Maslow 1943 como se citó en Allen & Flores 1998) se propone enseñar por medio de talleres de índole psicosocial la teoría donde se habla sobre la identificación y satisfacción de necesidades básicas de las mujeres, en especial la que se encuentran en casos vulnerabilidad, creando un entorno que les permita enfocarse en su crecimiento personal y profesional.

Fomentar alianzas con la Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD y la escuela ECSAH y el programa de psicología para el desarrollo de las prácticas en psicología, diseñando estrategias de intervención que fortalezcan la cohesión social entre las beneficiarias y sus comunidades, potenciando redes de apoyo locales.

Referencias Bibliográficas

- Allen Norman, Ana Marilyn, & Flores Sandí, Gretchen. (1998). Análisis de la motivación del recurso humano: comparación entre los servicios de cirugía del Hospital Dr. Calderón Guardia y patología forense del Organismo de Investigación Judicial. *Medicina Legal de Costa Rica*, 15(1-2), 11-17. Retrieved November 26, 2024, from http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00151998000200006&lng=en&tlng=es.
- Alzugaray Ponce, Carolina, Fuentes Aguilar, Andrea, & Basabe, Nekane. (2021). Resiliencia Comunitaria: una aproximación cualitativa a las concepciones de expertos comunitarios. *Rumbos TS*, 16(25), 181-203. <https://dx.doi.org/10.51188/rrts.num25.496>
- Antuñano Maruri, I., & González Díaz, A. (2012). Reset economy y economía social. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, (76), 50-73.
- Bandura, A. (1977). Self-Efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84 (2), 191-215.
- Bandura, A. & Walters R. (1974). *Aprendizaje social y desarrollo de la personalidad*. Alianza Editorial.
- Benavides, Lamprea (2024). Fortalecimiento de la Autoestima por medio de las Artes Plásticas. <https://repository.libertadores.edu.co/items/003bd039-30b6-4244-a906-92b8d0a5ee85>.
- Bisquerra R. Pérez N. (2007). Las Competencias Emocionales. *Educación XX1: Revista de la Facultad de Educación*, ISSN-e 2174-5374, ISSN 1139-613X, N° 10, págs. 61-82.
- Bronfenbrenner, U. (1979). *La ecología del desarrollo humano*. (A. Devoto, Trad.) Barcelona, España: Paidós. <https://doi.org/84-7509-444-9>

- Corona. (2018). Investigación cualitativa: Fundamentos Epistemológicos, Teóricos y Metodológicos. *Vivat Academia*, núm. 144, pp. 69-76.
- Expósito Unday, Dámari, & González Valero, Jesús Alberto. (2017). Sistematización de experiencias como método de investigación. *Gaceta Médica Espirituana*, 19(2), 10-16.
- Gorosito, Lucía Fernanda (2023). Desigualdades e inequidades en la conciliación de la vida laboral y familiar vividas por madres solteras por elección durante los confinamientos sociales y obligatorios provocados durante la pandemia del Covid-19 en 2020 y 2021. Tesis de Maestría. FLACSO. Sede Académica Argentina, Buenos Aires.
- Jailler, É; González, S; Arias, C; Suárez; L (2020). *Construyendo la innovación social. Guía para comprender la innovación social en Colombia*. Capítulos 1 y 2. DOI: <http://doi.org/10.18566/978-958-764-809-6>
- Ley 1955 de 2019 (Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022):
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=93970>
- MUVAL (Mujeres Valientes) <https://muval.org/>
- ONU. La Organización de las naciones Unidas. <https://www.un.org/es/>
- ONU MUJERES. <https://www.unwomen.org/es>
- Ortiz-Colón, A., Ortega-Tudela, J., y Román, S. (2019). Percepciones del profesorado ante la alfabetización mediática. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXV(1), 11-20.
- Oriol-Bosch, Albert. (2012). Resiliencia. *Educación Médica*, 15(2), 77-78. Recuperado en 25 de noviembre de 2024, de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1575-18132012000200004&lng=es&tlng=es.
- Patiño Garzón, Luceli. (2007). Aportes del enfoque histórico cultural para la enseñanza. *Educación y Educadores*, 10(1), 53-60. Retrieved November 26, 2024, from

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-12942007000100005&lng=en&tlng=es.