

**INFLUENCIA DEL RESPETO Y LA SOLIDARIDAD EN EL FORTALECIMIENTO
DEL TRABAJO EN EQUIPO EN EL GRUPO DE MUJERES DE LA
ASOCIACION SOLIDARIA DE INICIATIVA FEMENINA, DEL MUNICIPIO DE
VALLEDUPAR**

LILIANA ESTHER ARROYO CASTILLO

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA - UNAD

PSICOLOGIA SOCIAL COMUNITARIA

CREAD VALLEDUPAR

2004

**INFLUENCIA DEL RESPETO Y LA SOLIDARIDAD EN EL FORTALECIMIENTO
DEL TRABAJO EN EQUIPO EN EL GRUPO DE MUJERES DE LA
ASOCIACION SOLIDARIA DE INICIATIVA FEMENINA, DEL MUNICIPIO DE
VALLEDUPAR**

LILIANA ESTHER ARROYO CASTILLO

**Trabajo de Grado para optar al título de
Psicólogo Social Comunitario**

Asesor de Investigación

CLARA GABRIELA GUZMAN

Psicóloga

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA - UNAD

PSICOLOGIA SOCIAL COMUNITARIA

CREAD VALLEDUPAR

2004

NOTA DE ACEPTACIÓN _____

PRESIDENTE DEL JURADO

JURADO

JURADO

VALLEDUPAR – CESAR

2004

DEDICATORIA

A Dios ante todo por darme la vida y las facultades para poder lograr la meta anhelada.

A mi mamá Nubia, a quien le agradezco su fe en mi y su apoyo incondicional.

A mis hijas NADIA CAROLINA Y ANDREA PAOLA, quienes comprendieron que mi ausencia era para superarme y poder brindarles un mejor futuro.

AGRADECIMIENTOS

A lo largo de todos estos años fueron muchas las personas que tuvieron que ver con mi formación profesional y personal para quienes la única palabra que tengo es gracias, pero de manera especial a **Gabriela, Lilian, Olga y Rosaura.**

A **Claudia Valdés**, Asesora particular, quien no fue solo maestra sino amiga, para quien no tengo sino agradecimiento.

CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCION	
1. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN – INTERVENCIÓN	12
1.1 DESCRIPCION	16
1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	19
1.3 JUSTIFICACION	24
1.4 FORMULACION DEL PROBLEMA Y PREGUNTAS DE INVESTIGACION	31
2. OBJETIVOS	32
2.1. GENERAL	32
2.2 ESPECÍFICOS	32
3. MARCO REFERENCIAL	34
3.1 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA	34
3.2 MARCO HISTORICO SITUACIONAL	38
3.3 MARCO CONCEPTUAL	40
3.3.1. Constructivismo	40
3.3.2. Valores	42

3.3.3. Características de los Valores	46
3.3.4. Valores que fortalecen el trabajo en equipo	50
3.3.4.1. El Respeto	50
3.3.4.2. La Solidaridad como valor institucional	52
3.3.4.3. Trabajo en equipo	54
3.3.5. Organizaciones Sociales	59
4. METODO	61
4.1 ENFOQUE METODOLOGICO DE LA INVESTIGACION – INTERVENCION	61
4.2 DISEÑO Y FASES DE LA INVESTIGACION	64
5. RECURSOS	71
5.1. INSTITUCIONALES	71
5.2. MATERIALES	71
5.3. FINANCIEROS	72
5.4. DESCRIPCIÓN, ANÁLISIS, INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN	72
CONCLUSIONES	
RECOMENDACIONES	
PROPUESTA PEDAGÓGICA	
BIBLIOGRAFÍA	
ANEXOS	

LISTA DE TABLAS

	Pág.
TABLA No. 1, CUAL ES SU EXPERIENCIA DE TRABAJO EN EQUIPO EN ASIFEM	80
TABLA No. 2. COMO ES UN DIA EN LA VIDA DE ASIFEM	81
TABLA No. 3. DE ACUERDO A SU EXPERIENCIA PERSONAL HABLE SOBRE TRABAJO EN EQUIPO A NIVEL GENERAL	82
TABLA No. 4. UD. CREE QUE EN ASIFEM SE REALIZA UN BUEN TRABAJO EN EQUIPO. ¿Por qué?	83
TABLA No. 5. IDENTIFIQUE CUALES SON LAS PRINCIPALES FORTALEZAS Y DEBILIDADES DEL TRABAJO EN EQUIPO EN ASIFEM.	84
TABLA No. 6. IDENTIFIQUE CUALES SON LAS PRINCIPALES FORTALEZAS Y DEBILIDADES DEL TRABAJO EN EQUIPO EN ASIFEM	85

LISTA DE GRÁFICAS

	Pág.
GRAFICA No. 1. CUAL ES SU EXPERIENCIA DE TRABAJO EN EQUIPO EN ASIFEM	80
GRAFICA No. 2. COMO ES UN DIA EN LA VIDA DE ASIFEM	81
GRAFICA No. 3. DE ACUERDO A SU EXPERIENCIA PERSONAL HABLE SOBRE TRABAJO EN EQUIPO A NIVEL GENERAL	82
GRAFICA No. 4. UD. CREE QUE EN ASIFEM SE REALIZA UN BUEN TRABAJO EN EQUIPO. ¿Por qué?	83
GRAFICA No. 5. IDENTIFIQUE CUALES SON LAS PRINCIPALES FORTALEZAS Y DEBILIDADES DEL TRABAJO EN EQUIPO EN ASIFEM.	84
GRAFICA No. 6. IDENTIFIQUE CUALES SON LAS PRINCIPALES FORTALEZAS Y DEBILIDADES DEL TRABAJO EN EQUIPO EN ASIFEM	85

LISTA DE ANEXOS

ANEXO A. ENCUESTA ETNOGRÁFICA APLICADA A LAS INTEGRANTES DE ASOCIACION SOLIDARIA DE INICIATIVA FEMENINA (ASIFEM)

ANEXO B. ENCUESTA ETNOGRÁFICA APLICADA A LAS INTEGRANTES DE ASOCIACION SOLIDARIA DE INICIATIVA FEMENINA (ASIFEM)

ANEXO C. DIARIO DE CAMPO No. 1

ANEXO D. DIARIO DE CAMPO No. 2

ANEXO E. MATRIZ DE SISTEMATIZACION TIPO 1.
CATEGORIAS

ANEXO F. MATRIZ DE SISTEMATIZACION TIPO 2.
SIGNIFICADOS

ANEXO G. FASES DEL PROYECTO DE INVESTIGACION

RESUMEN

Esta investigación es el proyecto de trabajo de grado desde la Facultad de Ciencias Sociales y Humanas, programa de Psicología, Social Comunitaria, que buscó investigar desde los contextos de las organizaciones sociales planteando una investigación cualitativa con el propósito de comprender la Influencia del Respeto y la Solidaridad en el Fortalecimiento del trabajo en equipo en la Asociación de Iniciativa Femenina ASIFEM, del Municipio de Valledupar.

Para definir la problemática se tomaron los Valores y el Trabajo en Equipo; como una construcción social que hacen parte de la vida cotidiana de las organizaciones e instituciones, relacionando los procesos laborales y la creatividad de la mujer en la necesidad de continuar fortaleciendo su igualdad y su acción; para amortiguar las necesidades sociales y familiares; donde los valores se convierten en un tipo de sabiduría colectiva que están relacionado con la propia existencia de la persona y el trabajo en equipo como una estructura basada en las interacciones que permite mejorar algunas condiciones dentro de las organizaciones.

Se encontró que para las integrantes de ASIFEM, los valores Respeto y Solidaridad son un requisito fundamental para la conformación y el sentido de pertenencia a su equipo de trabajo, donde el Respeto es la base para la relación armónica entre las personas que hacen parte de ASIFEM; y la Solidaridad esta enmarcada como una forma de asociación que conlleva a la construcción de iniciativas y alternativas para el mejoramiento de la calidad de vida.

ASTRAB

This investigation is the project of grade work from the Ability of Social and Human Sciences, program of Psychology, Social Community that looked for to investigate from the contexts of the social organizations outlining a qualitative investigation with the purpose of understanding the Influence of the Respect and the Solidarity in the Invigoration of the work in team in the Association of Feminine Initiative ASIFEM, of the Municipality of Valledupar.

To define the problem they took the Values and the Work in Team like a social construction that make part of the daily life of the organizations and institutions, relating the labor processes and the woman's creativity in the necessity of continuing strengthening their equality and their action; to muffle the social and family necessities; where the values become a type of collective wisdom that you/they are related with the person's own existence and the work in team like a structure based on the interactions that it allows to improve some conditions inside the organizations.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación surge del interés que suscita; la inclusión de las mujeres cabezas de hogar y con riesgo social a la vida laboral desde el proyecto de autogestión y creatividad; donde se observa el desempeño de las mujeres en actividades que antiguamente, dada las características de la región, eran realizadas por los hombres. Sumado lo anterior a la problemática actual, política, familiar y social, desequilibra la puesta en práctica de los valores sociales, institucionales, familiares, convirtiéndose muchas veces; en obstáculos para trabajar a favor de un objetivo común.

Lo que nos muestra la sociedad hoy en día son proyectos más individualistas que de equipo.

Por tanto; la presente investigación tiene como objetivo fundamental, analizar la influencia de valores particulares como son; el respeto y la solidaridad en el trabajo en equipo de una asociación que surge a partir de la necesidad que tiene un grupo de mujeres de conseguir una ayuda económica generada por actividades independiente al tradicional, como es el empleo doméstico.

Desde la Psicología Social Comunitaria se retoma el constructivismo porque permite construir interacciones con las integrantes de la Asociación Solidaria de Iniciativa femenina - ASIFEM, respecto a los discursos en torno al trabajo en equipo y a los valores, construyendo con ellas una nueva perspectiva asumidos desde una visión organizacional. Se trabajó desde la perspectiva de valores en el contexto organizacional como lo es ASIFEM; retomando los parámetros de la metodología cualitativa y utilizando como método la etnografía, que no solo posibilitan una descripción de las diferentes situaciones que se construyen al interior de la Asociación alrededor del trabajo en equipo, sino que convierte a sus miembros en sujetos activos dentro de una propuesta de desarrollo humano que fortalezca la identidad y el sentido de pertenencia a una nueva forma de desarrollo social e individual.

Se encontró que al relacionar las variables Trabajo en Equipo y Valores dentro de un contexto organizacional como lo es ASIFEM, la investigación deja ver que el Respeto y la Solidaridad influyen en el Trabajo en Equipo en la medida que permite asumir la filosofía institucional y dinamiza los procesos de participación, además; lo significan como un requisito fundamental para la conformación y sentido de pertenencia a los grupos de trabajo.

1. EL PROBLEMA DE INVESTIGACION – INTERVENCION

1.1 DESCRIPCIÓN

Los fenómenos de fin de siglo como: masificación, globalización de mercados, ruptura de paradigmas; han producido un estancamiento en nuestro país en materia de desarrollo social y económico, dando origen a una problemática que se refleja en la aparición de familias que viven muy por debajo del margen de la pobreza, que su mayoría son monoparentales (mujer cabeza de hogar), en ésta investigación se evidencia esté fenómeno; en el grupo de mujeres cabezas de hogar, que tomaron como estrategia el agruparse, de tal manera que consideran que la unión les abre espacios dentro de la sociedad, otorgándoles un status laboral en el campo donde se desarrollan; sin embargo y debido a la falta de oportunidades académicas, no existe una estructura adecuada que fomente el verdadero valor del trabajo en equipo, observándose en el grupo una extrema individualización, dando lugar a que las formas organizativas sean adversas a lo colectivo, debilitando la realización de un trabajo solidario y cooperativo. Además de lo anterior, existen desacuerdos en la forma como se estructuran los lineamientos de la Asociación, motivo de reiteradas y recíprocas faltas de respeto,

ya que al no comprender y aceptar las instituidas se producen resistencias al organigrama y líneas de autoridad que prevalecen al interior de la Organización.

La situación problema que se investigó se contextualiza al interior de la Asociación Solidaria de Iniciativa Femenina - ASIFEM, del Municipio de Valledupar. Esta Asociación esta integrada por 26 mujeres cabezas de hogar con un escaso nivel de formación académica y problemática familiar en donde ellas son las encargadas del sustento de su familia, provenientes de estratos 1 y 2 encontraron un status laboral agrupándose, para crear una empresa asociativa de economía solidaria de trabajo, denominada ASIFEM, constituyéndose legalmente el 8 de mayo de 1997, cuya finalidad es realizar actividades dedicadas al ornato y embellecimiento de los parques, zonas verdes y calles de la ciudad, a través de la poda de arbustos, árboles y jardines; mantenimiento de áreas verdes, recolección de desechos vegetales, limpieza, barrido, aseo de calles, avenidas y glorietas mediante la celebración de contratos con entidades públicas y privadas.

La Asociación Solidaria de Iniciativa Femenina – ASIFEM tiene como fundamentos básicos valores morales y éticos como; Trabajo en equipo, eficiencia, responsabilidad, respeto, solidaridad, seriedad y cumplimiento, valores estos que les permitieron consolidarse como empresa a lo largo de 8 años de prestación de servicio a la ciudad de Valledupar; sin embargo se ha encontrado que a pesar que dicen trabajar bien en equipo, su conceptualización al respecto no es clara, lo que ha dificultado las labores que realizan; además de lo anterior, existen

desacuerdos en la forma como se estructuran los lineamientos de la Asociación, siendo éste motivo de reiteradas faltas de respeto, produciéndose resistencia a las normas y líneas de autoridad que prevalecen al interior de la Asociación

En el proceso de investigación, la interrelación con la población investigada llevó a establecer; que al no tener claridad sobre trabajo en equipo y la falta de homogeneidad de valores de cada asociada, está generando dificultades en la consecución de las metas laborales de la Asociación, colocando en riesgo su permanencia en el mercado laboral. De lo anterior se desprende que son las experiencias vivenciales de las asociadas los que se reflejan en cuanto a valores y trabajo en equipo; no negándole la posibilidad de desarrollar un buen trabajo en equipo.

La situación planteada no es nueva en las organizaciones de nuestro país, debido a que las relaciones que se establecen entre los individuos están enmarcadas por una serie de paradigmas que al plasmarlas en el medio laboral no permiten una adecuada transformación de las organizaciones, cuando los valores económicos se enfrentan a los morales se producen fricciones.

Se podría entonces afirmar que la sociedad transforma radicalmente sus valores a partir de las nuevas necesidades que el mercado crea relegando conceptos, tales como la ayuda mutua y la solidaridad, entre otros.

1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La cultura latinoamericana es concebida como un proceso de información donde continuamente se promueven grandes cambios socioeconómicos en aras de lograr un bienestar social de los individuos; las políticas gubernamentales y no gubernamentales implican en la actualidad; cambios de paradigmas constantes, el movimiento de las masas y las adecuaciones de roles que adquieren una gran dimensión entre la relación que existe en la estructura social y el mundo interno del sujeto. De acuerdo con E. Pichón Riviere (1985)¹ dentro de la problemática social basada en la lectura de los hechos y las relaciones en la vida cotidiana le adjudican al hombre una perspectiva crítica de la vida.

Sin embargo, la misma complejidad de la cotidianidad a la visión de la Psicología Social se encuentra atravesada por tradiciones y contradicciones que tienen implicaciones en las relaciones colectivas dentro de la democracia de muchos países.

¹ PICHON Riviere, El Proceso grupal, Ed. Nueva Visión. Buenos Aires, 1985, pag, 101.

Los valores siempre han sido el epicentro y la coyuntura para explicar la desfragmentación social que vivimos hoy en día, a él le achacamos los desajustes económicos ocasionados por la clase política que tienen como consecuencia los altos índices de marginalidad, también aludimos la desintegración familiar y hasta el detrimento del nicho ecológico del mundo viviente; la problemática surge cuando contextualizamos estos valores como una construcción social que se dan a través de los entramados simbólicos de la cultura y se instituyen en las diferentes organizaciones sociales en este sentido, como lo afirma Schvarstein (1997)² “Es en la organización donde se instituyen las reglas sociales que dan origen a los paradigmas, las identidades y a los roles, por tanto; es necesario pensar en la interacción de los individuos y entender como son los rasgos que constituyen su identidad, entre los cuales se encuentran los valores que determinan las modalidades del vínculo”.

Al situarse desde el contexto organizacional surge la percepción hacia un complejo sistema de comunicaciones donde los seres humanos se entretajan con la sociedad a través de una actividad semiótica, la cual da origen a la racionalidad de los conflictos; es decir, los valores se convierten entonces en una serie de símbolos que adquieren significados en la realización misma del trabajo en equipo, la paradoja comienza cuando se evidencia que es mucho lo que se habla del equipo pero muy poco lo que se hace. Según Héctor Fainstein es necesario una

² SCHRVARSTEIN, Psicología Social de las organizaciones, Ed. Paidós Grupos e instituciones 5ª Edición. 2001. pag 35.

visión y comprensión de las personas para poder entender el significado del equipo, ya que en los últimos tiempos este se ha convertido en una unidad tradicional de la organización³.

Es pertinente mencionar que en nuestra cultura dentro del ámbito laboral se concibe el trabajo de equipo como trabajo en grupo, sin analizar el sentido del primero para obtener como resultado final una satisfacción de necesidades individuales y colectivas.

En otras palabras, muchas veces la comunicación es pobre y estereotipada y no facilita la articulación de los miembros del equipo y las personas que la conforman sólo se responsabilizan de la parte de la tarea que les atañe, situación que se está haciendo evidente en el trabajo de ASIFEM⁴-, donde no existe una adecuada búsqueda del consenso; transgrediendo los valores, especialmente el respeto y la solidaridad.

Lo anterior, hace pensar que la realidad que nos rodea parece dominar un confuso sentido de las valoraciones y un desaliento creciente en los seres humanos que trae como consecuencia un estado de incredulidad y desconfianza, no solo ante las personas sino ante las instituciones.

³ FAINSTEN, Héctor. La Gestión de equipos eficaces. Organizaciones del siglo XXI. Ed. Macchi 1997 Pag 77

⁴ La Investigadora hace mención de la sigla ASIFEM para referirse a la Asociación Solidaria de Iniciativa Femenina

La crisis de valores no es accidental ni momentánea, es un problema social consecuencia de las acciones, tomada generalmente a lo largo de varios años y que hoy por hoy ha trascendido desde el contexto universal al interior de las organizaciones y las empresas; requiriendo buscar nuevos referentes que conduzcan a verdaderos cambios sociales.

La época de la postmodernidad ha representado un cambio en la interpretación de los valores sumado a la crisis, el progreso, la ciencia y en la técnica; se instaura en nuestro ambiente, una Psicología de desesperanza, han estado perdiendo fuerzas las utopías y los sueños de alcanzar una sociedad mas justa, este fenómeno esta asociado mundialmente a la ideología de fin de la historia desde la caída del muro de Berlín, instaurándose en los fenómenos de países subdesarrollados, donde la sociedad está dejando de lado la solidaridad enfilándose hacia la búsqueda de salidas individualistas, en la que no se toma en cuenta a la psicología individual y comunitaria, situación que ha rebotado las crisis políticas sociales y económicas implantando necesidades de crear nuevos modelos de producción.

Las organizaciones como sistemas sociales han requerido mucho más que la interacción de las personas para alcanzar sus logros, por lo tanto; las teorías modernas de desarrollo organizacional generaron como estrategias, implementar el trabajo en equipo como elemento de la cultura global de la empresa donde se

ve el desarrollo organizacional como un proceso complejo, pero a la vez donde se reflejaba una organización mas humana, eficaz y capaz de moverse por si misma, es así que, lo que se buscó fue un ambiente propicio y una adecuación entre las habilidades y exigencias de los roles y las metas de orden superior relacionadas con las actitudes, motivación, y percepción del talento humano.

La importancia histórica del trabajo en equipo dentro de la cultura institucional, es la que crea la posibilidad de satisfacer no solo necesidades económicas sino de construir una interacción simbólica y un código significativo que rebasa los sistemas emocionales y fomenta la identidad del sujeto personal responsable de las decisiones de las que dependen el presente y parte del futuro. El trabajo en equipo genera igualdad, fraternidad y libertad entre los miembros que repercuten en cumplimiento de una visión y una misión de las empresas centradas en la construcción de valores favoreciendo la automotivación, la autonomía y el autocontrol, convirtiendo a los miembros en agentes del cambio social.

1.3. JUSTIFICACIÓN

El tema de los valores cobra hoy una importancia significativa para los destinos del género humano, se trata de una relevancia no solo teórica sino práctica, se

vive la paradójica situación de un mundo que trabaja para alcanzar los mas altos niveles de desarrollo económico y tecnológicos, sobre el cual se ciñen los más amenazantes peligros que haya tenido que enfrentar la humanidad. Los valores suplen en la sociedad la función que en otras especies desempeñan los instintos biológicos, sobre todo el de la autoconservación, el hecho de que el género humano haya puesto en peligro su propia supervivencia es el más claro indicador de la aguda crisis de valores por la cual se atraviesa.

La comprensión de estas crisis, en su sentido más profundo desde la Psicología Social Comunitaria, se convierte en un requisito imprescindible para lograr una buena intervención, si se tiene como fin el verdadero cambio social.

Coherente con el foco de estudio de la Psicología Social Comunitaria utilizando como paradigma el constructivismo, que tiene por objeto el mundo social, el cual consiste en actividades conjuntas y semejantes que se viven a partir de las propias experiencias y a su vez en la interacción que se tiene con los demás protagonistas que forman parte de nuestra propia realidad, presupone indagar acerca del complejo mundo de valores humanos (respeto – solidaridad), ya que es un problema abierto sin una solución medianamente definitiva en el plano teórico y práctico desde las intervenciones comunitarias.

Como investigadores se debe focalizar los objetivos hacia la comprensión de fenómenos cotidianos, los cuales se basan en su mayoría en procesos relacionales y comunicacionales, tal como lo requiere el trabajo en equipo.

El propósito del presente proyecto es; realizar una intervención práctica desde la Psicología Social donde se reflexione acerca de los fenómenos sociales que se pueden dar en una organización, tal como lo es ASIFEM; concibiendo que todos los procesos que dentro de ella ocurren es una muestra en miniatura de la problemática social del país.

La comprensión de los procesos psicológicos dentro de un contexto organizacional es inherente de los roles y representaciones que se tiene del mundo; es decir, si se comprende la influencia del respeto y la solidaridad en el trabajo en equipo en las mujeres de ASIFEM, se estará abordando la representación social y conceptual que las asociadas tienen de su institución; igualmente se estará abordando la forma de concebir su dinámica laboral a partir de un proceso de interacción social que implica la realización de las tareas para lo cual fue creada la Asociación.

Actualmente **ASIFEM** como cualquier otra organización se encuentra en la necesidad de fortalecerse como empresa tomando como punto de partida las potencialidades del talento humano.

Se toma en cuenta que su prioridad adquiere una responsabilidad social en la medida que busque satisfacer las necesidades económicas, obligándolas a ser eficaces, eficientes y rentables, orientadas a realizar acciones en el proceso de investigación mediante un trabajo interventivo y activo, impulsando a las asociadas a un reconocimiento de sus principios filosóficos en un ámbito de solidaridad, donde cada una aporte perspectivas diversas sobre las gestiones que allí se emprenden.

Para desarrollar este proyecto de Investigación de la Psicología Social en el contexto organizacional se aplicará el método **etnográfico**, basado en la investigación cualitativa, porque éste nos posibilita un foco más amplio y unos instrumentos flexibles para comprender las pautas de interacción entre los sujetos sociales y el contexto en el que se desenvuelven.

De tal manera, es necesario un método que permita comprender los fenómenos estudiados y a la vez reflexionar acerca de los cuestionamientos particulares que

se tienen al estudiar el discurso de valores como el respeto, la solidaridad y la práctica del trabajo en equipo.

La etnografía desde la investigación cualitativa según Geertz (1990)⁵ posibilita una mejor comprensión de la cultura, entendiéndola como sistemas de interacción de signos interpretables.

Es importante hacer una investigación cualitativa retomando las variables valores – trabajo en equipo - rescatando la intervención de las protagonistas de ASIFEM, porque no se pretende generalizar la conceptualización de esta relación, sino que posibilita observar y describir como un grupo de personas conciben y construyen pautas de acción laborales a partir de unas relaciones significativas en un contexto organizacional.

Se utiliza como contexto específico la organización ASIFEM porque es un escenario representativo de la problemática social de un grupo de mujeres cabeza de hogar, que en la actualidad refleja no solo la problemática social, sino los espacios de creación dentro de procesos económicos, políticos y de comunicación en la cotidianidad de nuestro país.

⁵ DELGADO, J. Métodos y técnicas cualitativas de investigación en ciencias sociales. Ed. Síntesis, Madrid, 1990. pag 94.

La historia del país inscribe en sus libros los fenómenos de corrupción económica y política que reflejan la inversión de los valores haciendo que la perversidad institucionalizada y la aceptación de procesos corruptos evidencien una incongruencia entre lo que se dice y lo que se hace definiendo el carácter y el comportamiento, así como las instancias de valoración social; Se ha demostrado que cuando los valores instituyen a una sociedad; ésta se revitaliza a las circunstancias, al momento y a los intereses particulares, privando la objetivación de los mismos que está sujeta a las condiciones de poder lo que atenta contra los procesos de identificación y pertinencias individuales. Como resultado de lo anterior, los conflictos de lo psíquico, social y la inadaptación son apenas unos de los fenómenos presentes en los procesos de estructuración y modernización en la mayor parte de la historia social y política en los países como el nuestro.

Contextualizandonos en los procesos laborales, específicamente en lo que se relaciona con la mujer y el trabajo, éste ha tenido un proceso histórico social a través de movimientos políticos sociales; que se han fortalecido y han creado en la mujer la necesidad de continuar la acción. En este sentido el movimiento refleja un clima general de cambio social que se relaciona con las actividades para conseguir un nivel de vida mas alto a través de la generación de espacios de producción económica, declarando consigo la igualdad y la equidad de género en contra de las injusticias colectivas. Según Fridman (1991)⁶ un factor importante en

⁶ MORALES, Francisco, et al. Psicología Social. Ed. Mc Graw Hill, Bogotá 1997. Pag 141.

lo que se relaciona con el proceso histórico de las Asociaciones femeninas fué la organización a través de redes de comunicación y la urgencia de encontrar un empleo que amortiguara las necesidades sociales y familiares.

En nuestra región el incremento de la participación femenina en el trabajo remunerado puede deberse a la crisis del modelo económico, al crecimiento de hogares encabezado por mujeres, a la elevada migración de las mujeres del campo a la ciudad y la diversificación del sector de servicios (un ejemplo es el servicio de ornato y poda que ofrece ASIFEM).

El trabajo femenino se ha caracterizado históricamente por ser un grupo postergado y vulnerable en condiciones de subordinación y discriminación; sin embargo, se ha demostrado que la mujer cesareense se caracteriza por su creatividad para generar procesos de producción, económicos y social, con el fin de asumir la responsabilidad en el sustento familiar.

En el contexto local durante los últimos años y debido a todas las crisis de violencia que han afectado a la familia cesareense surgieron como opción de ingreso al mercado laboral, grupos de mujeres apoyadas por Corfimujer; entre las cuales se encuentran las mujeres desplazadas, artesanas, campesinas, que a través de un arte u oficio buscaban generar modos de sustento familiar, paralelo a

la anterior surgió la propuesta del acceso a la mujer a fuentes de empleo originados en la poda y ornato en el mantenimiento de la ciudad. La participación de éstas mujeres en ésta tarea se vió afectada en los últimos años por el recorte presupuestal que paradójicamente dió origen a la formación de una Asociación que prestará sus servicios como una organización colectiva, en donde lo primordial era la conformación de equipos de trabajo que posibilitara un mejor desempeño junto a una óptima competitividad en el mercado laboral.

1.4 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA Y PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

¿Cómo influye el respeto y la solidaridad en el fortalecimiento del trabajo en equipo en el grupo de mujeres de la Asociación Solidaria de Iniciativa Femenina - ASIFEM, del Municipio de Valledupar?

2. OBJETIVOS

2.1. GENERAL

- Analizar la Influencia de Respeto y la Solidaridad en el fortalecimiento del trabajo en equipo, en la Asociación Solidaria de Iniciativa Femenina **ASIFEM**, del Municipio de Valledupar.

2.2. ESPECÍFICOS

- Identificar la relación que existe entre el Respeto y la Solidaridad en el trabajo en equipo del grupo de mujeres pertenecientes a ASIFEM, del Municipio de Valledupar.
- Recolectar información a partir de los discursos contruídos con el grupo de mujeres de ASIFEM, acerca de su experiencia de trabajo en equipo.
- Analizar el discurso acerca del respeto y la solidaridad que maneja el grupo de mujeres de ASIFEM.

- Conocer de qué manera construyeron los conceptos de respeto y solidaridad a partir de las historia de vida en el ámbito familiar y laboral.
- Motivar a las asociadas hacia un proyecto encaminado al fortalecimiento de los valores de las integrantes de ASIFEM.

3. MARCO REFERENCIAL

3.1 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

Las políticas económicas que se han implementado en el país en los últimos años junto a la creciente ola de violencia han colapsado las estructuras sociales, determinando un cambio dramático en la asignación de roles dentro de la estructura familiar, llevando a la mujer a desempeñarse en labores que han sido tradicionalmente masculinas, convirtiéndolas en protagonistas y responsables de la supervivencia de sus familias; ya que por poseer una baja condición socioeconómica y una incipiente formación académica no encuentran oportunidad para desempeñarse en cargos diferentes a los quehaceres domésticos.

El fenómeno de la mujer que labora para suplir las necesidades de su núcleo familiar es en Valledupar y en nuestra región algo “nuevo” y por lo tanto, despierta admiración. La necesidad de crear una nueva realidad es la que da origen a la formación de Asociaciones, grupos y organizaciones que les permita de una forma agrupada satisfacer las necesidades básicas del individuo. No obstante en la formación de grupos predomina una escala de valores que se han manejado desde la pedagogía social dentro del contexto educativo, familiar y claustros universitarios, que se han focalizado solo en la construcción de valores,

observados desde una perspectiva religiosa, moral y ética, pero no desde un contexto organizacional (Empresas, Asociaciones, Grupos) anclados en la filosofía institucional sin trascender a una práctica que fomente un verdadero trabajo en equipo.

Desde el punto de vista de la Psicología Social, se han realizado investigaciones como: la de la escala de valores de L. Kohlberg (1963),⁷ que es más que la explicación de las diferentes etapas por las que el ser humano introyecta una serie de normas y prácticas relacionadas con las reglas sociales.

A pesar de que en los últimos años se ha incrementado en todos los niveles: político, social, educativo e institucional, la formación de valores se sigue presentado como una cátedra más de los proyectos educativos institucionales; es decir, no existe una coherencia y una red que se construya a nivel de las organizaciones, familia, empresas y de la misma comunidad que potencialice la construcción de una escala de valores dirigidas al bienestar comunitario. Según Schvarstein (1997)⁸ en las organizaciones se establecen un conjunto de normas y valores dominantes que de alguna manera manipula el sistema de errores que constituye el orden social. En ese sentido a nivel histórico; son las mismas organizaciones las que latentemente construyen y deconstruyen la escala de

⁷ WATSON, ROBERT Y LINDAREN, HENRY CLAY: Psicología del niño y el adolescente. México: Ed. Limusa, 1991. Pag 23

⁸ SCHRVARSTEIN, Psicología Social de las organizaciones, Ed. Paidós Grupos e instituciones 5ª Edición. 2001. Pag 45.

valores, de ahí que su factibilidad en lo referente a procesos de producción se relaciona con el marco filosófico que cada uno de los participantes dominen.

En este sentido la Asociación de mujeres de ASIFEM, a pesar de que en su portafolio de servicios presentan como fundamentos básicos valores morales y éticos, entre los cuales se encuentran el respeto y la solidaridad; no se ha realizado un estudio consecuente que guíe la puesta en práctica de estos valores en el trabajo en equipo, que al parecer de autores como Hector Fainstein⁹ sostiene se han convertido en una de las modas en la gestión de las organizaciones, sin embargo ha sido de difícil implementación.

En estos momentos con motivo de la presente investigación se ha observado la ausencia de proyectos relacionados con valores y trabajo en equipo. Desde la Psicología Social Comunitaria no se han realizados trabajos en el contexto organizacional. En su mayoría se intervienen en el ámbito educativo y /o con adolescentes. Los trabajos realizados desde la Facultad de Psicología de la UNAD-CREAD VALLEDUPAR, relacionan los valores con elementos del contexto educativo o de manera individual, como agresión, autoestima, factores éstos que afectan otros procesos sociales, es decir; dentro de la historia del arte no se encuentran datos suficientes que permitan la triangulación de datos conceptuales para ampliar el discurso y la intervención en el presente proyecto.

⁹ FAINSTEN, Héctor. La Gestión de equipos eficaces. Organizaciones del siglo XXI. Ed.Macchi 1997. Pag 43

En América Latina el capitalismo salvaje que existe ha sido obstáculo para el cabal desarrollo del trabajo en equipo efectivo; en otras palabras ésta se ha convertido más en una moda que en un modo de supervivencia; sin embargo; los altos índices de desempleo han permitido la formación de grupos o asociaciones como requisito para acceder al mercado laboral, dando paso a la cultura del trabajo en equipo, fenómeno que se evidencia en la creación del grupo de mujeres de ASIFEM, en la cual la Asociación “solidaria” es un medio para dar solución a las precarias condiciones económicas de sus familias, dándose de esta manera una lucha feroz contra las adversidades causante de los problemas sociales.

3.2 MARCO HISTÓRICO SITUACIONAL

Reseña Histórica de Valledupar – Cesar

Se encuentra ubicada en la margen occidental del río Guatapurí, al pie de las estribaciones de la Sierra Nevada de Santa Marta, a 10 °, 29' de latitud norte y 73°, 15' de longitud oeste del Meridiano de Greenwich, la latitud de la ciudad es de 168 metros sobre el nivel del mar. De clima cálido y temperatura promedio de 32° C. Con una extensión territorial, incluyendo las áreas urbanas y rural de 4.307 Km² y una población aproximada de 320.000 habitantes.

Por el Norte limita con el Departamento del Magdalena y la Guajira; Sur, Municipios de San Diego, La Paz y el Paso; Este. Municipio de San Diego, La Paz y el Departamento de la Guajira; Oeste, Municipio de Pueblo Bello, El Copey y el Departamento del Magdalena.

Reseña Histórica de ASIFEM

La Asociación Solidaria de Iniciativas Femeninas “**ASIFEM**”, tuvo su origen el día 8 de mayo de 1997 en asamblea general celebrada en la ciudad de Valledupar, con asistencia de ochenta y cuatro (84) socias, reunidas por iniciativa particular o privada, conformada por un grupo independiente de mujeres cabezas de hogar de los estratos 1 y 2, contando con el apoyo y respaldo del alcalde Municipal de la época, doctor, ELIAS OCHOA DAZA y de la primera dama del Municipio doctora CARMEN ALICIA RIVERA DE OCHOA.

Cualquier sociedad a través de la historia ha aceptado e interiorizado de forma distinta unos valores propios y alguno de otras culturas. Antes la escuela transmitía los valores que marcaban la religión y el Estado, que eran también los que imperaban en la sociedad con lo cual no había problemas de conflictos. Según Martí (1993)¹⁰ la crisis más espectacular es la que afecta las religiones y a los sistemas de valores vigentes en el último siglo, los cuales hacían posible el consenso de las sociedades civiles y eran el fundamento de la convivencia.

¹⁰ LLORENS, et. al. Cómo educar en valore. 8 Ed. Narcea, Barcelona. 2000, Pag 65.

La crisis de los sistemas de valores y de las religiones pueden que en el fondo no sea tan negativa, la humanidad ha sufrido y está sufriendo un profundo cambio en una nueva etapa, por lo cual es necesario estar atento a los valores que van emergiendo.

Históricamente el hombre se ha venido instalando en lo cómodo y superfluo, caracterizado como el estado de bienestar, y viendo muy lejos las problemáticas ajenas, por lo tanto; para que el barco no se hunda se debe luchar por una cultura de paz.

Lo anterior es coherente con lo que propone Zaragoza (1993)¹¹, el cual manifiesta la necesidad de una renovación conceptual proponiendo que hace falta equilibrar lo económico con lo social, participando en la construcción de formas de vida que tengan más en cuenta al hombre, ser más solidarios y creer en la dignidad humana teniendo en cuenta las relaciones entre el ser humano y su entorno, para eliminar todo lo que en este momento signifique caos y violencia.

¹¹ CASTAÑEDA, León Jesús. , GONGORA, Ignacio, El hombre y su pensamiento PIME Ed,1984. Bogotá, Pag 102

3.3. MARCO CONCEPTUAL

3.3.1. Constructivismo

La presente investigación se enmarca en el discurso epistemológico de la orientación constructivista de la Psicología, la cual se orienta hacia la construcción de cómo los seres humanos al relacionarse construyen realidades sobrepasando los causalismos entre lo verdadero y lo falso, lo bueno y lo malo, tratando de comprender como los seres humanos pasan de ser descubridores de objeto a ser constructores de realidades orientándolos, al acercamiento entre el investigador y las protagonistas para comprender de mejor manera los procesos de significación social, paradigmas y sistemas de creencias a partir de los cuales se originan procesos interactivos y prácticas sociales. Desde este punto de vista, tanto ASIFEM como la relación que existe entre sus asociadas conforman una organización que es un escenario simbólico donde se conforman redes de significados.

Retomando la definición de Schvarstein (1992)¹² ASIFEM como organización se convierte en una construcción social que aún en su carácter de entidad (empresa), son lugares virtuales que no existen mas allá de la percepción que de ellas tiene un observador; en este sentido ASIFEM, no solo es una asociación donde sus miembros adquieren ciertos beneficios económicos para satisfacer sus

¹² SCHRVARSTEIN, Psicología Social de las organizaciones, Ed. Paidós, Grupos e Instituciones 5ª Edición. 2001. pag 45

necesidades. sino que materializa algunas instituciones, tales como los valores que le dan los miembros al trabajo que allí se realiza y el discurso en torno a las actividades del trabajo en equipo y procesos sociales que se dan a partir de los procesos interactivos.

Por lo tanto, desde la perspectiva constructivista es necesario comprender como se fomentan y se conciben el respeto y la solidaridad y a la vez definir su influencia en el trabajo en equipo en una participación activa de las protagonistas dentro del proceso a investigar; es decir, que para llegar al conocimiento se debe desde la Psicología Social darle importancia a los procesos de significación, los cuales son la puesta en práctica de lo cultural que se da a través de un proceso dialógico, utilizando como herramienta el lenguaje.

3.3.2. Valores

A partir de lo anterior los valores se convierten también en una construcción social definiendo como concepciones prácticas y normativas heredadas o si es el caso innovadas por las generaciones presentes, en las cuales la sabiduría colectiva descubre que se juegan los aspectos mas fundamentales de su sobrevivencia física, su desarrollo humano, su seguridad presente y de su voluntad de trascender al tiempo mediante sus sucesores.

En este sentido los valores dicen algo de lo que el grupo es, de lo que quiere y debe ser (misión – visión) y en cuanto al significado específico; los valores miran y tratan de salvaguardar los fundamentos de la cultura.

Los valores están relacionados con la propia existencia de la persona, afecta su conducta, configura y modela sus ideas y condiciona sus sentimientos. Se trata de algo cambiante, dinámico que en apariencia hemos elegido libremente entre diversas alternativas.

En los equipos; transmitir valores se hace a lo largo de un proceso de socialización, en medio de la cual se introyecta la identidad, lo que esperan que vivan los individuos y la forma de ser del grupo.

Según Siliceo A. (1999)¹³ los valores como parte de la cultura también tienen un carácter de mediación instrumental en la realización humana. Por eso la concepción de la naturaleza, de la sociedad, repercute en la construcción de la escala de valores.

En un ámbito empresarial de la era postmoderna de la información y el conocimiento se han trasmutado los sistemas estratégicos para la competitividad en este mundo globalizado, por eso; una cultura organizacional saludable basada

¹³ SILICEO, Alfonso, Et. Al. Liderazgo, valores y cultura organizacional, Mc Graw Hill, . Bogotá 1999. Pag 66.

en la solidaridad y la colaboración tienen que tener perfectamente identificados y socializados los valores de los cuales depende su éxito. De esta forma los valores permitirán la cohesión social en torno a significados compartidos y estimados de manera positiva. El sentido que cada persona descubre e integra en su experiencia personal, según Frank (1992)¹⁴ tienen que ver con el nivel de realización individual significativa, ninguna persona será socialmente reconocida por el sentido que descubre en sus acciones sino por su integración a los valores socialmente compartidos por el equipo que se relaciona además con el grado de contribución del individuo a los fines colectivos.

Los valores comunes del grupo se constatan con cierta sensación de desaliento y no son respetados en el comportamiento personal, lo cual propicia situaciones de conflictos dando lugar a la desintegración de la cultura organizacional, por tal motivo; el equipo y la empresa deben tener en cuenta su dimensión social y colectiva, ya que no hay sentido humano que no tenga matriz colectivo y sociocultural.

El valor no tiene el objeto de por sí sino que lo tiene gracias a su relación con el hombre como ser social; son una cualidad que le dan sentido a la vida del grupo, por tanto; son principios fundamentales del comportamiento humano que se nutren de unas características fundamentales.

¹⁴ LONDOÑO, Jaime, Aproximaciones Éticas. 2 Ed. Andina, Bogotá 1998. Pag 88.

Existen tres términos propios de la Psicología Social que se encuentran estrechamente relacionados con los valores ellos; son: las creencias, las normas y las actitudes, y nos podemos preguntar: ¿Qué son las creencias? Los valores pueden concebirse como elecciones estratégicas con relación a lo que es conveniente para conseguir nuestros fines. Es importante entender que éstas elecciones provienen, a su vez, de supuestos básicos o creencias sobre la naturaleza humana y el mundo que nos rodea. En definitiva, preferimos pensar y actuar de un modo u otro, según creamos que son las personas y las cosas. Las creencias es la acción de creer en la verosimilitud o en la posibilidad de una cosa. Las creencias son estructuras de pensamiento, elaboradas y arraigadas a lo largo del aprendizaje, que sirven para expresarnos la realidad y que preceden a la configuración de los valores.

Los valores juegan un papel especial en la formación de normas o reglas. Los valores pueden conservarse a nivel individual. Sin embargo, las normas nacen de las interacciones grupales.

Los valores inspiran la razón de ser de cada Institución, las normas vienen a ser los manuales de instrucciones para el comportamiento de la empresa y de las personas.

Una actitud es la consecuencia de los valores y normas que la preceden, a su vez es una tendencia evaluadora (ya sea positiva o negativa) con respecto a personas,

hechos o cosas. Las actitudes reflejan cómo nos sentimos con respecto a algo o a alguien y predice nuestra tendencia a actuar de una manera determinada.

En el caso de nuestro país podemos observar como el reflejo de las actitudes caracterizan las distintas organizaciones y empresas, es decir, las actitudes están precedidas por las normas; las cuales si se encuentran fuertemente presente en cada unas de ellas, pero no así los valores, los cuales no son aparentemente parte de su cultura organizacional, ya que no se encuentran definidos.

3.3.3. Características de los valores

Entre los pensadores de la axiología fenomenológica es imperioso citar, por su trascendencia histórica a Max Sheller,¹⁵ quien en línea directa con la fenomenología de Husserl caracteriza “los valores como cualidades objetivas, captadas en actos del sentimiento intencional”.

El caso de Max Sheller, en quien predomina la lógica del corazón, vive y siente la vida en su plenitud. En este injerto de lo emocional en el mundo de las esencias radica la grandeza y debilidad de Sheller. Grandeza porque amplió el sentido del movimiento fenomenológico; debilidad, porque aplicó un pensamiento que es extraño al orden emocional e intentó bajar la lógica intelectual de la cabeza al corazón. La independencia de los valores implica su inmutabilidad; los valores no cambian, por otra parte son absolutos, no están condicionados por ningún hecho,

¹⁵ PADILLA Hermes, ética profesional – Universidad San Buenaventura - Medellín

cualquiera que sea su naturaleza, histórica, social, biológica o puramente individual. Sólo nuestro conocimiento de los valores es relativo; no los valores mismo. Sostiene que el valor esta desprovisto de toda imagen.

Por medio del corazón, por la pura vía emocional, captamos los valores. O para decirlo en términos estrictamente schellerianos, los valores se nos revelan en el percibir sentimental, en preferir, amar, odiar. Para mostrar el sentido profundo de la captación de los valores por medio del percibir sentimental, éste realiza una descripción fenomenológica de la vida emocional, que le permite poner al descubierto diversas capas de la esfera emocional en los que habitualmente no se repara. Distingue en primer lugar, entre el sentimiento intencional y el estado sentimental sensible; éste último se refiere a la pura vivencia del estado, mientras que el primero tiene que ver con su captación.

Para Max Sheller¹⁶ los valores son cualidades de un orden especial que descansan en si misma, que se justifican con su contenido, el valor no se puede definir sin relación al valorante, los valores se estructuran siempre jerarquizados, es decir, persona o grupo se da una escala de valores que sustenta y explica sus opciones, comportamientos, etc.

Este mismo autor distingue los valores en:

¹⁶ PADILLA Hermes, ética profesional – Universidad San Buenaventura – Medellín

- a) -Valores Pre humanos agradables – desagradables
- b) Valores Humanos Pre-morales o vitales: salud-enfermedad, fatiga, vejez y muerte.
- c) Valores Morales o Espirituales; Aprendidos por actos como amar, detestar. Estos se dividen en tres clases: Valores estéticos – Valores Morales – Valores intelectuales.
- d) Valores Religiosos o de la cultura: Creencias, incredulidades y adoración.

Cada grupo social establece su propia escala de valores, por ende los valores de ASIFEM como organización social son diferentes a los de cualquier organización que tenga características similares.

Cada grupo social se constituye en una filosofía que esta enmarcada dentro de los valores, teniendo estas realidades una función central en la vida social, deseable por el hombre.

Según Max Scheller¹⁷, al construir la escala de valores es preciso tener en cuenta ciertos criterios básicos como son:

¹⁷ SIERRA, Rebeca. Pedagogía Social de los Valores. Ed. Mc Graw Hill, 1997.

- La durabilidad un valor entre mas importante, es mas duradero en el sentido permanente, no depende del tiempo sino que lo trasciende.
- Indivisibilidad, un valor perdura en la medida en que no se distorsione.
- La relatividad, un valor es más alto en la escala cuanto menos relativo sea, en cuanto dependa menos de las condiciones concretas del individuo.

Sin embargo, a través de la historia es muy común que los seres humanos organicen su escala de valores, refiriéndose ésta a la prioridad o importancia que reviste o signifique para cada quien un valor más que otro en el acontecer diario. El ser humano con sus comportamientos y el sentido que le da la vida está supeditado a la escala de valores que le está rigiendo y que tiene trasfondo en la estructuración sociocultural de los valores; sin embargo, es la vida del grupo la que crea y construye sus propios valores culturales; es decir, por medio de la cultura, se orienta el comportamiento del ser humano.

Una vez definido los valores que rigen la vida del equipo de trabajo se supone que en la medida en que todos sus miembros oriente su comportamiento hacia ellos el equipo alcanza la máxima adecuación entre la vida real y las normas ideales; si por el contrario las relaciones interpersonales que imperan en el equipo se alejan

de los valores, entonces el equipo se enfrenta a un proceso de desintegración de sus valores y sus efectos repercuten tanto en la realización personal como en la consecución de los fines colectivos.

A partir de lo anterior; es pertinente anotar, que siendo los valores una construcción social las representaciones que se tenga de ellos dentro de ASIFEM puede determinar el modo de organización y de establecimiento de relaciones interpersonales dentro de los equipos de trabajo que allí se construyen.

Con respecto a la referencia de los autores en los que se basó la temática de los valores, respeto y Solidaridad, se retoma el concepto general de valores acerca de Sheller en cuanto a la definición general que él hace de los valores, pero desde la concepción de la Psicología Social; de la Psicología General y desde la propia Ética, y de la Ontología y Axiología, que es el estudio de los valores, estos se reafirman como una construcción social, puesto que en esta investigación la concepción de valores se basó en un diálogo de saberes con el pensamiento popular, es decir, docentes, aulas, información de periódicos, literatura en general, porque en mi trabajo la relevancia era que se partiera de la concepción que tenían las mujeres de ASIFEM acerca del respeto y la solidaridad que es tan válida como las de cualquier autor porque se parte de la realidad que ellas han construido y que se transforma y se cambia en la medida que vamos leyendo y retomando la literatura popular.

3.4. Valores que fortalecen el trabajo en equipo

Son muchos los valores que fomentan el trabajo en equipo, sin embargo en la presente investigación debido a la problemática que se plantea toman como referente los siguientes:

3.3.4.2. El Respeto

El respeto es la consideración, atención o miramiento que se debe a una persona, es el sentimiento que lleva a conocer los derechos y la dignidad del otro; cuando se realiza un trabajo en equipo se debe mantener una buena convivencia que solo se logra conociendo las diferencias para llegar a un proceso de consenso y conciliación que es posible en la medida en que se respete la dignidad de los demás.

El respeto permite la potencialización de las interacciones entre los individuos que producen a la sociedad y permiten trabajar para la humanización de la humanidad, logrando una unidad en la diversidad; es decir, en la medida que el equipo y la sociedad tengan, como prácticas; con el valor del respeto existe una mayor posibilidad de llegar a la democracia que aunque se den pluralidades, concurrencias y antagonismos permanece como una unidad social.

Se presume en esta Investigación que existe una influencia del respeto en la dinámica funcional del trabajo en equipo de ASIFEM en la medida en que éste posibilita un reconocimiento de las potencialidades individuales que dan pie a lograr una adecuada estructura organizacional, cuyo objetivo final es satisfacer las necesidades esperadas por cada uno de sus miembros, pero construidas colectivamente.

Por lo tanto; se toma como base la no trasgresión de los derechos de los compañeros o dejando de actuar para conservar la armonía natural de la organización, de ahí que el respeto se convierte en la búsqueda de la seguridad, el cuidado, la impartición auténtica de la justicia y el resguardo de la dignidad de la persona.

Este valor implica en un equipo la comprensión y aceptación de la condición inherente a las personas por el sólo hecho de ser humanos y miembros de la asociación, por lo tanto va relacionado con la información clara y objetiva sobre la filosofía institucional.

3.3.4.2. La Solidaridad como valor institucional

La solidaridad es la armonía y el compartir entre las personas del equipo, se mantiene al concentrar energía, dirigir el pensamiento, al aceptar y apreciar el valor de la rica instrumentaria de los miembros y la contribución única que cada

uno puede hacer y el permanecer leal, no sólo al otro sino a la tarea; por lo tanto; la solidaridad se construye a través de una visión compartida que tiene como causa el bienestar común, dándole una estabilidad a la educación a través de unas acciones de cooperación, en la medida que el equipo sea solidario es posible que exista en una mayor adaptación a la dinámica organizacional.

En la actualidad los niveles de egoísmo que se dan al interior de las organizaciones se inclinan hacia un espacio interesado, carente de toda cultura de solidaridad, ésta se basa en un consumo desaforado y una carrera por el enriquecimiento fácil que solvente los intereses individuales, evidenciado a través de la competencia desleal.

En algún tiempo se pensaba que a través de la solidaridad se podía aumentar el bienestar social; sin embargo este no es el valor que en los últimos tiempos ha caracterizado a la sociedad, por el contrario la falta de éste ha originado la confrontación permanente entre los ciudadanos.

El ser ciudadano implica un sentimiento y una obligación construida que potencialice la fuerza no egoísta para sobrevivir.

El llamamiento a la solidaridad puede parecer un encantamiento anticuado en la opinión de los que se creen “modernos”; sin embargo, para construir el mundo de mañana es necesario despojarnos del modelo actual que sofoca al ser

humano, ya que la solidaridad hoy no es aferrarse al pasado sino encontrarse con el futuro.

El trabajo en equipo requiere de la solidaridad y el apoyo mutuo como respuesta de la confianza y comunicación espontánea; quienes integran un equipo de trabajo requieren de mutuo apoyo (solidaridad), el cual se expresa en Intercambio de atención a las expresadas, apoya los razonamientos formulados y respeto hacia las alternativas sugeridas.

3.3.4.3. Trabajo en equipo

Trabajar en equipo está de moda. En todos los ámbitos: políticos, económicos, deportivos, artísticos, pedagógicos, etc., se encuentran expresiones orales o escritas que indican trabajar en equipo, en frases como: "...en mi empresa trabajamos en equipo.", o "los logros alcanzados los hemos realizado gracias al trabajo en equipo...", o "formamos un equipo de trabajo y por eso hemos sorteado las dificultades..."-.

Pero, trabajar en equipo ¿es sólo una moda? ¿Hasta que punto se trata de una moda y hasta que punto se trata de una necesidad, o hasta una exigencia de los tiempos en que vivimos? ¿Se trata de una moda (en el sentido discursivo de la palabra) o de una acción (en el sentido práctico del término). ¿Hasta qué punto queda solamente como enunciado, sin aplicación en los hechos cotidianos?

El gran valor de las organizaciones sociales y el drama mismo en sus procesos culturales y productivos lo conforman los procesos de construcción de paradigmas y prácticas que son el estandarte de acción de cada uno de sus miembros para el cumplimiento de la tarea, que el fin último es convertirse en la razón de ser de la asociación. Para tal fin, es importante organizar un equipo de trabajo o un trabajo en equipo, el cual se da a partir de un conjunto, estructurado de relaciones en el que los integrantes tienen responsabilidades que deben cumplir juntos, un objetivo o metas a fines productivos y en el que desde el principio se aclaren hasta ciertos grados relaciones de autoridad, lo que conlleva a una firme necesidad de mejorar algunas condiciones o procesos básicos dentro de la organización, desde el punto de vista psicológico según Cortez de la Cruz Braulio¹⁸, el trabajo en equipo se ha convertido en una de las modas en la gestión de las organizaciones que requieren de convicción, fijación de políticas y actitudes proactivas por parte de las personas que lo conforman, se trata, a partir de la dinámica organizacional, de instalar una cultura de trabajo en equipo que se convierta no en moda, sino en un modo de gestión donde se vean más allá de las personas individuales y se articule más hacia el conjunto donde se conjugan una trama de interrelaciones que incluye los vínculos interpersonales, la cadena de mundos organizacional, el contexto y la historia individual que cada persona trae, donde a través de la

¹⁸ CORTEZ DE LA CRUZ, Braulio. Importancia del trabajo en equipo. Trabajo introducción a la Ingeniería Industrial. www.ingein.com

comunicación tomando como herramienta el lenguaje; se facilite la acción y la interdependencia para alcanzar las metas.

Según José María Rodríguez (1992)¹⁹ los trabajos de equipos son constituidos para la resolución de los problemas y deben presentar los siguientes requerimientos:

- ✓ Confianza mutua, la cual lleva implícita una expectativa, lo que se espera de la organización y del comportamiento del otro, la confianza conlleva una cierta disposición de asumir el riesgo de que la otra persona actuará del modo previsto, además de ser una realidad psicológica muy compleja tienen un fuerte componente afectivo y se desarrolla a través de la comunicación y de la cooperación.

- ✓ Comunicación espontánea, además de transmitir información por medio de la comunicación; se transmiten actitudes, sentimientos y los componentes afectivos de los mensajes que en la organización se expresen, éste se constituye en un proceso interpersonal que conlleva a la aceptación de la dinámica relacional.

¹⁹ FAINSTEN, Héctor. La Gestión de equipos eficaces. Organizaciones del siglo XXI. Ed. Macchi, 1997 Pag 68.

✓ Identificación de los objetivos: éstos señalan a donde se debe dirigir la acción del equipo de trabajo y dan unidad a su actuación, por esto es indispensable que los integrantes se identifiquen con los valores y objetivos organizacionales.

a. Características del trabajo en equipo: según Hector Fainstein son los siguientes.

- La direccionalidad en la comunicación; es una de las características más relevantes en la mayor cantidad de interacciones.
- Salvo en casos muy puntuales la comunicación está orientada a diálogos en búsqueda del consenso.
- Se constituye para el logro de resultados mensurables.
- La pertinencia en relación con la tarea tiene que ser elevada. El equipo se constituye y tiene su sentido por y en la tarea.
- La especialización individual y la co-especialización en equipos es un factor clave para realizar la tarea y elevar la productividad del equipo.

- Salvo en el caso de la gestión de equipos denominados autodirigidos, estos tienen alguien que los conduce o dirige: gerente, director técnico, entre otros.
- Aunque sean polifuncionales o interdisciplinarios, una clara definición de funciones, es característico de la operación de los equipos.
- Desarrolla estrategias, tácticas y técnicas explícitamente para realizar la tarea y lograr resultados.
- Estímulo al rol de liderazgo. Fomento del desarrollo de líderes en los equipos.
- El protagonismo es resultado de la producción del equipo. El equipo busca asimismo el protagonismo de éste.
- La competencia es fomentada en el desarrollo del potencial del equipo. Esta se entiende como "ser competente" y aprendizaje para competir. Entrenarse para ganar y perder.
- En algunos casos existe un proceso de reflexión sobre el acontecer y los vínculos en el equipo.

Según Barnard (1971),²⁰ las personas no actúan aisladamente sino a través de interacciones con otras personas para poder alcanzar sus objetivos con mayor facilidad a través de la participación personal y el trabajo en equipo, las organizaciones surgen como un sistema social cooperativo donde la cooperación es el elemento esencial y las personas cooperan si su esfuerzo proporciona satisfacciones y ventajas personales que lo justifiquen; por ello, cuando la organización está compuesta por pocas personas como el caso de ASIFEM, los objetivos organizacionales se confunden con los objetivos personales de cada asociada, por ende es importante tener claridad sobre la filosofía organizacional y los objetivos para lo cual fue creada; es decir, si los objetivos organizacionales son comunes a los objetivos personales de las personas que crearon la asociación es más fácil convertir esta en un entidad cooperativa y solidaria.

3.3.5. Organizaciones sociales

A partir de lo anterior se complementan los temas anotados con las apreciaciones de Humberto Maturana y Francisco Varela (1990),²¹ en las que definen a las Organizaciones Sociales como “organizacionalmente cerradas y estructuralmente abiertas”. De igual manera Etzioni (1990),²² define las organizaciones como unidades socialmente construidas para el logro de fines específicos”.

²⁰ SCHVARSTEIN, Psicología Social de las organizaciones, Ed. Paidós, Grupos e Instituciones 5a Edición. 2001. pag 56

²¹ Ibit, Pag 14.

²² Ibit, ,Pag 27.

Una vez definidos los conceptos de Organizaciones Sociales y Organización se analizará las interacciones que se dan al interior de ellas, reconociendo que la esencia de las organizaciones no son los individuos sino las relaciones que entre ellos se establecen, dándole un carácter de construcción social, en donde el común denominador es el **hacer**, en este sentido debemos anotar que la comunicación es lo que constituye a las organizaciones.

De esta manera se pone de manifiesto en las organizaciones la escala de valores que se maneja a nivel personal que debe ser afín a la filosofía institucional.

4. METODO

4.1 ENFOQUE METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN - INTERVENCIÓN

La presente investigación se enmarca desde la Psicología Social de las organizaciones cuyo objetivo permite construir un conocimiento pasando desde una lectura organizacional a una lectura de la problemática social, enfocándose hacia una perspectiva constructivista donde la comprensión de los discursos y las significaciones que se dan en la cultura se originan en la interacción de los sujetos.

PERSPECTIVA METODOLOGICA

ENFOQUE CUALITATIVO

La investigación cualitativa enfatiza el estudio de los procesos y de los significados, se interesa por fenómenos y experiencias humanas. Da importancia a la naturaleza socialmente construida de la realidad, a la relación estrecha que hay entre el investigador y lo que estudia, además, reconoce que las limitaciones prácticas moldean la propia indagación. Es claro, que la metodología cualitativa está fundamentada principalmente por el paradigma constructivista y hay que señalar que ésta es diferente a la tradicional o cuantitativa. El mundo social es

complejo y la vida cotidiana dinámica, no se puede reducir a variables, ni separar sus partes de manera artificial, la metodología ha de dar cuenta de esto. Así mientras que la metodología cuantitativa se refiere al estudio de los procedimientos y al acto de recoger datos, la cualitativa cubre la totalidad del proceso de investigación, que se verifica y ajusta al mundo empírico.

A partir de lo anterior es pertinente utilizar técnicas que permitan comprender el significado de los discursos de las asociadas a ASIFEM y de la misma interacción desde la investigación cualitativa donde cada uno de los participantes se conviertan en constructores activos de conocimiento, fortaleciendo así una investigación de carácter cualitativo; es decir, se utilizará la **etnografía** como método porque permite transcribir la cultura organizacional a través de intercambios de sentido, haciendo descripciones de una manera dialógica y poniendo énfasis en su componente valorativo.

Martínez (1991),²³ expresa que el término etnografía significa la descripción del estilo de vida de un grupo de personas, habituadas a vivir juntas en un contexto específico (organización - familia - escuela), y destaca que la investigación etnográfica permite realizar observaciones repetidas veces usando muchos tipos de información, pero busca aquella que mayor relación tenga y que mas ayude a describir las estructuras significativas de los sujetos sociales; además la

²³ TORRES, Alfonso, Estrategias y técnicas de investigación cualitativa. Editora Guadalupe Ltda.. 1996. Pag 58.

flexibilidad del método etnográfico permite el uso de estrategias que suelen ser utilizadas en otro tipo de investigaciones cualitativas tal como lo es la acción participación, es necesario aclarar que el método etnográfico también posibilita la construcción de una investigación activa donde cada interacción con los protagonistas se convierte de alguna manera en un espacio de intervención en el que cada miembro aporta su saber y su representación de la realidad.

Ibáñez ²⁴ (1994) afirma “que para los etnometodólogos los seres humanos no son autómatas culturales sino agentes activos, capaces de articular procedimientos para definir sus actitudes hacia las situaciones en la que esta envuelto”.

El significado que nace de la intervención social cotidiana constituye una construcción a partir de las categorías subjetivas de las personas y permite un acercamiento hacia los procesos psicosociales que forman parte de la construcción de los valores.

4.2. DISEÑO Y FASES DE LA INVESTIGACIÓN

Características de la población: La presente investigación será realizada al interior de ASIFEM, Asociación de Mujeres cabeza de hogar, que consciente de

²⁴ Tomado de: C. VALDEZ. Representaciones Sociales acerca de las prácticas de consumo de un grupo de amas de casas en el hipermercado Carulla, Bogotá. 1999. Trabajo de Grado. USTA. Psicólogas.

que la prestación de servicios cada vez se vuelven mas tecnificada y por la urgencia de solucionar sus necesidades económicas individuales y familiares, se vieron en la obligación de agruparse, creándose la organización en Valledupar en 1997 con la finalidad u objeto de realizar actividades dedicadas al ornato y embellecimiento de los parques, avenidas, zonas verdes y calles de la ciudad, a través de la poda de arbustos, árboles y jardines; mantenimiento de áreas verdes, recolección de desechos vegetales, limpieza, barrido, aseo de calles, avenidas y glorietas mediante la celebración de contratos con entidades públicas y privadas.

ASIFEM, esta conformado por 46 asociadas, cuyas edades oscilan desde los 24 hasta los 60 años, las protagonistas no cuentan con nivel académico que sobrepase el nivel secundario, algunas de las asociadas son analfabetas, siendo mujeres con un promedio de 3 a 6 hijos y cuyo estrato social se encuentra posicionado en los niveles 1 y 2 ubicándose en los barrios Mareigua, Divino Niño, La Nevada, 9 de Marzo, El Carmen, Pescaito y Nuevo Milenio. ASIFEM funciona en la actualidad en la Carrera 7ª 20 B- 80 de la nomenclatura actual, en las oficinas del antiguo IDEMA, propiedad de la Alcaldía Mayor de Valledupar y dada en comodato a la Asociación Solidaria de Iniciativa Femenina – ASIFEM durante la administración Municipal anterior encabezada por el doctor ELIAS OCHOA DAZA.

Para la realización de la presente investigación en cuanto a la recolección de la información se utilizaran técnicas como: **la observación participante, diarios de**

campo, entrevistas directivas y no directivas, historias de vida de un grupo de mujeres miembros de ASIFEM, los instrumentos y las técnicas se asumen en esta investigación como herramientas que ayudaran a procesar la información de las variables a estudiar y se vuelven flexibles según el proceso de construcción que se lleven a cabo con las protagonistas.

Para mayor claridad se definen a continuación las diferentes técnicas:

- **Observación Participante:** Consiste en apreciar o percibir con atención ciertos aspectos de la realidad inmediata. Observamos los hechos y acontecimientos a través de todos nuestros sentidos. La vista y el oído tienen el papel principal, pero también el olfato y el tacto pueden ser muy útiles.

La observación nos permite recoger o comprobar información en un contacto directo con la realidad.

Características: Para observar bien, necesitamos tener claro que aspectos de la realidad nos interesan especialmente los posibles aspectos a observar que son múltiples.

- **Diarios de Campo:** Para no olvidar lo observado, utilizamos un registro especial, la forma mas común es el diario de campo. Es un cuaderno de notas en que apuntan sobre todo estas cosas:

I, Algunos datos para ubicar la observación: lugar, fecha, hora y tipo de situación.

II. Lo observado (hechos, acontecimientos) es la parte central, y normalmente la mas grande.

III. los comentarios de la persona que se observa (opiniones e interpretaciones personales de lo que se observa).

- **La Entrevista:** La entrevista es una conversación entre dos o más personas, dirigida por el entrevistador, con preguntas y respuestas, que puede tener diversos grados de formalidad. La entrevista nos permite recoger informaciones (datos, opiniones, ideas, críticas) sobre temas y situaciones específicos, así como la interpretación que le dan los entrevistados.

Características: Para guiar la entrevista utilizamos el punteo y el cuestionario. Un punteo es una lista de temas sobre los que queremos hablar con la gente. Un cuestionario es un conjunto de preguntas bien formuladas y ordenadas. Su uso es imprescindible para garantizar que logremos la información que buscamos.

- **Historias de Vida:** La historia de vida es un tipo de entrevista muy abierta apoyada por otras técnicas, que permiten recoger toda la trayectoria personal de un individuo, recuperando su experiencia vital y enmarcando esta en el contexto social y cultural en el que vivió. Puede ser considerada estrategia metodológica si se constituye en la perspectiva y finalidad global de una investigación.

Para el procedimiento y sistematización de la información se realizarán matrices de integración cuya función es narrativa, de tal manera que se integren los discursos expresados por las asociadas a ASIFEM acerca de su interacción, de la concepción y de las acciones que realizan en torno al respeto, la solidaridad y sus consecuencias en el trabajo en equipo.

Para el análisis de la información se utilizarán como instrumentos el análisis de contenido donde el investigador pueda emplear un texto para describir las reacciones actitudinales en cuanto al tema que se está trabajando, el análisis se convierte entonces en una estrategia que permite la caracterización de los contenidos y los procesos en torno a la construcción de los valores respeto y solidaridad como parte del fortalecimiento del trabajo en equipo.

La investigación se realizará en 3 fases: (ver anexo G.)

PRIMERA FASE: Recolección de la información, en esta fase se empieza en la fundamentación académica, recolección de información, teórica y epistemológica que nutre y sustenta el proyecto de investigación. Se inicia el contacto con los protagonistas y se continúa con la recolección de información que termine de conectar el problema y método de la investigación.

Para desarrollar esta fase se plantea establecer un contacto entre protagonistas e investigadora mediante la realización de un trabajo de campo, tanto en la sede principal de la Asociación como donde se encuentra ubicadas laborando (en diferentes sectores de la ciudad); se utilizan como técnicas las historias de vidas donde relaten como ha sido la construcción de valores desde el plano familiar hasta el plano organizacional, teniendo en cuenta los diferentes estadios del ciclo vital por los cuales han pasado y las Problemáticas actuales más significativas que pueden influir en su manera de expresar estos valores, se realizarán a medida que la investigación avance, se tomarán las historias de vidas como técnicas, ya que trata de cubrir un acontecimiento social hacia los planos discursivos y permiten la construcción de las realidades narradas por los protagonistas.

Igualmente para darle un carácter más participativo e interventivo se utilizarán técnicas y estrategias como la observación participante, los conversatorios, talleres y entrevistas etnográficas que evidencien de manera práctica la dinámica psicosocial y los procesos que intervienen en el trabajo en equipo, enmarcándolos

siempre en la puesta en práctica de los valores como el respeto y la solidaridad sin descuidar otro fenómenos asociados a ellos.

SEGUNDA FASE: Sistematización de la información, en dicha fase los datos se utilizan para establecer relaciones entre significaciones y prácticas culturales en un equipo, como lo expresa Martínez (1994)²⁵ la meta de toda investigación es lograr una descripción que explique lo más preciso y claramente posible el objeto estudiado.

Este proceso permite sintetizar los datos usando categorías que faciliten comprender y ordenar la información para analizarla, se analizará la información existente y se relacionara con los diarios de campo.

Las matrices de integración contendrán categorías que permitan comprender los principales elementos en la construcción de los valores respeto y solidaridad y su influencia en el fortalecimiento del trabajo en equipo, al procesar la información se tendrá en cuenta los objetivos planteados, destacando el contexto donde se forman las interacciones desde donde se construyó la investigación.

²⁵ TORRES, Alfonso, Estrategias y técnicas de investigación cualitativa. Editora Guadalupe Ltda.. 1996. Pag 55.

TERCERA FASE: Análisis de la información, es la última fase del proyecto en la cual se interpretarán los datos obtenidos cotejando o relacionando los postulados del marco conceptual y de la definición del problema.

En este proceso de análisis se tendrán en cuenta todos los sentimientos y significados de la realidad construida por la Investigadora frente a la información que se recolectó, además se establece la categoría de análisis para construir matrices en donde se pueda distinguir los resultados de la investigación. Se pretende en esta fase comunicar a las protagonistas y colaboradores los resultados y a la vez construir con ellos una propuesta de intervención que fortalezca la dinámica organizacional. Este proceso termina con la presentación del proyecto a los directivos y estudiantes de la UNAD.

5. RECURSOS

5.1. RECURSOS INSTITUCIONALES

Miembros de la Asociación Solidaria de Iniciativa Femenina - ASIFEM

5.2. MATERIALES

ÚTILES DE OFICINA

COMPUTADOR

GRABADORA

CASSETTE

DISQUETTES

CD.

EQUIPO AUDIOVISUAL

MATERIAL BIBLIOGRÁFICO

PAPELOGRÁFOS, CARTULINAS,

5.3. FINANCIEROS

ASESORIA PARTICULAR

TRANSPORTE INVESTIGADORA

TRANSPORTE MIEMBROS ASIFEM

INTERNET

TRASCIPCIONES

FOTOCOPIAS

PAPELERIA

FILMACION

MATERIAL FOTOGRAFICO

REFRIGERIOS ASIFEM

5.4. DESCRIPCIÓN, ANÁLISIS, INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN

5.4.1. Descripción, análisis de la fase 1.

5.4.2. Recolección de la información.

Esta fase se inició desde el mismo momento de la interpretación de los discursos teóricos, epistemológicos y conceptuales referentes al trabajo en equipo y los valores, tomando como punto de partida el contexto organizacional. Se trató de ubicar la problemática abordando el trabajo cotidiano cuyas protagonistas son mujeres cabezas de hogar que a través de la opción de asociarse, buscan una posibilidad de crecimiento laboral y personal; en este sentido se analizó como se aplican las diversas teorías y las concepciones psicológicas por un hecho real, dado a partir de las interacciones sociales y de la puesta en común de necesidades colectivas; por ello se hizo inferencia en que al limitar la variable valores se debía escoger los mas coherentes con la organización, proceso que llegó a ser un contacto previo con directivas y algunas socias de la Asociación Solidaria de Iniciativa Femenina ASIFEM, en los cuales se dejó ver que en primera instancias los valores mas relacionados con su dinámica particular y con el trabajo en equipo que podían hacer en la Asociación; eran el Respeto y la

Solidaridad. Desde allí se percibe la adecuación de la etnografía teniendo en cuenta que son las protagonistas quienes sugieren las variables que son el punto de partida para iniciar los lineamientos del proceso investigativo.

Por ende se escogieron autores que daban una mirada directa a la relación entre valores y cultura organizacional, que dio como resultado el marco referencial del presente trabajo, dada las características de la población y la lectura completa y holística que se quería realizar en relación a los valores y el trabajo en equipo, se buscó un episteme que posibilitara hacer una comprensión tanto de las realidades grupales como de las individuales de los miembros de ASIFEM, partiendo de que ellas significan de una forma particular las actividades realizadas en su contexto laboral y las relaciones que allí construyen; de tal manera que el construccionismo permitió un abordaje más flexible retomando la percepción y conceptualización de trabajo en equipo y los valores a partir de sus experiencias personales, logrando además iniciar un proceso de triangulación constante con el quehacer y las observaciones de la investigadora, lo que sirvió de base para ir cotejando y resignificando la estructura del proyecto.

En cuanto a la recolección de la información a través del trabajo de campo este continua a partir de la ejecución y convocatoria de una serie de talleres, conversatorios, conferencias y actividades recreativas donde se acordaron tiempos y espacios que permitieran obtener los datos para el cumplimiento de los objetivos motivando paralelamente a las protagonistas hacia el fortalecimiento

Institucional y procesos de resignificación de sus historias de vidas y su percepción como unidad de trabajo femenina.

Es de anotar que el proceso de recolección de datos algunas veces se dificultó dada las características de la forma de trabajo en turnos de 6:30 a 11:00 a.m. en los diferentes puntos de la ciudad y la falta de disponibilidad económica y familiar para asistir en los horarios convenidos por ellas mismas a los diferentes encuentros, igualmente influyó para la obtención de los datos el alto índice de analfabetismo dentro de la organización, o por consiguiente el bajo nivel de escolaridad. A partir de lo anterior se vio la importancia de retomar el discurso oral como el principal instrumento en cada uno de los momentos del proceso de intervención participación, es decir las historias de vida (ver anexo A.) que inicialmente fueron escritas no arrojaron los resultados trazados porque ellas no lograban plasmar su vida a partir de una redacción escrita. La encuesta (ver anexo B.) que acompañaba las historias de vida se tuvo que convertir en entrevista directiva del cual se evidenció que la mayoría de las socias de ASIFEM no identifican claramente cuáles son las principales debilidades y fortalezas que han tenido acerca del trabajo en equipo.

La investigadora refleja la necesidad constante y la disponibilidad que debe tener el investigador para adaptarse a las circunstancias y a las rutinas diarias de las protagonistas, en este sentido la creatividad juega un papel muy importante para poder lograr un acercamiento más continuo con las protagonistas, de ahí surgen

los conversatorios, que a través del empoderamiento que se les hizo sobre la oportunidad de fortalecerse como institución despejó una mayor participación para las siguientes actividades, manifestando de manera espontánea su experiencia sobre el manejo del Respeto y la Solidaridad a partir de sus historias de vida, analizando las deficiencias individuales y grupales. En este sentido Schsvartein (1.997),²⁶ es pertinente cuando dice que el papel del consultor o coordinador es “hacer manifiesto lo latente”; de ahí que el proceso investigativo puso de manifiesto las pautas que obstaculizan el desarrollo del sentido de pertenencia y el reconocimiento de la importancia de trabajar en equipo como una estrategia de sostenimiento institucional.

Fue mas productivo y enriquecedor los acercamientos y entrevistas que se hicieron en los diferentes grupos que conforman la Asociación en cada puesto de trabajo puesto que su discurso y análisis de la situación de ASIFEM, permitió comprender de manera mas clara cómo es que significan e identifican el Respeto y la Solidaridad en la relación que tienen con las compañeras.

Los conversatorios realizados se convirtieron en la retroalimentación y la puesta en escena de las percepciones particulares lo cual permitió la obtención de una

²⁶. SCHRVARSTEIN, Psicología Social de las organizaciones, Ed. Paidós Grupos e instituciones 5ª. Edición 2001, Pag.37.

intervención más generalizada donde a través del proceso colectivo se unificaron criterios.

ANALISIS DE LA SEGUNDA FASE

SISTEMATIZACION DE LOS RESULTADOS

Esta fase se llevó a cabo siguiendo los criterios mencionados en el diseño de la investigación y se sustenta retomando el concepto de sistematización que define Gloria Pérez Serrano (1.994),²⁷ que manifiesta que la utilización de esta fase debe tener como fin establecer todas las relaciones que se dan a partir de las prácticas culturales dando sentido a los datos cualitativos, reduciendo las notas de campo, observaciones, descripciones y explicaciones para convertirlo en Categorías significativas. Desde el rol de investigadora el proceso de sistematización exigió realizar análisis y abstracciones, redefiniendo las intervenciones realizadas y confrontadas con el saber científico y el saber popular.

A partir de lo anterior las categorías establecidas a través de las matrices (ver anexos) posibilitó la retroalimentación y la triangulación de los resultados con las protagonistas; de igual manera evidenció la necesidad de tener un contacto mas

²⁷ DELGADO, J. Métodos y técnicas cualitativas de investigación en ciencias sociales. Ed. Síntesis, Madrid 1990. Pag 78.

continuo con el fin de aclarar algunas conceptualizaciones poco comprensibles a partir del discurso escrito manejado por las protagonistas.

Simultáneamente se realizó la categorización de la información relacionando los elementos que permitieran comprender cual era la dinámica del trabajo en equipo y su relación con los valores Respeto y Solidaridad.

Esta fase identificó la relevancia que dentro del proceso académico en el estudio de la Psicología Social tiene la identificación y la metodología para construir y clasificar los elementos que dan lugar a la consecución de los objetivos y el problema planteado de tal manera que se pueda acotar los instrumentos pertinentes a la temática a manejar, la construcción de matrices desde la metodología cualitativa deja ver que la entrevista etnográfica realizada en el contexto de trabajo de las protagonistas recogen mucha mayor información al indagar con preguntas de tipo relacional, resaltando los procesos de interacción social que contribuyen a la formación de equipos de trabajo y la identificación de sus valores humanos.

En la primera matriz de sistematización (ver anexo E.), se relacionan los elementos del discurso empleado por las protagonistas acerca de su experiencia del trabajo en equipo, identificando cual es su significación desde el “**hacer**”, es

decir desde el componente actitudinal de la significación social igualmente se identifican el discurso acerca de los valores, tomando en cuenta como los representan a través de la práctica.

En la segunda matriz (ver anexo F), se relaciona los elementos de la situación social estudiada para dar una definición conceptual, comprendiendo como estos nos guían hacia la dinámica organizacional y a la descripción del proceso investigativo.

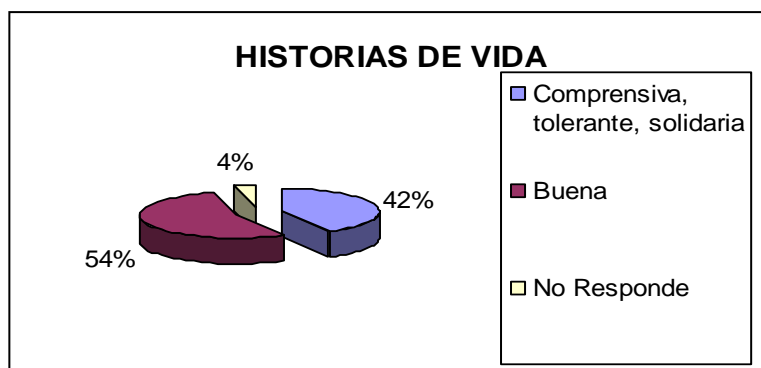
ANÁLISIS DE LA FASE TRES

Fase de interpretación y discusión de los resultados

Para la realización de esta fase fue imprescindible realizar un análisis de cada momento del proceso de investigación ubicando todos los elementos del diseño investigativo tendiendo como punto de partida encontrar las respuestas a las preguntas que definieron la problemática de la investigación, es decir, traducir desde los objetivos la información ubicándola en un contexto científico, focalizando en el énfasis de la Psicología social Comunitaria a través de las interacciones sociales y de la comprensión de las organizaciones atravesadas por valores y dinamizadas en el trabajo en equipo, teniendo en cuenta que este último desde el análisis del comportamiento laboral es una estrategia que permite la

competitividad y el desarrollo de las instituciones y de los individuos que la conforman.

Gráfica No. 1.



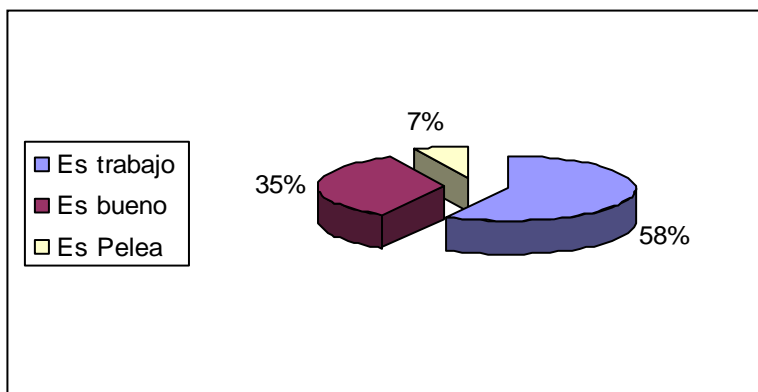
Fuente: Investigadora

Muestra: 26 personas (100%)

Tabla No. 1 ¿CUÁL ES SU EXPERIENCIA DE TRABAJO EN EQUIPO EN ASIFEM?

CONCEPTO	No. Personas	PORCENTAJE
Comprensiva, tolerante Solidaria	11	42%
Buena	14	54%
No responde	1	4 %
Total	26	100 %

Gráfica No. 2



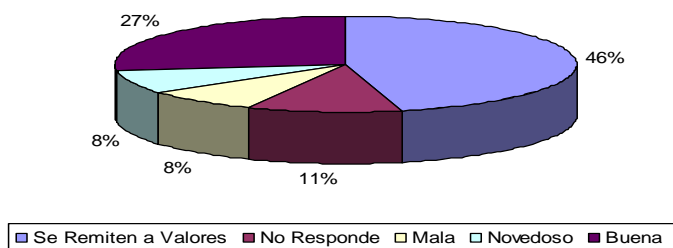
Fuente: Investigadora

Muestra: 26 personas (100%)

Tabla No. 2. ¿CÓMO ES UN DÍA EN LA VIDA DE ASIFEM?

CONCEPTO	No. Personas	PORCENTAJE
Es trabajar	15	0.58%
Buena	9	0.35%
Es pelea	2	0.07 %
Total	26	100 %

Gráfica No. 3



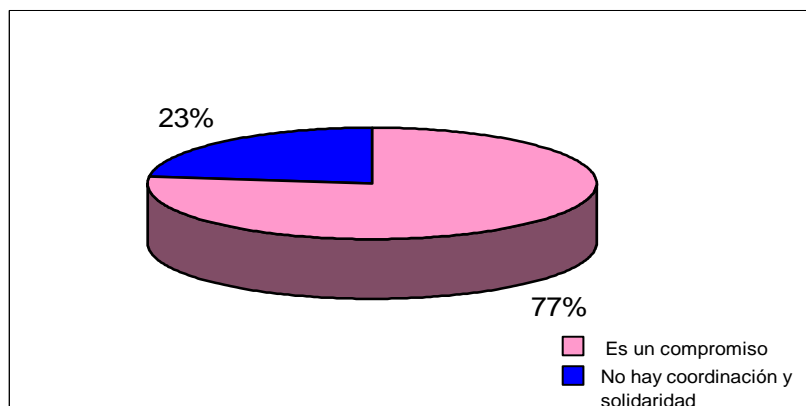
Fuente: Investigadora

Muestra: 26 personas (100%)

**Tabla No 3. DE ACUERDO A SU EXPERIENCIA PERSONAL, HABLE SOBRE
EL TRABAJO DE EQUIPO A NIVEL GENERAL**

CONCEPTO	No. Personas	PORCENTAJE
Se remiten a valores	12	0.46%
Buena	7	0.27 %
Novedosa	2	0.08%
Mala	2	0.08%
No responde	3	0.11%
Total	26	100 %

Gráfica No. 4



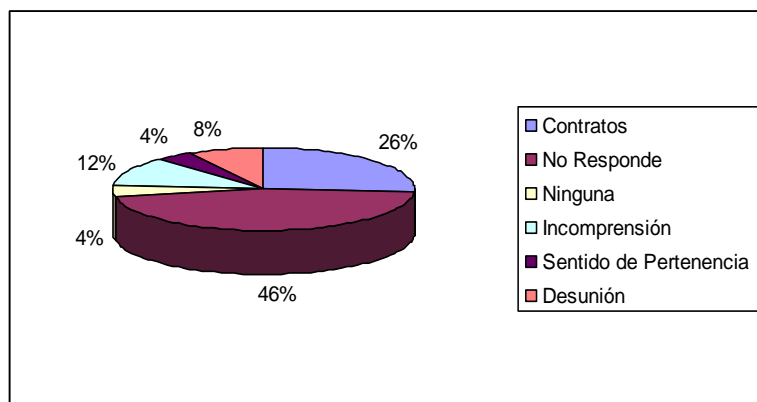
Fuente: Investigadora

Muestra: 26 personas (100%)

Tabla No 4. ¿UD. CREE QUE EN ASIFEM SE REALIZA UN BUEN TRABAJO EN EQUIPO?

CONCEPTO	No. Personas	PORCENTAJE	PORQUE
SI	20	0.77%	Es un compromiso
NO	6	0.23%	No hay coordinación y solidaridad
Total	26	100%	

Gráfico No. 5



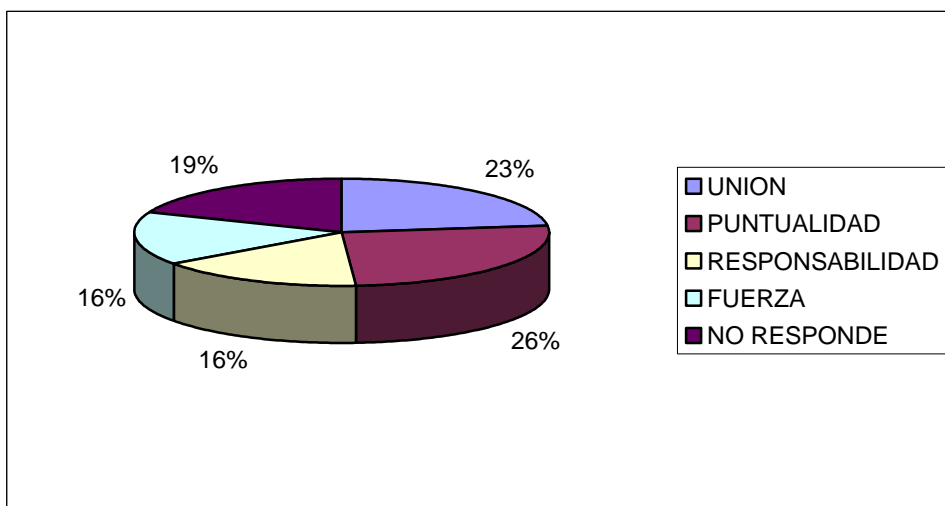
Fuente: investigadora

Muestra: 26 personas (100%)

Tabla No 5. IDENTIFIQUE ¿CUÁLES SON LAS PRINCIPALES FORTALEZAS Y DEBILIDADES DEL TRABAJO EN EQUIPO EN ASIFEM?

DEBILIDADES	No. Personas	PORCENTAJE
Contratos- herramientas	7	26%
No Responde	12	46%
Ninguna	1	4%
Incomprensión	3	12%
Sentido de pertenencia	1	4%
Desunión	2	8%
Total	26	100%

Gráfico No. 6



Fuente: investigadora

Muestra: 26 personas (100%)

Tabla No 6. IDENTIFIQUE ¿CUÁLES SON LAS PRINCIPALES FORTALEZAS Y DEBILIDADES DEL TRABAJO EN EQUIPO EN ASIFEM?

FORTALEZAS	No. Personas	PORCENTAJE
Unión	6	0.26%
Puntualidad	7	0.26%
Responsabilidad	4	0.16%
Fuerza	4	0.16%
No Responde	5	0.19%
Total	26	100%

Se tuvo en cuenta la triangulación de los que manifestaban y conceptualizaban las protagonistas con las percepciones puntuales obtenidas por la investigadora a través de la observación y de las entrevistas no directivas; en este sentido la investigación dio como resultado que al interior de ASIFEM no se tiene claridad conceptual y organizacional sobre que es, el trabajo en equipo, sin embargo las acciones cotidianas tienden a mostrar éste de manera homologa a los grupo de trabajo, en esta medida se definiría grupo a través de los lazos afectivos que han construido durante mas de ocho años de experiencia laboral, es decir, el trabajo en equipo es para ellas la forma como diariamente están ubicadas para realizar acciones laborales, sin tener en cuenta el objetivo y el propósito general del a Asociación ASIFEM, el tratar de comprender la dinámica del trabajo en equipo en las protagonistas permitió establecer cómo se construye el organigrama de trabajo y la asignación de roles y funciones al interior de la organización, no hay claridad en las normas y en los lineamientos que los grupos de trabajo deben seguir.

Se observa un desconocimiento total de las normas sobre Asociación, Cooperativismo, de tal manera que si bien existen unos estatutos legales para el funcionamiento y capacitaciones previas por instituciones acreditadas, estas casi nunca se han puesto en práctica, ya que muchas veces son desconocidas por la mayoría de ellas.

Al abordar la experiencia como una manera de significar el trabajo en equipo se encontró, contrario a lo que se esperaba que su discurso parte de las vivencias personales independientemente de pertenecer a ASIFEM o por el contrario ya tienen rotulado el grupo de compañeras y entre ellas relacionan la experiencia del “trabajo en equipo” con la forma de ser solidarias, mantener buenas relaciones y colaborar en la jornada laboral sin embargo la visión intergrupala ratifica que estas prácticas de la solidaridad y la ayuda mutua se diluyen al interactuar en el contexto de lo que es ASIFEM, como asociación.

Al relacionar todos los elementos de la situación social interpretando y describiendo las dinámicas que se forma en el contexto ASIFEM y por el cual se retoman las prácticas, sentimientos, y pensamientos de las protagonistas se estableció que las actividades que allí se realizan están enmarcadas de manera implícita dentro de una pirámide de valores, es importante resaltar que dentro de los hallazgos del proceso de investigación las protagonistas definieron trabajo en equipo a partir de una relación de diferentes valores como armonía, unión, amor, solidaridad, entre otros.

A partir de lo anterior se comprende la conexión entre las variables y las categorías de la investigación (Trabajo en Equipo – Respeto – Solidaridad), puesto que más que un concepto se abordaba la puesta en práctica de normas basadas

en el cumplimiento de los valores al interior de cada grupo que ya estaba conformado.

A partir de lo anterior el proceso etnográfico conllevó a que protagonistas e investigadora por medio de los talleres resignificará no sólo el término sino el objetivo fundamental de trabajo en equipo.

Teniendo en cuenta los discursos de las protagonistas a lo largo de las diferentes actividades y talleres realizados en la investigación intervención se logró comprender que el contexto social, educativo y cultural incide en la forma de estructurar y conceptualizar los valores; es decir que al analizar el discurso con respecto a esta variable se encontró que más que una conceptualización que explique desde un punto de vista semántico y sintáctico los valores éstas, los definen a partir de las nominaciones y categorías de cualidades que hacen referencia a la escala de valores que cotidianamente las protagonistas manejan; por ejemplo, definen valores como: armonía, amor, solidaridad, respeto, unión, fuerza, puntualidad, responsabilidad, significándolos como un requisito fundamental para la conformación y sentido de pertenencia a su grupo de trabajo; es normal encontrar que luego de más de 8 años de pertenencia en un equipo de trabajo, no aceptan rotaciones, aludiendo que los grupos diferentes a los de ellas no tienen valores similares y necesarios para poder adaptarse y trabajar en equipo, (manifiestan, egoísmo, pereza, irrespeto), lo que conlleva a una constante

violación de las líneas de autoridad y a la planificación del trabajo en equipo a nivel grupal.

Delimitando el análisis al discurso y práctica de la solidaridad en el lenguaje que manejan las protagonistas está relacionada como ayuda mutua, cubrimiento de horarios de trabajo por calamidad familiar, auxilio económico (transporte-alimentación), apoyo afectivo.

Así mismo; la solidaridad se convierte en estructura fundamental para la identificación y reconocimiento institucional por tanto **LA ASOCIACION SOLIDARIA DE INICIATIVA FEMENINA**, es la opción de la solidaridad como una forma de asociación que conlleva a la construcción de iniciativas y alternativas para mejorar la calidad de vida; retomando la conceptualización de Schvarstein (1992)²⁸ al realizar el análisis semiótico de las organizaciones, es importante comprender los valores institucionales y los códigos que permiten interpretar la forma como se movilizan los miembros y se coordinan las actividades.

El mismo nombre de la organización nos lleva a hacer una lectura implícita de la importancia que le dan a la solidaridad, como un valor que moviliza el trabajo en

²⁸ SCHVARSTEIN, Psicología Social de las Organizaciones, Ed. Paidós Grupos e instituciones 5ª. Edición 2001, Pag 137.

equipo que dinamiza en el contexto de la investigación esta denominada como **ASOCIACION**, por lo cual se puede inferir que este valor en primera instancia define los objetivos de la organización asumiendo nuevamente que en el contexto

específico de ASIFEM existe una relación directa entre solidaridad y el trabajo en equipo.

Lo anterior se complementa con la práctica del respeto como base para la relación armónica entre las personas que conforman los diferentes grupos, sin embargo la investigación arroja que en ASIFEM, no existen normas claras de convivencia, basadas en el respeto por el contrario las protagonistas manifiestan que muchas veces entre ellas son constantes las demostraciones de agresividad, falta de comunicación e intolerancia que se contraponen a la práctica del respeto y que incide en la descoordinación e inestabilidad de la misma asociación, ya que en su mayoría a través de los talleres manifestaron que el fenómeno anterior puede ser una de las principales debilidades en cuanto a la interacción que allí se construye y que va relacionada a su vez con un inadecuado manejo de la comunicación, lo que impide que la información que comparten sea la misma en términos de las políticas de trabajo, además es difícil lograr un consenso para la ejecución de los proyectos y para la toma de decisiones con respecto a actividades de tipo administrativo y productivo, que se lleven a cabo al interior de

Asambleas, reuniones, convocatorias y toda clase de eventos en los que se requiere una participación activa de todas las socias de ASIFEM.

Todo lo anterior se analizó con base en las observaciones e interacciones realizadas a partir de los talleres, es pertinente anotar que en algún momento las dinámicas fueron el espacio que utilizaron para expresarse unas a otras sentimientos de ambivalencia a través de quejas, reclamos, manifestaciones de ira, apatía y connotaciones negativas que dejó ver lo implícito dentro de la dinámica organizativa, que no era manifestado a través de las entrevistas grupales, como la encuesta.

Haciendo una relación entre Trabajo en Equipo, Solidaridad y Respeto, la investigación dejó ver que éstas se pueden comprender sólo a través de la identificación de los procesos de significación que hacen las protagonista con el contexto natural, por tanto; el investigador se convierte en un guía consultor que debe dirigir su intervención hacia la búsqueda de un consenso y de la resignificación de las prácticas e interpretaciones cotidianas.

A través de la etnografía se refleja la importancia de los procesos de observación, teniendo en cuenta que en la medida que se avanzaba en los talleres las protagonistas lograban mayor espontaneidad y objetividad para analizar la

problemática; de esta manera son ellas las que marcan las directrices para la utilización de las estrategias metodológicas que al final orientan el logro de los objetivos a partir de procesos de creación colectiva donde se confronta los presupuestos conceptuales y epistemológicos con la praxis de la realidad cotidiana.

CONCLUSIONES

En la presente investigación, haciendo un análisis y reflexión de todo el proceso realizado y a partir de los datos obtenidos se puede concluir que: el Respeto y la Solidaridad influye en el fortalecimiento del trabajo en quipo en la medida que permiten asumir la filosofía institucional como propia dinamizando a su vez los procesos de participación mediante un consenso colectivo dirigidos al logros de los objetivos propuestos por A SIFEM.

Las debilidades que existen al interior de ASIFEM dado por la falta de respeto hacia las normas generales (convivencia, líneas de autoridad) a la integralidad, individual de cada asociada lo que obstruye la rotación de los miembros en los subequipos de trabajo, creando falta de identidad institucional y procesos de producción individual (tomando los subequipos como una unidad), que se refleja en la falta de coordinación para la planeación de proyectos futuros.

Retomando el foco de estudio de la Psicología Social que se dan en los individuos que hacen parte de las organizaciones sociales las cuales están atravesados por

instituciones y valores, la investigación demostró que estos últimos son inherentes a cada persona, sin embargo; la escala de valores se transforma de acuerdo al medio socioeconómico y a las necesidades específicas, por ende, se evidencia que Solidaridad y el Respeto son la unidad básica que ha sostenido por mucho tiempo los diferentes grupos de asociadas que hacen parte de ASIFEM y paradójicamente al realizar una comprensión general estos se diluyen en la estructura y funcionalidad de la organización.

La construcción conceptual de los valores Respeto y Solidaridad está directamente relacionada con la formación académica y el contexto familiar y sociocultural en el cual se desenvuelven, es decir asumen el Respeto y la Solidaridad a partir de las experiencias personales y de la funcionalidad que su práctica ha tenido en la satisfacción de sus necesidades.

Los procesos de educación social y de capacitación a través del intercambio de saberes, utilizando la metodología cualitativa posibilitó, la motivación de las asociadas hacia el reconocimiento institucional e individual, logrando generar actitudes dirigidas a replantear la estructura organizativa, analizando la necesidad de crear nuevas acciones que permitan el mantenimiento de la asociación dentro del mercado laboral. Partiendo desde el desarrollo humano a nivel individual que a su vez incide en las interacciones y procesos de comunicación como base para el trabajo en equipo al interior de ASIFEM.

Cada una de las protagonistas significa de manera particular el Respeto y la Solidaridad asociándolos con otras cualidades como son unión, responsabilidad, colaboración, tolerancia que; en fin último, deja ver la integralidad de diferentes valores dentro su práctica y discursos cotidianos.

RECOMENDACIONES

ASIFEM: Continuar procesos de capacitación y reestructuración que fortalezcan la dinámica institucional y que conlleven al mejoramiento del desarrollo personal y profesional de las asociadas a través de la identificación de una líneas claras en el organigrama institucional que delimiten los roles de cada uno de los miembros.

Mantener la motivación hacia el trabajo en equipo a través de la puesta en práctica de los valores y de la ejecución de campañas educativas, como procesos de alfabetización, cursos a nivel técnico que le permitan mantener la productividad y la competitividad en el mercado laboral proyectándose a contextos diferentes de las avenidas y glorietas. Continuar conversatorios que se focalicen hacia el desarrollo familiar, pues dadas las características de la población estudiada.

METODOLOGICAS: Para realizar investigaciones con poblaciones cuyas características sean semejantes a ASIFEM (bajo nivel académico, familias monoparentales y disfuncionales, desplazadas, etc.), se hace necesario realizar un prediagnóstico, con el fin de tener claridad sobre los instrumentos más

pertinentes para recoger la información que conlleve al cumplimiento de los objetivos.

UNAD: Desde la óptica de la presente investigación se recomienda unir la teoría con las prácticas profesionales de tal manera que los estudiantes desarrollen sus habilidades para intervenir y explorar los contextos organizacionales, utilizando técnicas adecuadas que movilicen hacia los verdaderos cambios en las instituciones.

Continuar ejecutando este tipo de proyectos en organizaciones como ASIFEM, COORENACER, entre otras que nacen de la necesidad de sobrevivencia que existe en este país, en la medida que es manera de contribuir a su crecimiento y al renacimiento de sus múltiples potencialidades como seres humanos y fuerza de trabajo productiva.

BIBLIOGRAFÍA

- ANTUNEZ, Serafín, Pedagogía de los Valores. Ed. Narcea S.A.
- AMAR AMAR, José. El Estado de Bienestar, Opción para América Latina. Bogotá: Ensayo, 1999.
- BLANCO y VALDEZ. Representaciones Sociales acerca de las prácticas de consumo de un grupo de amas de casas en el hipermercado Carulla. Bogotá. 1999. Trabajo de Grado. USTA. Psicólogas.
- BONILLA, Elcy y Rodríguez, Penélope/ Más allá del dilema de los métodos. Bogotá.1995.
- CASTAÑEDA. León Jesús, Góngora, Ignacio, el hombre y su pensamiento, Ed. Pime, 1984
- CORTEZ DE LA CRUZ, Braulio. Importancia del trabajo en equipo. Trabajo introducción a la Ingeniería Industrial. www.ingein.com
- DDiccionario de Pedagogía y Psicología. Cultural S.A., Madrid 2000.
- DELGADO, J. Métodos y técnicas cualitativas de investigación en ciencias sociales. Ed. Síntesis. Madrid, 1994.
- El libro de los Valores, El Tiempo 2002. Colombia.
- FAINSTEN, Héctor. Trabajo en equipo. www.monografias.com
- FAINSTEIN, Héctor. La Gestión de Equipos Eficaces, Organizaciones del Siglo XXI. Ediciones Macchi 1997. Buenos Aires

- GELLES J. Richard y LEVINE, Ann. Sociología como Aplicaciones de Habla Hispanoamericana. 6 Ed. Bogotá: Mc Graw Hill, 1999.
- GUÍA DE BLOQUE No. 10. Autores: Orlando González Gutiérrez, Patricia Ruiz Perdomo. Facultad de Ciencias Sociales y Humanas. Primera Edición Marzo de 1999. Reimpresión Diciembre de 1999. Santa fe de Bogotá D.C.
- KEITH, Davis. Comportamiento humano en el trabajo. 8 ed. Bogotá: Mc Graw Hill, 1991.
- LONDOÑO SALAZAR, Jaime. Aproximaciones Éticas. 2 Ed. Andina Bogotá, 1998.
- LLORENS, et. al. Cómo educar en valores. 8 Ed. Narcea, Barcelona, 2000.
- La esencia de la comunicación, Prentice-Hall, México 1997
- MORALES, Francisco, et. al. Psicología Social. Bogotá: Mc Graw Hill, 1997.
- NIÑO MARTINEZ, Bertha Yanet. Procesos Sociales Básicos. Bogotá: UNAD, 1996.
- PADILLA, Hemes, Etica profesional, San Buenaventura, 1993.
- PETRUS, Antonio. Pedagogía Social. Bogotá: Ariel educación, 1997.
- PICHON, Riviere, El proceso grupal, Ed. Nueva Visión. Buenos Aires, 1985.
- SCHVARSTEIN L. Psicología Social de las Organizaciones. Ed. Paidós Grupos e instituciones 5ª Edición. 2001.
- SIERRA, Rebeca. Pedagogía Social de los Valores. Ed. Mc Graw Hill, 1997.

- SILICEO, Alfonso, Et. Al. Liderazgo, Valores y Cultura Organizacional. Bogotá: Mc Graw Hill, 1999.
- TORRES, Alfonso. Estrategias y Técnicas de investigación Cualitativa. Editora. Guadalupe Ltda, 1996.
- T
- VARGAS, Julio Cesar. El movimiento socioconstructivista: esbozo de un nuevo paradigma para la investigación en Psicología. Bogotá: Ensayo, 1997.
- WHITTAKER, James. Psicología. Mc Graw - Hill. Mexico. 4a ed. 2000.
- WATSON ROBERT, LINDAREN Y CLAY, Psicología del niño y adolescente, ed. Limusa, Mexico, 1991.
- YEPES LOPEZ, Fanny. El Desarrollo humano y el éxito de las Organizaciones. 1991.

ANEXOS

ANEXO A. CONVERSATORIOS INDIVIDUALES

ENTREVISTAS NO DIRECTIVAS

NOMBRES:

APELLIDOS:

DIRECCION:

TELEFONO:

FECHA DE INGRESO A ASIFEM:

1.- ¿Cuál es su experiencia de trabajo en equipo en ASIFEM?

2.- Como es un día en la vida de ASIFEM.

Las anteriores preguntas sirvieron de bases para que las protagonistas construyeran su historia de vida sobre trabajo en equipo dentro de ASIFEM.

**ANEXO B. ENCUESTA ETNOGRÁFICA APLICADA A LAS INTEGRANTES DE
ASIFEM**

NOMBRES:

APELLIDOS:

DIRECCION:

TELEFONO:

FECHA DE INGRESO A ASIFEM:

1.- De acuerdo a su experiencia personal hable sobre el trabajo de equipo a nivel general.

2.- Usted cree que en ASIFEM se realiza un buen trabajo en equipo? Porque?

SI

NO

PORQUE:

3.- Identifique cuales son las principales fortalezas y debilidades del trabajo en equipo en ASIFEM.

ANEXO C.
DIARIO DE CAMPO No. 1

Primer Contacto

Fecha: Septiembre 8 de 2003
Hora: 9:00 A.M. a 10:30 A.M.
Lugar: Sede ASIFEM

Actividad: Conocimiento de la Asociación, información sobre el proyecto de investigación y permiso para realizarlo.

Objetivo: Primer contacto y presentación del proyecto de investigación.

Protagonistas: Astrid Maria Rodríguez Pallares, Representante Legal, Rosa Suárez, Secretaria, Pura Castro, Tesorera, e Investigadora Liliana Arroyo.

Acuerdos: Asistencia el día 11 del año en curso a la entrega de sitios de trabajo semanal a los grupo de trabajo para informarle a las integrantes del proyecto y coordinar las fechas de los talleres.

Descripción: Se hizo la presentación por parte de la Representante Legal, señora Astrid Rodríguez, de la investigadora Liliana Arroyo y el proyecto de investigación a continuación se comento la oportunidad del proyecto y pregunto que si querían participar en este; a lo que las integrantes de ASIFEM, respondieron positivamente.

Resultados: El grupo mostró interés en el proyecto aunque sus actitudes en el contexto laboral son bastantes individualistas en la medida de que cada miembro de ASIFEM, se limita a hacer solo lo que le corresponde dentro del equipo de trabajo.

ANEXO D.
DIARIO DE CAMPO No. 2

Primer Taller

Fecha: Septiembre 22 de 2003
Hora: 11:00 A.M. a 2:30 P.M.
Lugar: Centro Recreacional
Recursos: Material Audiovisual y didáctico

Actividad: Conferencia magistral sobre los conceptos de Trabajo en equipo.

Objetivo: Recolectar información a partir de los discursos que construye la investigadora con el grupo de mujeres de ASIFEM en su experiencia del trabajo en equipo.

Protagonistas: Integrantes de ASIFEM e Investigadora Liliana Arroyo.

Descripción: La investigadora Liliana Arroyo, hizo la presentación de su proyecto de investigación y, procediendo a la presentación entre ellas mismas del grupo de mujeres de ASIFEM, luego se construyó concepto sobre trabajo en equipo, la investigadora dio conferencia sobre el tema, luego se realizó una dinámica psicosocial, por último se hizo un espacio para un refrigerio, se dio por terminado el taller después de un conversatorio.

Resultados: Se pudo observar en el desarrollo del taller que manejan concepto de trabajo en equipo pero de forma muy rudimentaria yo hago lo mío y tu lo tuyo, su trabajo en equipo consiste en repartirse el trabajo durante la jornada, no se

observo muestras de que algunas de las integrantes de ASIFEM, se preocupe por el equipo y sus relaciones entre ellas, ni la forma de mejorarlo, solamente se siente bien trabajando en su grupo y consideran que ellas trabajan bien en equipo.

Al hablar de equipo de trabajo se refieren solamente a sus compañeras, no aceptan la rotación de los miembros de los grupos.

ANEXO E. MATRIZ TIPO 1. DE CATEGORIAS TRABAJADAS EN LA INVESTIGACION

CATEGORIAS DE LA INVESTIGACION	DEFINICION
TRABAJO EN EQUIPO	El trabajo en equipo no es ni más ni menos que el trabajo individual que colabora hacia un fin común. Es una actitud de servicio hacia un espíritu de colmena.
VALORES	Son principios fundamentales del comportamiento humano, pilares de la conducta, son cualidades que le dan sentido a la vida.
RESPETO	Es la consideración, atención, deferencia que se le debe a una persona, este valor se fundamenta en la dignidad de la persona.
SOLIDARIDAD	Es la unión y colaboración que se da para conseguir un objetivo común.

ANEXO F. MATRIZ TIPO 2. DE SISTEMATIZACION DE LOS DISCURSOS ACERCA DEL TRABAJO EN EQUIPO DE LOS MIEMBROS DE ASIFEM

CONCEPTO	SIGNIFICACION	EXPERIENCIA
TRABAJO EN EQUIPO	Es armonía, unión, colaboración, comprensión, es apoyarse mutuamente, no fijarse quien hizo más o menos.	Repartir el trabajo, porque así terminamos mas temprano, rinde más.
RESPECTO	Decirle a las compañeras algo que se vea mal, hasta hay nada más.	Cuando el trabajo o algún asunto personal se tocan, a casi ninguna le gusta que se le hable de eso. Porque piensan que es para criticar, pensando que una siempre lo hace mejor.
SOLIDARIDAD	Unión, nos ayudamos entre todo el grupo.	Darle a la compañera cuando no lleva desayuno, o plata para el pasaje, si se enferma hacer todo su trabajo.

ANEXO G. PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

INFLUENCIA DEL RESPETO Y LA SOLIDARIDAD EN EL FORTALECIMIENTO DEL TRABAJO EN EQUIPO EN EL GRUPO DE MUJERES DE LA ASOCIACION SOLIDARIA DE INICIATIVA FEMENINA ASIFEM, DEL MUNICIPIO DE VALLEDUPAR

FASES	OBJETIVOS	INSTRUMENTOS	ROL DE LAS INVESTIGADORAS	LUGAR	TIEMPO
I. Recolección de la información	Recoger Información	- Historia de vida - Entrevistas no Directivas - Encuestas - Conversatorios	Entrevistador Conferencista	Sede ASIFEM Bibliotecas Sitios de trabajo Casa de la Investigadora Centro Recreacional	6 Meses
II. Sistematización de la Información	Establecer relaciones entre significaciones y practicas culturales de las integrantes de ASIFEM	-Matrices de Investigación - Información obtenida	Constructora de conceptos en relación con el significado de Trabajo en equipo	Casa de la Investigadora.	2 Semanas
III. Análisis de la Información	Construcción de informes Devolución de informes	Matrices y Categoría de Análisis. Material Audiovisual	Sintetizador Estructurador Expositor	Casa de la Investigadora Sede ASIFEM UNAD	

**FORTALECIMIENTO DEL TRABAJO EN EQUIPO
A TRAVES DEL FOMENTO DE LOS VALORES EN EL GRUPO DE
MUJERES DE LA ASOCIACION SOLIDARIA DE INICIATIVA FEMENINA,
ASIFEM DEL MUNICIPIO DE VALLEDUPAR**

LILIANA ESTHER ARROYO CASTILLO

**UNIVERSIDAD NACIONAL
ABIERTA Y A DISTANCIA - UNAD - ASIFEM
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS
PSICOLOGIA SOCIAL COMUNITARIA
CREAD VALLEDUPAR**

2004

CONTENIDO

Pág.

INTRODUCCION	
JUSTIFICACION	5
OBJETIVOS	7
TALLER No. 1	8
TALLER No. 2	13
TALLER No. 3	18
TALLER No. 4	24
TALLER No. 5	27
TALLER No. 6	30
CONCLUSION	
BIBLIOGRAFIA	

INTRODUCCION

En la creación de las buenas empresas y organizaciones laborales se necesita sin duda alguna, construir una estructura cimentada en elementos que confluyan en la posibilidad de desarrollo humano de cada una de las personas que hacen parte de los planes y los productos que identifican dicha organización.

Es por eso; que las interacciones sociales son la herramienta fundamental para lograr procesos de cambios y una filosofía institucional que parta de las acciones valorativas y cualitativas de las personas que la conforman, siendo los valores una construcción social que ha llevado a las grandes sociedades a construir unas reglas de convivencia las cuales a su vez han servido para rediseñar los procesos organizativos, los valores no es la mera sumatoria de cualidades positivas es el motor que moviliza hacia la percepción al interior del hombre; moviéndolo hacia el desarrollo de sus habilidades y al reconocimiento de las demás como ayudantes del desarrollo personal.

Sumado lo anterior, lo que actualmente mantiene a nuestras organizaciones es la unión de los talentos en aras de un objetivo colectivo el cual se hace perceptivo a través del trabajo en equipo, trabajar en equipo no es la mera suma de las aportaciones individuales y el contrario es la conexión de las diversas sinergias atravesados por un conjunto de valores que conllevan a la planificación y realización de las tareas por medio de un aprendizaje permanente.

Por lo cual, la presente propuesta es la puesta en escena de una serie de estrategias y temáticas que pueden servir de hilo conductor para resignificar las diferentes percepciones y acciones que en ASIFEM no han posibilitado el crecimiento institucional, de tal manera que no sólo se abordará la dinámica grupal sino por el contrario el reconocimiento de las diferencias individuales donde el punto de vista ontológico; es el inicio para la movilización hacia un desarrollo competente como una organización única en su género en la ciudad de Valledupar.

La presente propuesta tiene como punto de partida el reconocimiento que hacen las mismas asociadas de las debilidades que tienen como institución y la necesidad de generar una cultura de valores organizacionales.

JUSTIFICACION

El trabajo en equipo y los valores en la actualidad son los elementos necesarios para lograr los objetivos institucionales ya que determinan un lenguaje común entre los individuos que la conforman, convirtiéndose así en directrices para lograr mejorar las condiciones de vida y el clima laboral, construyendo procesos interactivos efectivos, donde las personas son reconocidas mediante sus capacidades y habilidades tanto para ejecutar las acciones como para establecer lazos de afectividad.

Sin embargo, en los últimos años los procesos multiglobales y la misma reestructuración de las sociedades han generado un detrimento en la calidad de vida y las oportunidades de crecimiento económico y profesional cada vez se alejan más de las esperanzas que tienen las personas de crecer o por lo menos aspirar a elevar su nivel de confortabilidad, en aras de la sobrevivencia, la escala de los valores en algunas comunidades se ha invertido y en el mejor de los casos estos sólo se aplican en el contexto individual; en este sentido este fenómeno poco contribuye al consenso y a la conformación de instituciones donde realmente se proyecten las formas de trabajar a través de los equipos, donde los fines de la organización confluyan con la proyección individual.

Cada día las necesidades humanas posibilitan la individualidad como la única estrategia para mantener la competitividad. ASIFEM, no se escapa de este fenómeno, a través del proyecto influencia del respeto y la solidaridad en el

fortalecimiento del trabajo en equipo en el grupo de mujeres de la asociación solidaria de iniciativa femenina, del municipio de Valledupar, se puso en evidencia la necesidad de un programa de capacitación e intervención que guié un proceso de autoevaluación institucional y fortalezca la filosofía para la cual fue creada; cada día se observa mas que los valores y necesidades individuales es el hilo de conexión que les permite accionar a través de grupos que se dedican a una labor específica desconociendo la importancia de unificar criterios y objetivos en aras de un bien común que a su vez sirva para construir nuevas alternativas de trabajo que abarque a toda la población asociada.

Además; la propuesta se llevó a cabo a través de una metodología cualitativa donde las asociadas tienen la posibilidad de participar activamente a partir del reconocimiento de sus potencialidades y la de sus compañeras, en este sentido son ellas las que le dan vida y direccionalidad al proceso de intervención.

Las actividades realizadas son el punto de partida para la reestructuración organizativa en todas las instancias de ASIFEM, movilizandó el modo de pensar, sentir y actuar con referencia a las interacciones comunicativas y al manejo del talento humano y las líneas de autoridad dentro de la Asociación. Los resultados están relacionados con reactivar los procesos de **“iniciativa solidaria”**, que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de las mujeres cabeza de hogar en la ciudad de Valledupar

OBJETIVOS

GENERAL

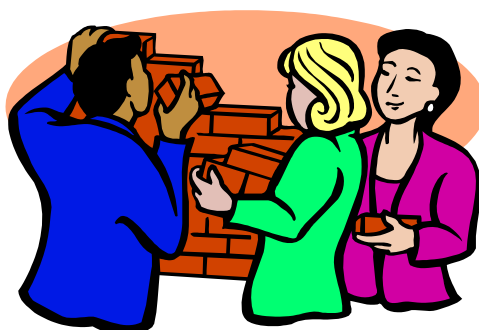
Fortalecer el trabajo en equipo a través de la promoción y práctica de los valores institucionales de ASIFEM.

ESPECIFICOS

- Promover el sentido de pertenencia de cada uno de los miembros de ASIFEM.
- Mejorar el clima laboral a través de la puesta en práctica de los valores Respeto y Solidaridad.
- Reconocer la importancia de la comunicación en la práctica del trabajo en equipo en ASIFEM.
- Crear estrategias eficientes para mejorar el clima laboral y resignificar las actividades laborales al interior de ASIFEM.

TALLER No. 1

EL TRABAJO EN EQUIPO UN PELDAÑO PARA VIVIR MEJOR



LUGAR:	Centro Recreacional
DURACION DEL TALLER:	3 HORAS
RECURSOS:	Material Audiovisual, didáctico
No. de personas:	26

OBJETIVOS

- Identificar el concepto de trabajo en equipo que se maneja en ASIFEM.
- Reconocer las dificultades y fortalezas que tienen los miembros de ASIFEM para trabajar en equipo.
- Recolectar información a partir de los discursos que construye la investigadora con el equipo de mujeres de ASIFEM en su experiencia del trabajo en equipo.

METODOLOGIA

En el presente taller se utilizará como técnica la clase magistral, conversatorio, dinámica de grupos y intervención cualitativa.

CONTENIDO

El taller se tratarán el tema del Trabajo en Equipo desarrollándose de la siguiente manera: concepto de trabajo en equipo, normas para un buen trabajo en equipo, importancia del trabajo en equipo, liderazgo en el trabajo en equipo y conservación del equipo de trabajo.

DESARROLLO

Se inicio con la presentación de las participantes al taller, la mecánica utilizada fue que cada asociada tenía que presentar a su compañera, se les hizo énfasis para que contaran todo lo que sabia de ella y al menos una característica de su personalidad, lo cual hicieron todas algunas no sabían cual era el apellido de su compañera, lo que produjo risas y burlas de parte del grupo, con esta pequeña dinámica se pretendió romper el hielo, lográndose un ambiente mas relajado. Terminada esta dinámica se procedida hacerle la presentación del tema que era el Trabajo en Equipo, y que sabían del tema, respuestas como: unión, fuerza, responsabilidad, amor, tolerancia, voluntad, amor, etc....

Después de esta lluvia de ideas, se desarrollo una clase magistral sobre el concepto de:

Trabajo en equipo: Es el Trabajo individual que colabora hacia un fin común.

Normas para el Trabajo en equipo:

- Establecer metas u objetivos comunes.
- Asignación de tareas.
- Valores personales homogéneos.
- Sentido de pertenencia.

IMPORTANCIA DEL TRABAJO EN EQUIPO

Se les resalto la importancia de la comunicación dentro del equipo de trabajo, porque permite aprovechar los recursos humanos potenciales que existe dentro de la organización, también se les recordó que en estos momentos es imprescindible la asociación para la satisfacción de metas personales y organizacionales, como que también para que el equipo funcione debe haber una intercomunicación tanto a nivel superior como inferior, aunando esfuerzo para eliminar barreras y fomentar la comunicación, a fin de coordinar acciones entre los miembros para que las interacciones se den de manera natural.

Se les hablo del liderazgo, precisándole que todos tenemos un líder dentro de nosotros y muchas veces lo ejercemos, ya sea en nuestro hogar, con el grupo de amigos, pero a nivel organizacional se debe elegir a una persona que tenga la capacidad de influir en el equipo, mediar y facilitar las labores que se concierten, que debe ser dinámica y actuar como enlace dentro del equipo, debe dar ejemplo.

Y por último normas para la conservación del trabajo en equipo:

Cumplir con las labores asignadas.

Dar ánimo a las compañeras.

Expresarse claramente.

Mantener un clima laboral, agradable.

Se finalizó con una dinámica llamada de los gestos, las asociadas pasaron en grupo de dos en donde cada participante interpretaba los gestos de su pareja, dando muestra del grado de conocimiento que tenía de los gestos faciales y corporales de su compañera.

Se hizo un pequeño receso para el refrigerio; terminado este, se entablo un conversatorio en donde se aclararon dudas sobre el tema tratado.

Finalmente se les dio las gracias por su participación en el taller.

RESULTADOS

En el presente taller se observó que el grupo de mujeres de ASIFEM, manifiesta saber trabajar en equipo, que algunas veces ha sido obstaculizado por las acciones individualistas que la gran mayoría de las integrantes del equipo realiza esta actitud tiene que ver en gran parte con la aplicación de valores (solidaridad – respeto).

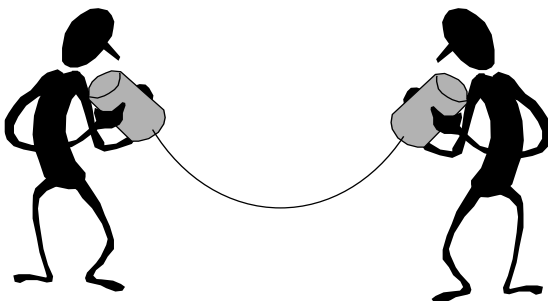
Saben que hay una jerarquía que respetar, que es la Junta Directiva de ASFIEM, pero muchas veces se vuelan los conductos regulares, ignoran las instrucciones que vienen de la Representante Legal, presentándose conflictos dentro de la Asociación

La investigadora comprobó con base en historias de vida y encuestas que les pidió diligenciar que no diferencian fortalezas y debilidades a nivel personal

del nivel organizacional, ya que al hablar de debilidades anotan dotación, herramientas, útiles de oficina como si fueran debilidades personales.

TALLER No. 2

“LA COMUNICACIÓN, HERRAMIENTA PARA UN MEJOR TRABAJO EN EQUIPO”



LUGAR:	Sede ASIFEM
DURACION DEL TALLER:	2 HORAS
RECURSOS:	Material Didáctico
No. de personas:	19

OBJETIVOS

- Conocer y manejar los elementos básicos para una comunicación eficiente.
- Reflexionar sobre los procesos de comunicación de ASIFEM y su relación con el trabajo en equipo.
- Identificar la importancia de la comunicación en el fortalecimiento de los valores y el desarrollo humano de los miembros de ASIFEM.

METODOLOGIA

En el taller se utilizaron técnicas como el conversatorio, discusión grupal, dinámicas psicosocial e intrapersonal y elaboración de carteles que introdujeron a las participantes en el tema a abordar.

CONTENIDO

En el presente taller, se trataron temas como: qué es la comunicación, importancia de la comunicación, clases de comunicación, comunicación efectiva, obstáculos para la comunicación y como tener una buena comunicación en ASIFEM.

DESARROLLO

Se inicia con la bienvenida al grupo de mujeres de ASIFEM, agradeciendo su presencia, les comente la alegría que me daba al ver el número de asistentes, a lo cual me respondían, que la capacitación no se las perdían.

Seguidamente nos colocamos en círculo, y haciéndoles la presentación del tema, e iniciamos con la dinámica del teléfono roto, para ver que tan buenas son transmitiendo mensajes, el resultado del teléfono roto, fue que distorsionaron completamente la información inicial, presentándose muchas risas en el transcurso de la dinámica, lo cual dio comienzo sobre que era la comunicación, cual era la forma de comunicarse dentro de ASIFEM, la importancia de la comunicación, dificultades para comunicarse en ASIFEM, se reflexionó sobre como se estaban comunicando, resaltándoles la importancia de saber transmitir la información en el momento indicado, ya que debe existir una coherencia entre el lenguaje verbal y corporal, con claridad, en un lenguaje que todas manejaran, con un criterio responsable.

En el presente taller se les definieron conceptos como:

- Que es Comunicación: Es la trasmisión de información y entendimiento mediante el uso de símbolos comunes; estos símbolos pueden ser verbales y no verbales.

Al hablar de comunicación se les resaltó que cuando se comunica, se participa, porque es diferente informar a comunicar, porque cuando se informa se remite a transmitir información.

- Importancia de la Comunicación: Se les recordó que una comunicación deficiente dificulta la realización de las acciones a desarrollar, se puede presentar en el ámbito personal, laboral y familiar.

A nivel organizacional recordamos que son sistemas socio-técnicos, de allí que el componente humano sea un factor importante, siendo la comunicación la base de las relaciones humanas, y esta muy relacionado con el proceso de toma de decisiones oportunas y a tiempo.

- Clase de Comunicación: Se puede decir que una comunicación es efectiva cuando reúne características como:
 - El mensaje que se desea comunicar llegue a la persona considerada apropiada para recibirlo.
 - La consecuencia de la comunicación es el cambio de conducto esperado en el receptor.
 - Cuando no es unilateral, debe estimular la retroalimentación, ya que es importante saber escuchar, como saber hablar.

- Cuando existe coherencia en el lenguaje verbal y corporal.
- Cuando se ha escogido el momento, las palabras y la actitud apropiada.
- Tipos de Comunicación: Se pueden señalar tres tipos de comunicación.
 - Comunicación Interpersonal: Se realiza cara a cara, conversaciones cotidianas, o también carta entre amigos (comunicación escrita)
 - Comunicación masiva: Representada principalmente por medios de difusión de información: radio, televisión, periódicos, revistas, internet.
 - Comunicación Organizacional: Son las instauradas en las instituciones y forman parte de su cultura o de sus normas.
- Obstáculos para una buena comunicación: Se debe tener en cuenta lo siguiente:
 - No ser claros en la transmisión de la información.
 - No elegir el momento y las palabras adecuadas.
 - Desinformación.

Como dinámica se les pidió que escogieran una compañera, y con gestos les transmitieran un mensaje, por lo que se les indico lo siguiente: **“se vale reír, se vale, llorar, no se vale hablar”**. El resultado de esta dinámica fue satisfactorio para la mayoría de las asociadas, se pudo descifrar lo que su compañera quiso transmitir.

Después de esta actividad, se inicio el receso para un refrigerio.

Luego del receso, se reinicia el conversatorio, en donde las asociadas espontáneamente, hablaron del proceso de comunicación en ASIFEM, manifestando que a veces las compañeras llegaba de mal genio al trabajo, amargadas, si peleaban en sus casas llegaban al trabajo tratando mal a sus compañeras, lo mismo que la parte directiva, que no se dirigían respetuosamente a ellas, había veces que las gritaban o utilizaban un léxico que ellas consideraban no era el apropiado. Al término del conversatorio, quedo claro que iban a resignificar su proceso de comunicación.

RESULTADOS

Se realizo una retroalimentación del taller anterior en cuanto a concepto de fortalezas y debilidades del equipo de trabajo, ya que observó que confunden estas debilidades y fortalezas de tipo humano con dificultades y debilidades de tipo empresarial.

La Investigadora pudo observar que las participantes aceptan que la comunicación que fluye entre ellas no es clara ya que permanentemente están malinterpretando las informaciones que reciben, lo que repercute en el ambiente de trabajo presentándose roces y dificultades dentro del equipo de trabajo de ASIFEM. Estas actitudes personales y el comportamiento social obstaculizan la tolerancia y la construcción de canales adecuados de comunicación

TALLER No.3

“EN BUSCA DE NUESTROS VALORES INSTITUCIONALES”



LUGAR:	Sede ASIFEM
DURACION DEL TALLER:	2 HORAS
RECURSOS:	Material Audiovisual, didáctico,
No. de personas:	19

OBJETIVOS

- Reconocer cuales son los valores que hacen parte de las filosofía Institucional de ASIFEM.
- Propiciar un espacio de reflexión para la identificación de los valores personales y familiares y su relación con el trabajo en equipo.
- Reconocer el respeto y la solidaridad como valores fundamentales para los procesos de interacción y de desarrollo de ASIFEM.

METODOLOGIA

Se utilizará como técnica la conferencia magistral, el conversatorio, dinámica grupal.

CONTENIDO.

Las temáticas del presente taller se desarrollaron así: Definición de Valores, Escala de Valores, Importancia de los Valores, Valores para trabajar en equipo.

DESARROLLO

Se inicia el taller con la presentación del tema, seguidamente se les pide que den el significado que para cada una de ellas es el valor, lluvia de ideas; las asociadas empiezan a decir: amor, tolerancia, respeto, voluntad, unión, solidaridad, responsabilidad, etc.

Seguidamente se les define los temas a tratar en el taller así:

- Valores: Son aquellas concepciones, prácticas heredadas o innovadas por las generaciones presentes en las cuales la sabiduría del grupo descubre que se juegan los aspectos mas fundamentales del bienestar físico del desarrollo humano, de la seguridad y de la voluntad para trascender en el tiempo. Valor es una cualidad, cuando decimos que algo tiene valor, quiere significar que es bueno, digno de aprecio y estimación. Los valores los podemos encontrar en el mundo que nos rodea (paisaje) en un persona (belleza) y en la sociedad (tolerante).
- Importancia de los Valores: se les recalco los siguiente:

- Nos sirven para ser aceptados y reconocidos como un buen miembro de la comunidad, para saber en que puesto se halla a los ojos de sus semejantes.
- Para controlarnos y de presión social permitiendo acomodarse con las normas del grupo en que se relacionan.
- Como mecanismo de agrupación; las personas se agrupan de acuerdo a los valores comunes.

En este punto del taller se les pregunto a las participantes si recordaban cuales eran los valores de ASIFEM, algunas recordaron, otras se preguntaban cuales? en ese momento se les entrego el portafolio de servicios de ASIFEM, en donde se mencionan: Ética profesional, honestidad, sentido de pertenencia, responsabilidad, humanización, lealtad, equidad y solidaridad.

Seguidamente se continúa con los temas:

- Escala de Valores:
 - Vitales: Se relaciona con la vida.
 - Intelectuales: Se relaciona con el conocimiento.
 - Éticos: Deberes y derechos.
 - Morales: Referente a la conducta humana.
 - Religiosos: Creencias.
 - Espirituales: Nos acercan a una vida superior.

Seguidamente, se les resalto la importancia de los valores, invitándolas a retomar los valores propuestos en el portafolio de servicios de la organización, y en el ámbito familiar.

- Valores para trabaja en equipo
- Constancia
- Atención
- Exactitud.
- Decisión.
- Responsabilidad.
- Prontitud.
- Vigilancia.
- Puntualidad.

Se da inicio a la dinámica del Girasol, que consistió en formar grupos de cuatro, a cada grupo se les repartió un pétalo del girasol y se les pidió anotar en el pétalo cual era el valor que según ellas presentaban mas dificultades dentro de ASIFEM. Después cada grupo elegían a una compañera para que pasara a exponer su valor:

Los valores que los grupos anotaron fueron: Respeto, Tolerancia, Solidaridad, Sentido de partencia.

Al respeto expusieron que las compañeras las irrespetaban constantemente, no tenían en cuenta los logros de sus compañeras, siempre había una que era perfecta desestimando a las demás. Que todas merecían respeto, tanto la parte administrativa, como la operativa.

La Tolerancia: Llegaban muchas veces enojadas y se descargaban con el grupo.

Solidaridad: Muchas veces alguna compañera se llegaba mal por los problemas familiares, económicos o de salud y nadie se preocupaba por preguntarle que tienes, en que te puedo ayudar. Expresaban que en ocasiones hacían rifas para ayudarse económicamente con alguna necesidad y no tenían apoyo alguno.

Sentido de Pertenencia: Manifestaron que el amor a ASIFEM, solamente era el día de pago.

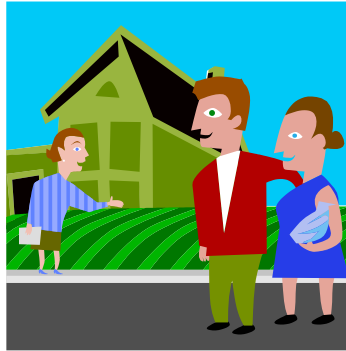
RESULTADOS

Las participantes reconocieron la importancia de los valores, aceptando que cada una de ellas se reúne con las compañeras con la que cree identificarse, se pudo observar que aunque saben que el respeto es fundamental en el trabajo en equipo siempre terminan irrespetándose, ya sea en juegos o de palabras. Quieren que las compañeras que son irrespetuosas aprendan a respetar a las demás, a ser mas solidarias entre ellas mismas, quieren integrarse mas seguido pero dicen la mayoría de las veces no tienen dinero para desplazarse ni siquiera a la sede de ASIFEM.

Algunos miembros ASIFEM, consideran hay compañeras intolerantes, egoístas que deberían aislarla, para que no cause malestar entre las demás socias.

TALLER No.4

“UN ENCUENTRO PERSONAL”



LUGAR: Puestos de trabajo

DURACION DEL TALLER: 1 HORA

No. de personas: 19

OBJETIVOS

- Reconocimiento y valoración del contexto de trabajo.
- Identificación del compañero de trabajo en equipo como un ser humano, espiritual, social, biológico, imperfecto, etc...
- Describir las características de cada equipo de trabajo.

METODOLOGIA

En el taller se observarán la técnica de intervención participación, el conversatorio, discusión grupal, dinámicas psicosocial e intrapersonal.

CONTENIDO

En el presente taller, fue realizado en los puestos de trabajo de cada equipo, y tuvo como objetivo el reconocimiento de cada uno de los integrantes del equipo de trabajo. Se realizó una retroalimentación intragrupal de los valores y cualidades personales de cada equipo en relación a los valores Respeto y solidaridad. Se le pregunto que creían ellas que hacia falta en el tema de los valores.

También se les indagó sobre la forma como cada equipo de trabajo practicaban el respeto y la solidaridad.

DESARROLLO

El taller con cada grupo se realizó en el descanso que tienen dentro de su jornada de trabajo. En cada grupo se desarrollo un conversatorio, preguntándoles sobre sus compañeras, reconociendo su contexto de trabajo al que expresaron amar a pesar de la jornada extenuante, reconocieron que se sienten bien dentro de su equipo actual el cual han mantenido por mucho tiempo, manifestaron que a nivel de herramientas de trabajo solamente existe una persona para determinada labor (rastrillo, barrido, guadaña).

Reconocieron las virtudes y defecto de cada una de sus compañeras, se expresaron libremente de ellas, de la parte administrativa, de la cual comentaron que deseaban que se realizara una asamblea general para escoger otra directiva, ya que la existente presentaba muchas falencias. En este punto todos los equipos de trabajo estuvieron de acuerdo.

Cada equipo de trabajo dentro de los conversatorios se declaro satisfecho con la formación de equipos actuales.

Los equipos de trabajo se autodenominan entre ellas jocosamente así:

Las Arrieras, las de Piedra, el Ramillete y las Armadillo.

RESULTADOS

Ante los temas mencionados se pudo observar que aunque saben cuales son los valores no saben definirlos. Ante la mención del respeto no saben acatar las jerarquías de las Directivas. Solamente trabajan bien dentro de su equipo de trabajo al que han pertenecido por más de 4 años.

Cuando se les habla de solidaridad manifiestan ser consecuentes con las compañera del equipo de trabajo, no son igual con los demás grupos.

TALLER No.5
EL ESTRES, LA ENFERMEDAD DEL SIGLO



LUGAR: Centro Recreacional,

DURACION DEL TALLER: 3 HORAS

No. de personas: 18

OBJETIVOS

- Brindar herramientas necesarias para la prevención y el enfrentamiento al stress.
- Conocer los principales factores que pueden originar el stress.
- Construir un clima de relajación personal antes, durante y después de las jornadas de trabajo.

METODOLOGIA

Se aplicará el conversatorio y como estrategias se realizaron dinámicas de relajación corporal grupal para permitir la liberación de stress en las protagonistas.

CONTENIDO

Se trataron temas como: Definición de Stress, Reconocimiento del ser humano como unidad Bio-psico-social, Causas del stress, Cómo enfrentar el Stress, Técnicas para enfrentar el Stress.

DESARROLLO

Se inicio el taller pidiéndoles que realizaran ejercicios de relajación, ejercicios con la cabeza, los brazos, que se masajeran unas a otras.

Se inicio con un conversatorio en que las participantes definieron Stress y al final se definió en Psicología como: Toda demanda del ambiente que crea un estado de tensión o amenaza, y que requiere cambio o adaptación.

- Causas del Stress:
 - Molestias: Se definen como pequeños disgustos, irritaciones y frustraciones sufridas constantemente. No desencadena directamente el stress, pero si provocan descalabros necesarios en el individuo que dan lugar a este estado.
 - Presión: Es sentir que se debe acelerar, intensificar o cambiar la dirección de la propia conducta y el rendimiento personal. Esta presión puede ser dañina si no se logra cumplir exigencias personales, laborales, familiar de entorno y económicas.
 - Frustración: Imposibilidad de lograr una meta, puede provenir del mismo individuo, o del medio que se desenvuelve.

Las asociadas manifestaron que aparte de que su trabajo físico es agotador, en la casa de cada una de ellas se presentan muchas dificultades a nivel, personal, labora, y sobre todo económico, lo que las mantiene permanentemente estresadas, a que le comente que debemos reconocer lo

que podemos cambiar y si no lo podemos debemos buscar formas de adaptarlo a nuestras posibilidades, ya que se observó que la mayoría de las integrantes de ASIFEM, relacionaron el stress al dinero, como también, que debemos programar las actividades para que no se acumulen, estableciendo prioridades, delegando responsabilidades, haciendo bien lo que se puede, olvidar lo que no se puede y si aún así no pueden con el stress, solicitar ayuda especializada.

RESULTADOS

Se debe anotar que el tema del Stress, fue sugerido a la investigadora, por las protagonistas, ya que muchas de ellas lo presentan, por lo que su aceptación a los temas fue productiva, las protagonistas relataron que sucesos son los que la estresan, coincidieron en que es el factor económico, que no se les cancele a tiempo, se pudo observar que a nivel lúdico las protagonistas tienen otra actitud,

TALLER No. 6

“LOS VALORES Y EL TRABAJO EN EQUIPO”



LUGAR: Sede ASIFEM,

DURACION DEL TALLER: 1 HORA

No. de personas: 20

OBJETIVOS

- Retroalimentar a las participantes sobre el proceso de capacitación en el fortalecimiento de los valores.
- Reconocer las iniciativas de las asociadas que conlleven al mejoramiento de la comunicación y el trabajo en equipo.

METODOLOGIA

En el taller se observarán la técnica de intervención participación, el conversatorio, discusión grupal.

CONTENIDO

En este taller se les hizo una retroalimentación de todos los talleres, realizados anteriormente, preguntando a cada miembro de ASIFEM, que le apporto las jornadas de capacitación que se les hizo, y que cambio cree que debe realizar a nivel personal y grupal.

DESARROLLO

Este taller se realizo como una retroalimentación de los anteriores y donde las asociadas reconocieron la oportunidad de los talleres y se comprometieron a resignificar los valores que cada una de ellas maneja tanto a nivel personal como a nivel organizacional. También sirvió para reflexionar sobre el futuro de la Asociación ya que les preocupa estabilidad laboral que en el momento poseen.

RESULTADOS

Las protagonistas hicieron un reconocimiento a nivel personal y a nivel de asociación de sus dificultades, comprometiéndose a elevar el clima laboral de ASIFEM.

CONCLUSION

En la realización de los talleres realizados al interior de la Asociación Solidaria de Iniciativa Femenina fue evidente que el significado del trabajo en equipo es visto como el grupo de un grupo en donde los valores individualistas acerca del respeto y solidaridad de las asociadas obstaculiza lo que debería ser un trabajo en equipo, a lo anterior se suma la deficiente comunicación interpersonal que entre ellas fluye.

En el desarrollo de los talleres y en las charlas individuales que se dieron, se pudo observar que a pesar de que las asociadas reconoce la importancia de los valores que se dan al interior de ASIFEM y que estos deben ser su carta de presentación, saben que están lejos de practicarlos o al menos con todas las asociadas, quedando reducido al círculo de su equipo de trabajo.

Estas falencias quedaron al descubierto en el desarrollo de los diferentes talleres, a tal grado que muchas de las asociadas reconocieron que gracias a ellas, su permanencia en el mercado laboral peligraba. Lo anterior sirvió para que las Asociadas resignificarán los concepto de Respeto y Solidaridad dentro del trabajo en equipo.

BIBLIOGRAFIA

- El libro de los Valores, El Tiempo 2002. Colombia.
- FAINSTEN, Héctor. Trabajo en equipo. www.monografias.com
- FAINSTEIN, Héctor. La Gestión de Equipos Eficaces, Organizaciones del Siglo XXI. Ediciones Macchi 1997. Buenos Aires
- GELLES J. Richard y LEVINE, Ann. Sociología como Aplicaciones de Habla Hispanoamericana. 6 Ed. Bogotá: Mc Graw Hill, 1999.
- MYERS David, Psicología. Tercera Edición. Editorial Médica Panamericana. Bogotá.
- SIERRA, Rebeca. Pedagogía Social de los Valores. 1997
- SILICEO, Alfonso, Et. Al. Liderazgo, Valores y Cultura Organizacional.