

ALTERNATIVAS SOCIALES DE PRODUCCIÓN Y FORTALECIMIENTO
PSICOLÓGICO PARA MUJERES VIUDAS DE POLICÍAS COMANDO
DEPARTAMENTAL DE POLICÍA NARIÑO

RUTH MARLENE CORTEZ ARCINIEGAS
CONSUELO DEL CARMEN RIVERA ROMERO

UNIVERSIDAD DE NARIÑO
ESPECIALIZACION EN GERENCIA SOCIAL
CENTRO DE ESTUDIOS E INVESTIGACIONES LATINOAMERICANAS
SAN JUAN DE PASTO
2005

ALTERNATIVAS SOCIALES DE PRODUCCIÓN Y FORTALECIMIENTO
PSICOLÓGICO PARA MUJERES VIUDAS DE POLICÍAS COMANDO
DEPARTAMENTAL DE POLICÍA NARIÑO

RUTH MARLENE CORTEZ ARCINIEGAS
CONSUELO DEL CARMEN RIVERA ROMERO

Trabajo de Investigación presentado como requisito para optar el título de
Especialista en Gerencia Social

Asesora
ESPERANZA AGUILAR
Socióloga

UNIVERSIDAD DE NARIÑO
ESPECIALIZACION EN GERENCIA SOCIAL
CENTRO DE ESTUDIOS E INVESTIGACIONES LATINOAMERICANAS
SAN JUAN DE PASTO
2005

Las ideas y conclusiones aportadas en el presente trabajo de Grado, son responsabilidad exclusiva de sus autores.

Artículo 1º del Acuerdo No. 324 del 11 de Octubre de 1966, emanado del Consejo Directivo de la Universidad de Nariño.

DEDICATORIA

Este trabajo lo dedico a mis padres ERASMO RIVERA y ANA ROMERO, a mis hijos NATHALIA SOFIA y JUAN CAMILO CORAL RIVERA, a mi esposo FRANKLIN CORAL, a mis hermanos y sobrinos.

CONSUELO DEL CARMEN RIVERA ROMERO

Dedico la presentación de este trabajo a mis padres MANUEL JESUS CORTEZ y ROSA ARCINIEGAS, a mis hijos ESTIVEN ALEJANDRO y JESSENIA KATHERINE, a mi compañero EDUARDO PALMA, y demás familiares

RUTH MARLENE CORTEZ ARCINIEGAS

AGRADECIMIENTOS

Queremos agradecer a Dios, a la Universidad de Nariño y al CEILAT, conjuntamente con el cuerpo de profesores, personal administrativo y en especial al Doctor PEDRO PABLO.

A todas estas personas y entidades, por brindarnos la posibilidad, colaboración y apoyo para cumplir satisfactoriamente nuestros estudios de Postgrado en la Especialización de Gerencia Social.

Nota de aceptación:

Firma del Presidente del Jurado

Firma del Jurado

Firma del Jurado

San Juan de Pasto, 20 de Mayo de 2005

CONTENIDO

	pag.
INTRODUCCION	20
1. RESUMEN DE LA PROPUESTA	21
1.1 ELEMENTOS DE IDENTIFICACION	21
1.1.1 Titulo	21
1.1.2 Tema	21
1.1.3 Planteamiento del problema	21
1.1.4 Formulación del problema	22
1.2 JUSTIFICACION	22
1.3 OBJETIVOS	23
1.3.1 Objetivo general	23
1.3.2 Objetivos específicos	24
1.4 MARCO REFERENCIAL	24

1.4.1	Antecedentes del problema	24
1.5	MARCO SITUACIONAL	26
1.5.1	Contexto institucional	26
1.5.2	Contexto regional	27
1.6	MARCO LEGAL	29
1.7	MARCO CONCEPTUAL	30
1.7.1	Empresa	30
1.7.2	Administración	31
1.7.3	Capacidad innovadora	31
1.7.4	Desarrollo	31
1.7.5	Liderazgo colectivo	32
1.7.6	Dimensión Psicosocial	32
1.7.7	Dimensión Económica	32
1.7.8	Normas	33
1.8	FUNDAMENTOS TEORICOS	33

1.8.1	Naturaleza y propósito de la planeación	33
1.8.2	La organización como función administrativa	36
1.8.3	Proceso de dirección	37
1.8.4	Control	38
1.8.5	La gerencia de empresas sociales	39
1.8.6	Participación y desarrollo comunitario	40
1.8.7	Liderazgo y compromiso comunitario	42
1.8.8	Organización comunitaria	44
1.8.9	Autogestión comunitaria	45
1.8.10	Economía solidaria	46
1.8.11	Cooperativismo	47
1.8.12	El poder y lo femenino	48
1.8.13	El proceso del duelo	49
1.9	METODOLOGIA	52
1.9.1	Enfoque investigativo	52

1.9.2	Tipo de Investigación	52
1.9.3	Área de estudio	52
1.9.4	Población y muestra	53
1.9.5	Estrategias y técnicas de recolección de información	53
2.	PRESENTACION DE RESULTADOS	54
2.1	ANALISIS DE LA INFORMACION RECOLECTADA	54
2.1.1	Encuesta para viudas de policías	54
2.1.2	Encuesta a directivos del comando	64
3.	CONCLUSIONES	69
4.	RECOMENDACIONES	71
	BIBLIOGRAFIA	72
	ANEXOS	75

LISTA DE TABLAS

	pag.
Tabla 1. Personas con quienes convive.	54
Tabla 2. Hijos a cargo.	55
Tabla 3. Nivel de escolaridad.	55
Tabla 4. Ocupación cotidiana.	56
Tabla 5. Lugar de habitación.	57
Tabla 6. Ingresos mensuales para el sostenimiento de la familia.	57
Tabla 7. Tiempo transcurrido desde el fallecimiento del esposo.	58
Tabla 8. Circunstancias en las cuales se produjo la muerte.	58
Tabla 9. Primera reacción emocional ante la noticia de la muerte.	59
Tabla 10. Dificultades de la viudez.	59
Tabla 11. Apoyo psicológico brindado por el comando.	60
Tabla 12. Tipo de ayuda recibida por parte del comando.	60
Tabla 13. Organización productiva a la que pertenece.	61
Tabla 14. Organización comunitaria a la que pertenece.	62
Tabla 15. Capacidad de interacción /participación y liderazgo en su comunidad.	63
Tabla 16. Disponibilidad para conformar un gremio de formación y trabajo.	63
Tabla 17. Proyectos o acciones de tipo económico para atender las necesidades de las viudas de policías.	65

Tabla 18. Apoyo psicológico para acompañar a las mujeres viudas en su proceso de reestablecimiento emocional. 65

Tabla 19. Actividades socioculturales para el encuentro y la atención de las viudas y sus familias. 66

Tabla 20. Protección a las viudas de policías como meta institucional. 66

Tabla 21. Evaluaciones para el seguimiento y control de sus acciones a favor de las viudas. 67

LISTA DE ANEXOS

	pag.
Anexo 1. Encuesta para viudas de policías.	76
Anexo 2. Entrevista para directivos.	81
Anexo 3. Matriz de categorización.	83
Anexo 4. Propuesta de intervención organización productiva y autoformación en beneficio de las mujeres viudas de policías y sus familia.	85
Anexo 5. Cronograma de actividades.	98

GLOSARIO

Empresa. Comunidad de personas que tienen influencia recíproca en la sociedad, se unen para satisfacer sus propias necesidades.

Desarrollo. Proceso participativo de cambio gradual y constante que conduce a mejorar las condiciones de vida individuales y comunitarias de la gente.

Liderazgo colectivo. Ser conciente de desempeñar un papel activo en la organización, y capacidad de un grupo de personas de pensar y entender los problemas, presentar propuestas e ideas para mejorar una situación.

Dimensión psicosocial. Comprende las percepciones y creencias de los individuos sobre el mundo social, abarca el estudio de cómo las personas se explican su propia conducta y la de los demás.

Dimensión económica. Actividad desempeñada por toda persona con sentido económico, de tal manera que se elaboran diversos bienes o se prestan varios servicios con el ánimo de obtener un provecho.

Normas. Códigos para comprender el significado de las conductas.

Gerencia social. Pretende formar la gestión empresarial con un criterio de desarrollo social, y buscar el desarrollo social apoyada en criterios empresariales.

Desarrollo comunitario. Proceso colectivo pedagógico para tomar decisiones, gestionar y ejecutar la comunidad, debe conocer el entorno, las causas que originan los problemas y situaciones.

Organización comunitaria. Capacidad que debe tener cualquier organización social, para decidir y actuar en forma independiente, libre y responsable. Las personas nacen parte de una organización comunitaria, porque encuentran en ella un espacio para realizar sus intereses y proyectos.

Planificar. Decidir por anticipado ¿qué hacer?, ¿cómo hacerlo?, ¿cómo hacerlo? y ¿quién lo va a hacer?. Llena el vacío entre ¿dónde estamos? y ¿a dónde queremos ir?.

Autogestión comunitaria. Participación de todos los miembros en la apropiación y en el control de la organización.

Economía solidaria. Herramienta enfocada a movilizar espacios económicos, alternativos a la globalización excluyente.

Cooperativismo. Trabajar con otras personas en busca de un objetivo común.

RESUMEN

La presente investigación: Alternativas de Producción y Fortalecimiento Social Para Viudas de Policías, Comando Departamento Nariño, nace del deseo de comprender la problemática social y económica de éste grupo de mujeres; quienes de un momento a otro han tenido que soportar las consecuencias del conflicto armado que vive Nariño con la muerte de sus esposos.

Por tales razones se hizo necesario entrar a revisar los niveles de atención que brinda la Institución a las viudas e identificar la situación actual, económica y social de ellas. Determinando que no reciben apoyo suficiente por parte del comando, ya que a nivel institucional no existe una política clara y efectiva de intervención social y económica.

De acuerdo a estos resultados obtenidos, se plantea una propuesta orientada hacia la producción, a través de la creación de una entidad de la economía solidaria y por otra parte fortalecer el componente social, para lograr una atención integral a este grupo de mujeres.

ABSTRACT

The present investigation: Alternative of Production and Social Invigoration For Widows of Policemen, Command Department Nariño, is born of the desire of understanding the social and economic problem of this women's group; who of a moment to other have had to support the consequences of the armed conflict that Nariño lives with the death of its husbands.

For such reasons it became necessary to enter to revise the levels of attention that it offers the Institution to the widows and to identify the current, economic and social situation of them. Determining that they don't receive enough support on the part of the command, since at institutional level a clear and effective politics of social and economic intervention doesn't exist.

According to these obtained results, he/she thinks about a proposal guided toward the production, through the creation of an entity of the solidary economy and on the other hand to strengthen the social component, to achieve an integral attention to this group of women.

INTRODUCCION

La presente investigación nace del deseo de contribuir a la comprensión de la problemática social y económica a la que se han visto abocadas las viudas de policías del Comando Departamental de Nariño; quienes, de un momento a otro, han debido soportar dolorosamente y en carne propia las consecuencias del conflicto armado que vive Nariño y Colombia. La muerte de sus esposos fue una experiencia traumática que dejó hondas heridas en sus familias y también generó una ruptura en la estructura del hogar. Esta situación les obligó a transformar drásticamente sus hábitos, prácticas cotidianas y también sus historias personales en tanto su posicionamiento como madres de familia ha tenido que redimensionarse hacia la jefatura de sus hogares. La situación de ellas no tiene horizontes de cambio previstos pues no han recibido un apoyo suficiente por parte del Comando policial ya que no cuentan con una política clara y efectiva de intervención social y económica que considere a mediano y largo plazo, las necesidades y expectativas por cualificar las condiciones de vida de dicho grupo.

Por tales razones, se hizo necesario entrar a revisar los niveles de atención que se están prestando a estas mujeres viudas de policías con miras a elaborar una propuesta cooperativa tendiente a buscar su propio protagonismo socioeconómico y autoformativo para fortalecer de esta manera, la atención que el Comando de Policía Nariño les ofrece. Una vez explícita la voluntad de las mujeres viudas por participar en la agremiación, se continuó con el diseño del mencionado proyecto basado en los principios y criterios de acción de la Gerencia Social. El presente ejercicio investigativo logró identificar y describir los niveles de atención que ofrece la institución Policía de Nariño a las viudas de sus agentes caídos en conflicto, los procesos administrativos orientados a la protección de la población mencionada y las expectativas socioculturales del grupo sujeto de estudio.

La estructura de este informe final, consta de dos capítulos: el primero corresponde al resumen de la propuesta donde aparecen título, tema, planteamiento del problema, formulación del mismo, justificación, objetivos y el marco referencial que a su vez contiene el marco contextual, el marco legal, el conceptual, los fundamentos teóricos y la metodología. El segundo capítulo se refiere a la presentación de resultados y consta del análisis de la información primero de la encuesta para viudas de policías y luego de la encuesta a directivos. Finalmente aparecen las conclusiones, bibliografía y anexos.

1. RESUMEN DE LA PROPUESTA

1.1 ELEMENTOS DE IDENTIFICACION

1.1.1 Título. Alternativa de producción y fortalecimiento social para mujeres viudas de policías Comando Departamental de Policía Nariño.

1.1.2 Tema. Conflicto armado y mujeres viudas de policías.

1.1.3 Planteamiento del problema. En este nuevo siglo en Colombia crece el deterioro de las condiciones de vida de amplios sectores de la población puesto que, la ausencia de una clara y eficaz política social, la proliferación de movimientos armados al margen de la ley, la corrupción en el manejo de los recursos económicos y la sombra del terrorismo y narcotráfico han generado un fenómeno de violación sistemática de los derechos fundamentales del pueblo colombiano.

Esta situación, aunada al sangriento conflicto armado que afecta al país en todos los rincones, ha condenado a la población civil a sufrir las más terribles consecuencias de dolor y angustia sin discriminar edades, etnias, ni instituciones sociales. Tal es el caso del Comando de Policía Nariño que continúa pagado una alta cuota de vidas humanas entre sus agentes; de acuerdo con las últimas noticias y los datos estadísticos registrados en el comando, solo en lo que va recorrido en este año (marzo de 2004) son 10 los agentes fallecidos, realidad que está ocasionado un creciente número de viudas, huérfanos y familias desintegradas las cuales han tenido que enfrentarse al trauma que la pérdida violenta de un ser querido representa. Para las mujeres, esta experiencia se ha constituido en una verdadera tragedia difícil de superar pues no sólo deben asumir el dolor de la ausencia del ser amado, sino empezar a desempeñar un nuevo rol como cabezas de familia, que les implica combinar su tradicional tarea de amas de casa y de crianza de sus hijos, con el manejo de unos recursos económicos que según su propio testimonio, se les dificulta administrarlos y hacerlos producir, ante tal situación surge la alternativa de unir esfuerzos e iniciar un proceso de gestión administrativa para crear un espacio social de producción que a su vez contribuye a fortalecer integralmente la atención psicológica, social y económica que tanto necesitan las mujeres viudas de policías.

Pese al interés de la Policía Nacional por mantener la armonía social, la convivencia ciudadana, el respeto recíproco entre las personas y la solidaridad con la población vulnerable, máxime cuando se trata de las familias de sus mismos integrantes, el comando de Policía de Nariño no cuenta con una política clara de intervención socioeconómica, cultural y psicológica orientada a atender las necesidades y expectativas del grupo de mujeres en condición de viudez.

Esta problemática no sólo se constituye en una expresión del abandono y negligencia del estado con respecto a los civiles inocentes, sino también en la falta de iniciativa para canalizar el potencial del grupo de mujeres viudas que bien pueden conformarse como grupo autónomo, capaz de gestionar su propio progreso y el de la comunidad.

En tal sentido se hace necesario proponer a la Institución policial un proyecto orientado a la organización, educación y producción económica que beneficie a este grupo de mujeres e impulse procesos conjuntos enfocados a mejorar sus condiciones de vida, así como se declara en el artículo 2 del decreto 352 de 1994 emanado por el presidente de la República de Colombia para el establecimiento público encargado de la Seguridad Social y Bienestar para la Policía Nacional, el cual reza, "al instituto para la seguridad social y el bienestar de la Policía Nacional le corresponde desarrollar programas de salud física y mental, educación, recreación, vivienda propia y fiscal, readaptación laboral, subsidios para los discapacitados físicos y apoyo a los familiares perjudicados por el conflicto armado"¹.

1.1.4 Formulación del problema. ¿Qué factores inciden en la situación actual de las mujeres viudas de policías; que motiva la creación de una Empresa de Economía Solidaria?.

1.2 JUSTIFICACIÓN

Este estudio procura ahondar en el conocimiento de los factores que motivan la creación de una Empresa de Economía Solidaria a las viudas víctimas del conflicto armado; ya que son ellas las que asumen sus consecuencias, convirtiéndose de la noche a la mañana en mujeres cabeza de hogar, situación que les obliga a transformar drásticamente sus hábitos, prácticas cotidianas y también sus historias personales.

¹ SERRANO, C. Rosso José. Policía Nacional: Una nueva era. Ed. Prolibros, Santa Fe de Bogotá, 1994. P.19

Estas experiencias de pérdida violenta provocan en la mujer efectos sociales que pueden ser situacionales o duraderos; estos últimos pueden desembocar en procesos complejos de desarraigo social que limitan sus expectativas ante la vida por lo tanto se hace necesario entrar a conocer y caracterizar la atención institucional que se les está prestando por parte del comando de Policía de Nariño, con el ánimo de sugerir ideas encaminadas a la intervención integral de este grupo humano olvidado y a su vez intentar con ellas un proceso de capacitación que las lleve a consolidarse como un equipo productivo y en permanente crecimiento sociocultural.

No son explícitas las alternativas psicosociales de formación para las mujeres viudas de policías por lo que esta investigación aportará elementos de descripción y reflexión que pueden ser tenidos en cuenta para la elaboración de proyectos encaminados a promover el bienestar integral de esta población y evitar el estancamiento socioeconómico por la falta de oportunidades laborales y procesos de capacitación acordes a sus necesidades.

De igual forma este estudio será el cimiento de un proceso de recuperación social que ayude a potenciar virtudes de liderazgo, organización, participación y mejoramiento de su calidad de vida a través de una alternativa de producción y fortalecimiento social que contribuya a continuar la construcción de una nueva región donde las desigualdades y discriminaciones a las que las mujeres se enfrentan, sean superadas.

Por otra parte cabe anotar que después de hacer una revisión exhaustiva en las diferentes universidades como la Universidad Nariño y la Universidad Mariana. En la institución policial encontramos que no existen estudios investigativos en Nariño, cuyo interés se centre en profundizar en las secuelas del conflicto armado para las esposas de los agentes y en abordar las características de los procesos administrativos para la atención de esta población. Además de contribuir con este propósito, el presente estudio pretende servir como referente para posteriores investigaciones en el campo de la Gerencia Social.

1.3 OBJETIVOS

1.3.1. Objetivo general. Describir los factores que inciden en la situación actual de las mujeres viudas de policías, con miras a elaborar una propuesta tendiente a impulsar procesos alternativos de producción y fortalecimiento social para este grupo de mujeres.

1.3.2 Objetivos específicos

- Identificar los niveles de atención que brinda la Policía Nacional a las mujeres viudas de policías (económico, psicológico, sociocultural).
- Conocer la problemática social de las mujeres viudas.
- Identificar la situación económica actual de las mujeres viudas.
- Elaborar una alternativa de producción y fortalecimiento social encaminado a mejorar las condiciones de vida de las viudas.

1.4 MARCO REFERENCIAL

1.4.1 Antecedentes del problema. Para dar viabilidad al presente estudio, se hizo revisión de las fuentes investigativas que con relación al tema se hubieren realizado en las instituciones universitarias de la región y se encontró que existen trabajos sobre la situación socioeconómica y política de la mujer en Nariño, sobre perspectiva de género y sobre la elaboración del duelo en la pareja y la familia, pero ninguno que aborde explícitamente la problemática de las mujeres viudas de policías y la atención que estas reciben por parte del Comando.

A continuación se presentan algunos datos importantes que se han publicado en informes presentados por instituciones dedicadas a defender los derechos de la población vulnerable como es el caso de las mujeres que pierden a sus cónyuges por culpa del conflicto que el país enfrenta.

- Madres solas a consecuencia de las guerras.

"La guerra les arranca el amor, les deja a la deriva, sin techo, sin tierras, sin bienes, desprotege a sus hijos y les aleja de sus familiares y hasta de su patria. El conflicto armado les tira, les abandona a la sociedad sin ningún apoyo económico, sin techo, sin tierras, sin ningún otro bien. Les deja a la deriva, a la bondad de organizaciones humanitarias o a la beneficencia de familiares que en la mayoría de las veces, enfrentan las mismas penurias. Es la situación de las viudas y compañeras de los desaparecidos, producto de los conflictos armados."²

² CORREA, Sandra. Madres solas a consecuencia de la guerra. Rev. Región, América Central y del Caribe No.2, México, enero de 2000. Pág. 26

Las estrategias a seguir frente a esta realidad no son difíciles de ejecutar si hay voluntad de parte de los estados para poner en práctica programas educativos de mayor cobertura, coherentes con su entorno y que verdaderamente satisfagan las necesidades personales y sociales de las viudas, sobre todo de aquellas que viven en la extrema pobreza.

Según el Comité Internacional de la Cruz Roja los gobiernos nacionales y regionales deben trabajar para solventar los siguientes aspectos: la participación política, económica y social de las viudas (educación cívica, alfabetización, capacitación profesional, apoyo a la micro empresa). Es necesario hacer esfuerzos en cuanto a las leyes nacionales que permitan prevenir ciertos problemas sobre todo en aquellos casos en que se haya legislado nacionalmente en ese sentido. Las Comisiones Interministeriales de aplicación del derecho internacional humanitario, podrían asumir algunos de estos retos.

Es de extraordinaria relevancia que cada país emprenda la tarea de escuchar a estas mujeres viudas, como se ha hecho al consignar los testimonios de la guerra, en que aparecen varios relatos de mujeres que han pasado por estos sufrimientos.

"En los países que hoy viven la posguerra, la organización de los grupos de familiares afectados directamente por estos conflictos armados, debe ser promocionada y adaptada a la realidad de cada nación, ya que es una fórmula exitosa para ser oídos y obtener ayuda efectiva. De hecho un ejemplo de los resultados que se consiguen de esta organización es Guatemala en donde las mujeres empezaron a luchar por mejorar su situación, consiguiendo finalmente un espacio en la sociedad que no tenían antes"³

Las Sociedades Nacionales de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja, y el Comité Internacional de la Cruz Roja reafirman que se deben elaborar programas para apoyar a estas víctimas para que vuelvan a encontrar su autonomía, considerándolas como actoras de su desarrollo.

De acuerdo al aporte anterior consideramos, que es de suma importancia que estos programas de asistencia, incluyan el apoyo psicosocial de estas personas y de sus familias, durante y después del conflicto, para una reinserción total a la sociedad. La cruda realidad del "siglo de la guerra", exige una proyección hacia el nuevo milenio, para que este se desarrolle en un clima más humano donde las

³ Ibid., pag. 5

mujeres y, en este caso las viudas, dejen de ver el horizonte gris y, en cambio, lo miren cargado de positivismo y de verdaderas oportunidades.

1.5 MARCO SITUACIONAL

1.5.1 Contexto institucional

La Policía Nacional cuenta con un esquema del direccionamiento estratégico que se dimensiona en tres componentes: Formulación estratégica, análisis de realidad institucional y despliegue de los imperativos.

"La formulación estratégica abarca la misión, visión y valores de la Institución. La misión es contribuir a las necesidades de seguridad y tranquilidad pública, mediante un efectivo servicio, fundamentado en la prevención, investigación y control de delitos y contravenciones, generando una cultura de solidaridad que permita a los habitantes de Colombia convivir en paz.

La visión de la Policía Nacional de Colombia es la de proyectarse como una Institución confiable, competente y sólida; sustentada en el profesionalismo, motivación y comportamiento ético de sus hombres y en los avances tecnológicos e integrada con la comunidad en la construcción de una convivencia solidaria, pacífica y segura. Para ello se han establecido como valores institucionales la honestidad, respeto, justicia, lealtad, tolerancia, responsabilidad y vocación de servicio.

La realidad de la Institución se dinamiza de acuerdo con los resultados de la gestión, la estructura orgánica, la cultura Institucional, el entorno y la voz de la comunidad.

Los imperativos estratégicos hacen referencia a la identificación de las áreas claves que se deben impactar y a la formulación de los asuntos relevantes a los cuales la Institución debe orientar sus esfuerzos, atención y recursos para garantizar su sostenibilidad y permanencia en su ámbito de acción. Este proceso implica un despliegue de fuerzas que permiten poner la visión en acción y precisan las grandes estrategias para hacer realidad la filosofía Institucional.

Para el desarrollo y satisfacción de la comunidad policial se plantean estrategias institucionales como las siguientes:

- Establecer y dar a conocer los criterios utilizados para la programación de traslados, bajo los principios de equidad, igualdad y oportunidad.
- Operacionalizar el plan de formación y capacitación de acuerdo con los requerimientos de los cargos y servicios.
- Fomentar comportamientos que evidencien la práctica de los valores.
- Satisfacer las necesidades de salud y bienestar de la comunidad policial.
- Elaborar y aplicar un sistema de estímulos e incentivos para el personal.
- Desarrollar el modelo de gestión humana.

Como propósito institucional se busca la vinculación efectiva de la comunidad en las estrategias policiales para el mejoramiento de las condiciones de seguridad y convivencia ciudadana"⁴

1.5.2 Contexto regional

A raíz de las políticas macroeconómicas del gobierno nacional, caracterizadas por la implementación del neoliberalismo y la apertura Económica, ha entrado en crisis la estructura socioeconómica regional que mantenía cierta estabilidad en el sector urbano y rural del Departamento de Nariño. El desempleo continúa siendo uno de los problemas principales y por el momento no se vislumbran posibilidades de solución pues su infraestructura económica es incipiente y subdesarrollada; sus pobladores dependen principalmente del comercio, los servicios y la pequeña industria de alimentos, bebidas, muebles y de las artesanías, afamadas por sus bien elaborados trabajos como talla en madera, barniz de pasto, repujado en cuero, tamo, tejidos, gobelinos y cerámicas; y en el sector rural de la agricultura

La mayor parte del presupuesto total del departamento y del municipio se destina a pagar los empleos de la administración en los que las cuotas de poder entre los partidos políticos tradicionales y los nuevos grupos ideológicos siguen marcando

⁴ Revista Bienestar Social. Una publicación de la Dirección de Bienestar Social de la Policía Nacional. Agosto de 2001. Edición No. 3. Pag. Pag. 6

una realidad clientelista que no cambia. Las inversiones y los recursos para el desarrollo de programas sociales, económicos y culturales son mínimos y escasos. Así se aprecia, cómo el Estado, a través de sus gobiernos regionales, se ha convertido en la principal fuente de empleos temporales. El fenómeno social del "padrinazgo" y el "clientelismo" son las principales estrategias de sobrevivencia.

En el campo predomina el minifundio como forma de tenencia de tierras, lo cual ha generado una economía de autoconsumo que obstaculiza unas mejores condiciones de vida, que sumada al abandono estatal han perpetuado la pobreza, el desempleo, las enfermedades, el analfabetismo, la inseguridad y en los últimos 10 años la violencia que está generando migraciones y desplazamientos forzosos de la gente del campo a la ciudad.

Los largos períodos de sequía aumentan la crisis del sector agrario manifestada en la pérdida de los sembrados, en la reducción progresiva de los precios, escasez de mercados, precios inalcanzables de insumos para el cultivo, dificultad de acceso a los servicios sociales básicos y deterioro de vías de comunicación. Ante tal realidad muchos campesinos han optado por sembrar cultivos ilícitos que les permiten mayor rentabilidad económica para la subsistencia de sus familias, pero que, a su vez, ha ocasionado la ruptura de ciertos valores fundamentales que mantenían la estabilidad del hogar.

Lo anterior, aunado a la situación de inseguridad que se vive en todo rincón del departamento, ha ocasionado una situación de agudización de la violencia en la región, expresada en el bloqueo de vías por parte de la insurgencia y de los Movimientos Sociales que han incomunicado al Departamento, especialmente en la Vía Panamericana que conduce al Norte del País, al sur con la zona fronteriza del vecino País del Ecuador y a la costa pacífica, vía Pasto - Tumaco, agravada la problemática con el accionar periódico de la delincuencia común que diariamente asalta 3 y 4 buses y vehículos de carga.

De otra parte, la insurgencia armada, que actúa en Nariño con los frentes 29 y 42 de las FARC; el ELN con los Comuneros del Sur, con sus compañías "Guerreros del Sindagua", "Mártires de Barbacoas" y esporádicamente el "Aldemar Londoño" del EPL, han incursionado con la toma de municipios en una magnitud impresionante, ya no solo en los pueblos más lejanos, sino a municipios importantes y cercanos, como el caso de Samaniego, San Pablo, Córdoba, Cumbal; ocasionando grandes bajas a la Fuerza Pública, destrucción a la infraestructura municipal y petrolera y lo que es más grave, muerte de personas de la sociedad civil, incluidos niños y ancianos.

Los paramilitares también hacen presencia en Nariño con el Bloque "Libertadores de Sur", con incidencia en Nariño y Putumayo y el bloque del Cauca también con actividad en Nariño. La guerra por el control territorial entre la insurgencia y las autodefensas ha dejado muchos muertos, principalmente en la Costa del Pacífico. La mal llamada "limpieza social", donde según investigaciones de la Policía Nacional, se ha acrecentado últimamente, especialmente en las principales ciudades: Pasto, Tumaco, Ipiales, Samaniego y algunos municipios del Norte, creando la zozobra, especialmente en los sectores de la economía informal.

La muerte selectiva de líderes populares, magisteriales y estudiantiles, han cobrado hasta los últimos 6 meses del año 2002 la vida de más de 80 personas, todas reivindicadas por las autodefensas, sin contar con las constantes amenazas de muerte a dirigentes sociales, reconocidos en Nariño. A sí mismo, ya las autodefensas empiezan a ejecutar masacres como las perpetradas en Samaniego, El Tambo y la Costa Pacífica"⁵

La agudización del conflicto, en Nariño y Putumayo a raíz de la implementación del Plan Colombia, especialmente la fumigación aérea de los cultivos ilícitos, la confrontación armada por la disputa territorial, las masacres a la población civil y las persecuciones han ocasionado un gravísimo problema social, que es el desplazamiento forzado de personas y familias, en especial hacia los cascos urbanos de los municipios del Departamento y hacia el Ecuador, huyendo de la violencia indiscriminada.

1.6 MARCO LEGAL

Corresponde al Ministerio de Defensa Nacional la orientación, coordinación y control del Instituto para la seguridad social y bienestar de la Policía nacional, (Decreto 352, febrero 11 de 1994) en los aspectos de organización, personal y actividades que debe desarrollar éste, de acuerdo con la política general del gobierno.

Para el cumplimiento de los objetivos a que se refiere el artículo anterior, el Instituto tiene las siguientes funciones:

⁵ Diario Del Sur. Estragos de la violencia en Nariño. Marzo 20 de 2003.

- "Desarrollar los planes y programas en las áreas de salud, bienestar, educación, vivienda, recreación y readaptación laboral y subsidios para los discapacitados físicos requeridos por la Policía Nacional.
- Atender directamente o a través de terceros, la prestación de los servicios en las áreas de seguridad social y bienestar para el personal de la Policía Nacional.
- Pagar el subsidio familiar al personal del nivel ejecutivo de la Policía Nacional, de conformidad con la ley y los reglamentos.
- Celebrar convenios con las instituciones públicas o privadas para la administración de activos en cumplimiento de los fines sociales del Instituto.
- Coordinar con las autoridades departamentales y municipales, las acciones de bienestar para los miembros de la Policía Nacional.
- Organizar centros de salud, recreativos, educativos, sociales y gestionar la adquisición de vivienda fiscal y propia, para el personal de la Policía Nacional.
- Fomentar a través del desarrollo de programas adecuados, el bienestar mental y físico de los miembros de la Policía Nacional.
- Las demás que les señalen la ley y los reglamentos" ⁶

1.7 MARCO CONCEPTUAL

1.7.1 Empresa. Desde el punto de vista social es una comunidad de personas que tienen influencia recíproca en la sociedad en que participan, se unen para satisfacer sus propias necesidades y las de los demás; es un factor importante en el desarrollo y dinámica de la sociedad.

Desde el punto de vista económico la empresa busca la obtención de beneficios, a través de la producción de bienes y la prestación de servicios. Desde el punto de vista social es una comunidad de personas que tienen influencia recíproca en la sociedad en que participan y que desarrollan y comunican valores que permiten el progreso social.

⁶ SERRANO Cadena Rosso José. Policía Nacional Una Nueva Era. Prolibros. Bogotá D.C. Colombia 1994. Pag. 14

Según el código de comercio y relacionando su carácter jurídico, "se entiende por empresa toda actividad económica organizada para la producción, transformación, circulación, administración o custodia de bienes, o la prestación de servicios".

Chiavenato Idalberto define la empresa como "toda acción humana que procura reunir e integrar recursos humanos y no humanos (financieros, físicos, tecnológicos, etc), con el fin de alcanzar objetivos de autoconservación y de lucro, a través de la producción y comercialización de bienes y servicios"⁷

1.7.2 Administración. Es una de las áreas más importantes de la actividad humana, ya que su función básica es lograr y mantener un ambiente en el cual las personas que trabajan en grupos puedan lograr las metas y objetivos propuestos.

Así la administración se ha convertido en un sistema social que por medio de los procesos de planeación, organización, dirección y control coordina los recursos humanos, financieros y materiales de una entidad en función de sus objetivos y fines, siendo dinamizado por un sistema básico de comunicaciones y teniendo sus directrices condicionadas por los demás sistemas sociales.

Un gran número de características son importantes para el administrador: ambición, motivación para el logro y el poder, ecuanimidad y optimismo, cierto tipo de habilidades cognoscitivas e interpersonales, el conocimiento detallado de la empresa y relaciones de cooperación con otras personas que trabajan en ella.

1.7.3 Capacidad innovadora. Es la capacidad de la gente para trascender a mejores niveles de desarrollo mediante el aprovechamiento de los talentos propios tales como espíritu creativo, participación social, fuerza imaginativa, interacción pacífica, pensamiento crítico y claros procesos investigativos. La estructura organizacional, para permitir la capacidad innovadora, debe tener como características, la adaptabilidad, el sentido de identidad, la perspectiva exacta del medio ambiente y la integración entre sus participantes.

1.7.4 Desarrollo. Es un proceso participativo de cambio gradual y constante que conduce a mejorar las condiciones de vida individuales y comunitarias de la gente. Es una respuesta organizacional a las expectativas de cambio; es un proceso esencialmente dinámico de transformación que exige la participación activa,

⁷ Citado por Luis Efraín Acosta en el módulo Teorías y procesos administrativos. San Juan de Pasto, 1997. Pag, 47

voluntaria y abierta de todos los elementos relacionados con su proceso, y ante todo, un profundo respeto por la persona humana.

1.7.5 Liderazgo colectivo. Actitud de ser conscientes de desempeñar un papel activo en la organización, reconociendo que debe haber un líder en cada persona y en cada rincón del espacio de trabajo. Es poder romper el esquema de ser liderseguidores lo cual solo genera paternalismo y dependencia.

Los seres humanos no son recursos, ellos realmente generan recursos. Su creatividad, innovación, capacidad de cambio y de asumir retos deben ser impulsados por la cultura de la organización.

La mejor alternativa es educar a la gente, brindarle entrenamiento e ir logrando poco a poco su madurez, consciente en sumir su papel, buscar su autorealización y a la vez su interdependencia. Permitir que todos piensen, decidan y ejecuten requiere acabar con ciertas "reglas" tradicionales que nos brindan una falsa tranquilidad.

1.7.6 Dimensión Psicosocial. Comprende las percepciones y creencias de los individuos sobre el mundo social. Abarcan el estudio de cómo las personas se explican su propia conducta y la de los demás, los estereotipos que se forman sobre los sucesos sociales, la concepción de ellas mismas y el rol que interpretan en el mundo social al que pertenecen, y en qué se ocupan en las diferentes situaciones sociales. La cognición social también estudia el efecto de todos estos procesos en el pensamiento y la motivación.

“Lo social esta constituido tan solo por interacciones, influjos recíprocos, modo o formas de vida y además como relaciones de interacciones”.⁸ Por lo tanto lo social no es desconocido, en cierto modo estamos familiarizados, es aquello que se relaciona con la coexistencia o convivencia de las personas.

1.7.7 Dimensión Económica. “Vivimos en un mundo de grandes necesidades insatisfechas, pero en donde prevalece también la escasez de recursos para satisfacerlas. Un mundo en el cual el ser humano diariamente enfrenta el hecho de no poder tener todo lo que desea, ni cuenta con los recursos y la habilidad suficiente para obtenerlo. Esto ha hecho que la humanidad desarrolle una actividad económica, es decir, que ponga su interés en satisfacer sus necesidades esenciales de alimentación, vivienda, vestido, educación y salud.”⁹

⁸ LUMEN, Humanitas. La definición de lo social. Pág. 23. Buenos Aires

⁹ SIGLO, Hombres Editores. Introducción al análisis económico. Pág. 80. Santa Fé de Bogotá

Para lograr esto, el hombre ha desarrollado cierta capacidad para seleccionar acciones; desde aquella mas simple, que se destinan apenas a conseguir lo esencial para subsistir y en los cuales no hay un sentido económico; hasta otras cada vez mas complejas, en los que lo económico adquiere vida propia. La actividad del individuo tiene un sentido económico, cuando esta estrechamente relacionada con la de otros, de tal forma que se elaboran diversos bienes o se prestan varios servicios con el ánimo principal de obtener un provecho. Los bienes y servicios son un medio para satisfacer las necesidades humanas.

1.7.8 Normas. Cuando una persona entra en relación con otra, ambas se inspiran en las mismas normas y códigos para poder comprender el significado de las conductas, y si existe la comunicación es porque las palabras, la mímica o los gestos tienen el mismo significado para ambas. Las relaciones entre las personas suponen la 'unanimidad relativa', es decir, el acuerdo de un mínimo de normas comunes. Sin embargo, todo patrón o modelo de conducta es relativo, ya que al ser adquirido puede variar entre dos sociedades diferentes o entre generaciones. Algunos patrones de conducta se olvidan, otros se transforman u otros permanecen adoptando un nuevo significado. En el campo de la sociología, los profesionales estudian las costumbres y acontecimientos que pertenecen a una época determinada (de una generación), ya que ilustran la rápida evolución de los modelos y normas sociales.

1.8 FUNDAMENTOS TEÓRICOS

1.8.1 Naturaleza y propósitos de la planeación: Al estructurar un medio ambiente que permita el eficaz desenvolvimiento de los individuos que trabajan conjuntamente, en grupos, la tarea esencial es observar que los propósitos, los objetivos y los métodos para alcanzarlos sean claramente entendidos. Si el esfuerzo del grupo ha de ser eficaz, las personas deben estar enteradas de qué es lo que se espera que logren. Esta es la función de la planeación.

"De todas las funciones administrativas, es la básica. Incluye la selección entre cursos diversos y futuros de acción para la empresa como un todo y para cada departamento o sección dentro de ella. Requiere la selección de los objetivos empresariales y de las metas departamentales, y la determinación de las formas de alcanzarlos. De este modo los planes proporcionan un medio racional para lograr objetivos preseleccionados. La planeación implica una innovación administrativa.

Planificar es decidir por anticipado qué hacer, cómo hacerlo, cuando hacerlo, y quien lo va a hacer. La planificación llena el vacío entre donde estamos y a dónde queremos ir. Es un proceso intelectualmente exigente; requiere la determinación de los cursos de acción y la fundamentación de las decisiones en los fines, conocimientos y estimaciones razonadas.

La naturaleza esencial de la planificación puede ser entendida mediante cuatro principios básicos: Contribución a los objetivos, primacía de la planificación, Extensión de la planificación y eficacia de los planes¹⁰

- **Contribución a los objetivos.** Todo plan y sus derivados deben contribuir de una forma positiva al cumplimiento de los objetivos de la organización. Este principio tiene su origen en la naturaleza de las empresas organizadas, la cual existe para el cumplimiento del propósito mediante una cooperación deliberada.

- **Primacía de la planificación.** La planificación es un requisito primordial de las funciones administrativas de la organización, desarrollo del personal, dirección y control, aunque todas las funciones estén enlazadas. La planificación es única, puesto que establece los objetivos necesarios para el esfuerzo de todo el grupo. La acción no planificada no puede ser controlada; es decir, sin planificación no puede darse un control eficaz.

- **Extensión de la planificación.** La planificación es una función de todo ejecutivo, aunque su carácter y amplitud varían con su autoridad y la naturaleza de las políticas y planes impuestos por su superior.

- **Eficacia de los planes.** La eficiencia de un plan se mide por el monto de su contribución a los propósitos y objetivos, como compensación de los costos y otras consecuencias inesperadas requeridas para formularlo y llevarlo a cabo. Un plan puede contribuir al logro de los objetivos, pero a costos muy altos e innecesarios. Este concepto de eficiencia implica la tasa normal de ingresos sobre egresos, pero sobrepasa la acepción usual de insumos y productos, en términos de dinero, horas-hombre o unidades de producción, para incluir valores tales como las satisfacciones individuales y de grupo.

Teniendo en cuenta que un plan abarca cualquier curso de acción futura, podremos ver que aquellos son variados. Aquí han sido clasificados, como propósitos o metas, objetivos, estrategias, políticas, reglas, procedimientos, programas y presupuestos.

¹⁰ Koontz y O'Donnell. Curso de Administración Moderna, 6edición, Mc Graw-Hill, México, 1980. P. 73

- **Propósitos o misiones.** Una clara definición de los propósitos o misión es necesaria para trazar objetivos claros y significativos bien sea orientados a la producción o a la distribución de bienes y servicios.
- **Objetivos.** Los objetivos o metas, son los fines hacia los cuales se dirigen las actividades. Representan no sólo el punto final de la planeación, sino también el lugar hacia donde se encamina la organización, integración, dirección, liderazgo y control.
- **Estrategias.** Refleja conceptos globales y amplios, relativos a la operación empresarial. Denotan un programa general de acción y un despliegue de esfuerzos y recursos para alcanzar los objetivos.
- **Políticas.** Son enunciados generales o manera de entender que guían o canalizan el pensamiento o la acción en la toma de decisiones. Delimitan el área dentro de la cual una decisión ha de ser tomada y aseguran que esté de acuerdo con los objetivos.
- **Procedimientos.** Establecen un método habitual de manejar actividades futuras. Son guías de acción, más que de pensamiento y detallan de forma exacta como debe cumplirse una actividad.
- **Reglas operativas.** Una regla requiere que una acción específica y definida respecto a una situación se lleve a cabo. Por ello está relacionada con los procedimientos en el sentido que guía la acción.
- **Programas:** Son un complejo de metas, políticas, procedimientos, reglas, asignaciones de tareas, pasos que han de seguirse, recursos que han de emplearse y otros elementos necesarios para llevar a cabo una acción.
- **Presupuestos.** Un presupuesto, como plan, es la expresión de los resultados esperados en términos numéricos. Puede expresarse en términos financieros o en función de horas-hombre, unidades productivas, horas-máquina o cualquier otro término numérico mensurable.

1.8.2 La organización como función administrativa. Organizar es la acción de disponer las partes de un todo que puede funcionar, de tal manera que se pueda lograr suficiente armonía entre los planes y objetivos señalados.

"La organización es la agrupación de las actividades necesarias para lograr un objetivo, la asignación de cada grupo a un administrador con autoridad para supervisarlos, el establecimiento de medidas necesarias para entablar una coordinación horizontal en la estructura de la empresa"¹¹

Las anteriores afirmaciones se relacionan cuando afirman que la organización consiste en el establecimiento de una estructura formal por medio de la cual se logra el manejo de las diferentes relaciones que deben existir entre los elementos integrales de una empresa con el fin de facilitar el cumplimiento de las tareas y, por consiguiente, lograr los objetivos.

Lo importante de la organización es que debe constituirse en el principal mecanismo activador de los planes, pero conviene señalar otros aspectos relevantes que son consecuencias positivas de la tarea organizativa:

- La organización permite precisar las actividades requeridas para lograr los objetivos.
- Establece la forma como deben agruparse consistentemente las actividades de la empresa.
- Establece la asignación precisa de actividades a cada una de las personas que conforman la empresa.
- Crea el mecanismo adecuado para la delegación de la autoridad cesaría en la ejecución de las actividades.
- Crea las disposiciones relativas al tipo de coordinación que se desea entre los diversos niveles de jerarquía.
- Ayuda a minimizar costosos puntos débiles tales como la duplicidad de funciones, la superposición de esfuerzos y la ociosidad.
- Permite desarrollar las habilidades directivas.

¹¹ SABOGAL, OMAR. Proceso Administrativo. UNISUR, Bogotá 1991 Pág. 89

1.8.3 Proceso de dirección. "El fundamento de la dirección efectiva consiste en ayudar a los dirigidos a cumplir sus respectivas metas, a conseguir los objetivos esenciales de la empresa y a desarrollar sus máximas capacidades para el cumplimiento del trabajo. Para ello, todo jefe ha de ser consciente de los siguientes aspectos, los cuales giran en torno a la función de dirección:

- Los objetivos de la empresa y los de las personas.
- Las características de los individuos a su cargo.
- Los beneficios de la dirección y la satisfacción de los dirigidos.
- Las actitudes de la clase dirigente.
- Los instrumentos y los procesos de dirección que se utiliza¹²

La dirección vela porque los planes se cumplan eficientemente, de tal manera que todo esfuerzo que en ella se realice está justificado en la medida que permita satisfacer prontamente los objetivos de la compañía. Esto amerita que el directivo haga un análisis detallado de elementos previos tales como: Los objetivos que se desea lograr, las características y funciones del factor humano, los factores productivos.

Dado que los dirigentes de la empresa se constituyen en los impulsores de la acción, los resultados buenos o malos son consecuencia de la conducción y orientación que hacen de las relaciones de los trabajadores entre sí y con ellos. Esto significa que una buena tarea de dirección proporciona beneficios tales como:

- Estimula la participación a cualquier nivel de la organización.
- Elimina o reduce el efecto de los problemas interpersonales.
- Imprime un concepto humanístico a la administración dado que se trata de dirigir personas.
- Incentiva la integración individual y social.
- Motiva hacia la acción.

¹² CHIAVENATO, Idalberto. Introducción a la Teoría General de la Administración. Editorial McGraw-Hill. Bogotá, 1981. Pág. 37.

- Crea lazos de unión entre los actores de la empresa.
- Comparte con su equipo la mayor cantidad de información, evitando el secreto y la desconfianza.

1.8.4 Control. Es un proceso administrativo a través del cual los administradores realizan un esfuerzo sistemático orientado a comparar el rendimiento con los estándares establecidos por las organizaciones y estar en capacidad de determinar si el desempeño es acorde con las normas.

"El control puede definirse como el proceso para determinar lo que se está llevando a cabo, valorizándolo y, si es necesario, aplicando medidas correctivas de manera que la ejecución se lleve a cabo de acuerdo con lo planeado"¹³

Con esta función administrativa se verifica el funcionamiento de las organizaciones señalando puntos débiles y errores para poder rectificarlos a tiempo, regresar la acción al cauce que debe seguir y evitar la reincidencia de las desviaciones.

La comparación de los objetivos formulados inicialmente con los logros obtenidos y los modelos de desempeño en los planes, programas y proyectos sociales, permiten analizar la eficacia en cada nivel de planificación; es decir, si se resolvió el problema y en que magnitud.

Realmente, se pueden distinguir al menos cuatro tipos de indicadores de logro o de eficacia, concordando cada uno de ellos con el nivel de planificación y los objetivos establecidos para cada nivel:

- **Indicadores de impacto.** Relacionados con los logros a largo plazo y las contribuciones de los proyectos y programas al cumplimiento de la misión u objetivo superior de la institución o el grupo.
- **Indicadores de efecto.** Relacionados con los logros a mediano plazo y las contribuciones de los proyectos sociales al cumplimiento de los objetivos programáticos de una región específica.

¹³ Ibid., Pág. 16.

- **Indicadores de resultado.** Relacionados con los logros a corto plazo y las contribuciones del proyecto social a resolver directamente problemas y necesidades del grupo.

- **Indicadores de Producto.** Relacionados con el inmediato plazo y las contribuciones de los componentes y actividades al cumplimiento de los propósitos establecidos en cada objetivo específico del proyecto social.

1.8.5 La gerencia de empresas sociales. Pretende fomentar la gestión empresarial con un criterio de desarrollo social y buscar desarrollo social apoyada en criterios empresariales; ha entendido y comparte la necesidad de generar una ciudadanía activa, organizada y en relación recíproca con el Estado y la empresa privada y entiende la gobernabilidad en una dimensión que lleva implícita una nueva concepción del ciudadano, de la sociedad civil y de las relaciones entre ellos.

"Es importante impulsar a las organizaciones del sector social a asumir cada vez con mayor propiedad el papel de verdaderas empresas sociales, procurando como tales el mejoramiento de la calidad de vida de las comunidades y asumiendo en su trabajo las siguientes características:

- Conocimiento profundo de la realidad social.
- Interrelación de los recursos (humano, técnico, físico y económico) en procesos dinámicos, eficaces y eficientes para lograr resultados positivos y efectivos en la población.
- Impulso a la participación comunitaria y la integración social para la puesta en marcha de verdaderas políticas sociales.
- Relación con el Estado y con el sector privado a través de enfoques estratégicos claros, flexibles, efectivos y equitativos; prestación de servicios o producción de bienes sin ánimo de lucro y en busca del interés público.
- Enfoque en el mejoramiento conjunto de la calidad de vida, en virtud de procesos de facilitación, liderazgo y de enseñanza-aprendizaje sin limitaciones espaciales, temporales o personales.
- Aplicación de enfoques participativos en la planeación, organización y gestión.

- Preocupación constante por su permanente desarrollo."¹⁴

Un aspecto importante para ello es la gerencia, que en las empresas sociales tiene una clara connotación política, pues siempre busca el interés general sobre el particular, apoyada en una cultura de convivencia, de transparencia en las decisiones, de respeto a los derechos humanos y de cooperación en busca del trabajo sinérgico. Como dimensiones de dicho estilo gerencial se pueden anotar:

- Una gerencia hacia adentro de las labores, los procesos, la motivación y el fortalecimiento.
- Una gerencia hacia afuera, la del mercado social, el posicionamiento, la diferenciación, la planeación estratégica y el benchmarking.
- La gerencia interorganizacional, de las uniones o alianzas estratégicas con otras organizaciones para complementarse.
- La gerencia comunitaria, de apoyo a la organización y el desarrollo integral de las comunidades, generalmente rurales.
- La gerencia intersectorial, de concertación prospectiva con el Estado y con las organizaciones de todos los sectores y de éstos con la comunidad.
- La gerencia filantrópica, que es la de dar, socorrer, amparar a las personas que por sus condiciones de extrema pobreza afrontan peligros para su existencia.

Estos son, entre otros, algunos de los aspectos para tener en cuenta a la hora de orientar una organización social hacia la optimización de sus recursos y posibilidades en bien de la sociedad donde está inserta.

1.8.6 Participación y desarrollo comunitario. La participación comunitaria es un proceso colectivo pedagógico porque para poder tomar decisiones, gestionar y ejecutar, la comunidad debe aprender a conocer el entorno, las causas que originan los problemas y situaciones, sus necesidades y recursos. Además debe construir herramientas e instrumentos que le permitan una actividad permanente, que le suministre la información necesaria para tener un mejor conocimiento de su realidad y la forma cómo transformarla. Ese accionar genera en la comunidad aptitudes y actitudes cognitivas, que luego en la conjugación con las teorías, dan origen a nuevos conocimientos que enriquecen la sabiduría popular.

¹⁴ DRUCKER, Peter. Op. Cit. Pág. 67.

Por lo general en toda comunidad las personas tienen aspiraciones de mejorar sus condiciones de vida. El problema que se presenta es que se les dificulta cómo hacerlo o no tienen los recursos necesarios para llevarlo a cabo. Si no se rompe este círculo se cae en el conformismo y en la rutinización y se corre el peligro de que ellas se enquisten y sean poco receptivas al cambio.

El desarrollo comunitario se refiere al conjunto de procesos que integran los esfuerzos de la población y las del estado para mejorar las condiciones económicas, sociales y culturales de la comunidad. Este proceso se orienta al cambio social que tiende a mejorar las condiciones de vida de la gente buscando mejores niveles de organización, mayor integración, mayor participación activa y una presencia sincera en las actividades concretas que buscan respuesta favorable a objetivos comunes. Es por esto que se habla de desarrollo comunitario como una acción autogestionaria, lo cual implica entonces que los mismos miembros de la comunidad participen en la identificación y el control, pero también en los resultados.

Universalmente, el desarrollo de la comunidad se orienta por los siguientes principios:

- El objetivo del desarrollo es la persona humana concebida en su integridad.
- El recurso fundamental para el desarrollo es la misma persona, unida a sus semejantes.
- El desarrollo debe promover en la población actitudes, capacidades y organización necesarias para su autogestión.

"En Colombia el proceso de desenvolvimiento de las organizaciones comunales se hizo evidente en el año de 1973, cuando el gobierno reglamentó la creación y el funcionamiento de las asociaciones municipales de Juntas de Acción Comunal, las cuales movilizaron la energía social latente en un trabajo hecho en común para alcanzar un objetivo fácil y de interés colectivo. Entre otros objetivos y principios se mencionan los siguientes:

- Promover y fortalecer en el individuo, el sentido de pertenencia frente a su comunidad.
- Crear y desarrollar procesos de formación para el ejercicio de la democracia.

- Planificar el desarrollo integral y sostenible de la comunidad.
- Generar procesos comunitarios autónomos de identificación, formulación, ejecución, administración y evaluación de planes, programas y proyectos de desarrollo comunitario¹⁵

Trabajar en, por y para el crecimiento de un grupo, implica que los y las protagonistas aprendan a sentirse partes activas del ser colectivo, esto se logra a través de un proceso reeducativo donde la gente reflexione y adquiera compromisos de cambio, estos deben reflejarse en diseños de políticas de bienestar social; los facilitadores comunitarios actúan como coordinadores de las acciones educativas y trabajos materiales para conseguir soluciones a las necesidades fundamentales de la comunidad. También colaboran en programas de autoayuda de grupos locales con intereses comunes como, por ejemplo, los programas de formación para dirigentes locales que permitan analizar y resolver los problemas de su comunidad.

El trabajo comunitario consiste en unir esfuerzos para organizar lo disperso, para motivar nuevas actitudes frente a la vida, para incentivar las capacidades sociales hacia una evolución del grupo tendiente a cualificar la convivencia, para apoyar la esperanza de desarrollo socio cultural y económico, esto implica retomar los elementos progresistas del grupo de mujeres y también sus debilidades para comprender sus realidades e iniciar acciones de construcción de nuevas perspectivas que conduzcan hacia la autosuperación y autodeterminación como grupo que debe velar por su propio progreso, sin esperar pasivamente que otros les solucionen sus necesidades.

El equipo investigador comprometido en los procesos de sensibilidad y creatividad para impulsar el proceso de autogestión debe estimular a la comunidad para que reflexione sobre su problemática y se apropie de los valores y expresiones colectivas que les faciliten descubrir su propio camino hacia el progreso y decidan en forma autónoma sobre los caminos que reorientan su destino .

1.8.7 Liderazgo y compromiso comunitario. El liderazgo es necesario y fundamental para el desarrollo de los grupos humanos y organizaciones de todo tipo, que puede contribuir significativamente al mejoramiento del nivel de vida de la población.

¹⁵ CONSTITUCION POLITICA DE COLOMBIA. Ley 743 de junio 5 de 1995. Cap. III. 9 edición.

"El liderazgo es la capacidad que tiene una persona o un grupo de personas de pensar y entender los problemas, presentar propuestas e ideas para lograr mejorar la situación, buscar soluciones, obtener resultados, dirigir, planificar, comunicar, tomar decisiones, escuchar y motivar a los otros".¹⁶

En psicología social, el concepto de liderazgo se refiere a un rol de la personalidad o patrón de conducta de ciertas personas en las situaciones sociales. El rol puede ser entendido como el papel que pone en práctica la persona en el drama social, o, en un sentido más preciso, como el sistema de expectativas sociales que acompañan a la presentación pública de los sujetos de un determinado estado social.

La corriente seguidora del alemán Max Weber, considerado el fundador de la sociología moderna, distingue tres tipos de liderazgo que se refieren a otras tantas formas de autoridad: el líder carismático, al que sus seguidores le atribuyen condiciones y poderes superiores a los de otros dirigentes; el líder tradicional, que hereda el poder, ya sea por la costumbre de que ocupe un cargo destacado o porque pertenece a un grupo familiar que ha ostentado el poder desde hace mucho tiempo, y el líder legal, que asciende al poder por los métodos oficiales, ya sean las elecciones o votaciones, o porque demuestra su calidad de experto sobre los demás. Esta figura se reconoce comúnmente en el campo de la política y de la empresa privada.

La visión en la sociología contemporánea subraya la importancia del papel que desempeña el poder que se le otorga y que ejerce el líder, o jefe, sobre los subordinados. También se plantea interrogantes sobre cuál es la estructura que favorece a una persona situarse en posiciones superiores a los demás, cuál es la naturaleza de la legitimidad que obtiene el líder y de dónde proviene.

El líder es mejor cuando las personas apenas saben que existe. No tan bueno cuando las personas lo obedecen y lo aclaman, y aún peor cuando lo desprecian. Pero del buen líder, que habla poco, terminado su trabajo y cumplido su objetivo, todos dirán: "Esto lo hicimos nosotros mismos".

"Si yo dejase de estorbar a las personas, ellas se ocuparían de sí mismas"

"Si yo dejase de mandar a las personas, ellas obrarían por sí mismas"

¹⁶ GONZALES, Esperanza. Participación, organización y gestión, Santafé de Bogotá. Nueva Gente, 1996, Pg.106

"Si yo dejase de sermonear a las personas, ellas se perfeccionarían por sí mismas"

"Si yo dejase de imponerme a las personas, ellas se convertirían en sí mismas"
LAO - TSÉ1"¹⁷

El propósito de cualificar los procesos de liderazgo en la comunidad, inicia con el respeto y valoración de sus saberes prácticos, destacando todos los aspectos nuevos de la experiencia de los últimos años.

Es necesario comprender los sentimientos de rabia, ternura, dolor, amor, desesperanza, ansiedad, negación, miedo y todas las expresiones emocionales negativas y positivas que afloran con el fin de reflexionar sobre ellos e integrarlas al desarrollo interno del grupo. Es un reto para el facilitador poder incorporar las ideas que surgen - ingenuas, creativas, generosas, profundas, triviales- como una parte real de la comunidad que no se puede ignorar.

Igualmente se busca valorar los impulsos del comportamiento - adecuados, insensatos, apáticos, progresistas - y aceptarlos como otra porción enriquecedora para las mujeres viudas de policías comando departamental Nariño.

1.8.8 Organización comunitaria. Uno de los aspectos claves en la búsqueda de Organización es el análisis del sistema comunicativo que se gesta entre sus miembros, incluyendo en este caso a los y las investigadores. La eficacia de la comunicación se medirá por el grado de inteligibilidad que posean el lenguaje y los símbolos que se emiten, y por la capacidad que estos tengan para provocar una acción - reflexión en la realidad concreta que viven los receptores. Esta comunicación será liberadora cuando el grupo exprese con su voz sus propios valores, su visión del mundo y su deseo de actuar en común en aras de resolver problemas compartidos.

Ante esta realidad el trabajo se orienta a precisar los principios que constituyen los pilares básicos a partir de los cuales se organiza y se desenvuelve la acción, estos principios son: autonomía, democracia y solidaridad. Autonomía, como la capacidad que debe tener cualquier organización social para decidir y actuar en forma independiente, libre y responsable. Democracia, como la posibilidad de que los miembros de la organización puedan intervenir en igualdad de condiciones en

¹⁷ ROGERS, Carl. La persona como centro. Barcelona, Herder 1989 Pg. 225

la definición de sus objetivos, metas y estrategias de acción, según reglas de juego transparentes y aceptadas universalmente, es decir, por todos o por la mayoría de los miembros. Solidaridad, como un principio que promueve el trabajo coordinado y unificado de los miembros en beneficio propio, de la organización y de las acciones que ejecuta y desarrolla.

Pero, la aplicación de estos principios exige como condición indispensable el sentido de pertenencia de sus miembros. En efecto, las personas hacen parte de una organización porque encuentran en ella el espacio para desplegar y realizar sus intereses y proyectos. De allí que la organización se concibe como un sistema social y relacional en donde el factor humano va a crear un clima de trabajo más o menos favorable. Esta concepción basada en las relaciones humanas ha evolucionado a su vez hacia una concepción de la organización en términos de recursos humanos, apoyándose sobre todo en las teorías de la motivación y de la satisfacción. (Maslow, 1970).¹⁸ Los hombres son actores que quieren aumentar sus competencias y participar igualitariamente en la realización de su trabajo.

La tarea consiste precisamente en lograr que los y las mujeres contribuyan a su desarrollo y se sientan representadas e identificadas con las acciones que despliegan. La atinada realización comunitaria de estos fenómenos será posible igualmente si se utiliza una auténtica comunicación popular, siempre y cuando se consideren dentro de su "conjunto cultural", respetando sus creencias, prácticas y costumbres, en una misma fase histórica y en su propio modo de producción.

1.8.9 Autogestión comunitaria. La autogestión significa, esencialmente, la participación de todos los miembros en la apropiación y en el control de la organización. Es como el sentimiento de protección de algo que le permite a la comunidad construirse o "deconstruirse" según las necesidades. En ella, las personas dejan su papel de sujetos pasivos, en espera de las soluciones desde fuera. Por el contrario, tanto los miembros como las organizaciones adquieren una fuerza emprendedora que los convierte en sujetos activos de cambio. Sólo la prerrogativa de tomar las decisiones motiva a que en las organizaciones autogestoras, las personas participen en la fijación de los objetivos que ella misma habrá de perseguir. "la autogestión es, por tanto, un dinamizador en potencia del desarrollo individual y grupal, que tiene la capacidad de generar confianzas para lograr la autonomía y retribuirse a sí mismo. Posee además, un carácter humanista, porque pone la organización al servicio de cada uno de los individuos

¹⁸ MASLOW, Abraham. Motivación y personalidad. Herder. Barcelona. 1986

que la integran, en lugar de tratar a cada individuo como un instrumento en manos de la organización".¹⁹

Los anteriores elementos de análisis y reflexión llevan a considerar que la empresa comunitaria en esencia busca:

- Mejoramiento de las condiciones sociales, económicas y humanas de las personas.
- Modificación de las actitudes y prácticas individuales y colectivas que actúan como frenos y escollos al desarrollo.
- El desarrollo humano integral que conjugue crecimiento económico con cualificación personal propiciando la armonía social

1.8.10 Economía solidaria. En Colombia se han empezado a dar las primeras experiencias de economía solidaria, a través de la conformación de grupos cooperativos que buscan sus propios caminos para enfrentar el problema del atraso social y el estancamiento económico ya que amplios sectores de la población no tienen el apoyo estatal.

Las décadas de los 80 y 90 y la onda neoliberal aumentan el número de excluidos del mercado y de los beneficios sociales.

"En momentos en que ni el mercado ni el sector público son capaces de asegurar algunas de las necesidades básicas de las personas, se hace necesario que la población busque por sí misma alternativas viables para amortecer tanto a las fuerzas impersonales del mercado global como a las autoridades gubernamentales, cada vez más débiles e incompetentes, con un Estado predominantemente ausente, incapaz de ofrecer soluciones frente a la crisis económica actual"²⁰

La economía solidaria es una herramienta enfocada a movilizar espacios económicos alternativos a la globalización excluyente, es una formulación teórica,

¹⁹ FIGUEROA, Vilma. Módulo legislación y perspectiva de la nueva acción comunal. Universidad de Nariño, Pasto 1995 pg. 25

²⁰ OCAMPO, José Antonio. Hacia un nuevo modelo de desarrollo. Tercer mundo ed. Bogotá, 1993 pg. 102

elaborada a partir, y para dar cuenta de, conjuntos significativos de experiencias económicas en el campo de la producción, comercio, financiamiento, de servicios, etc.- que comparten algunos trazos constitutivos y esenciales de solidaridad, mutualismo, cooperación y autogestión comunitaria, con una racionalidad especial, diferente de otras racionalidades económicas.

El modelo tiene parámetros internos de organización del trabajo y de la producción, y variables externas para la creación de redes más amplias, que configuren un sector de economía social alternativo a la dinámica de funcionamiento del mercado capitalista y la lógica de exclusión de la globalización socioeconómica.

En la economía solidaria el excedente captado debe ser redirigido a fomentar de manera integral, a partir del Estado y de las organizaciones de la sociedad, el desarrollo de un subsistema socio-económico y cultural de producción y distribución relativamente autónomas y autárquicas, orientadas estratégicamente a mejorar los niveles de vida de los actores de base.

La economía solidaria no es un universo homogéneo, con características similares. De hecho, el universo de la economía solidaria refleja una multiplicidad de espacios y formas, tanto en lo que se refiere a aspectos formales (tamaño, estructura, aspectos jurídicos,...), como cualitativos (niveles de solidaridad, democracia, dinamismo, niveles de autogestión, la capacidad de articulación, creación de redes más amplias entre las organizaciones es limitada. Prevalece de forma general la dispersión y desarticulación entre ellas, si bien se organizan diversas iniciativas en tal sentido.

Formados por sectores fragilizados y marginalizados los grupos de la economía solidaria navegan contra la corriente de la lógica excluyente del mercado capitalista, enfrentan múltiples limitaciones, las cuales se constituyen en sus desafíos. En la medida en que el emprendimiento se complica, la efectividad de los mecanismos de participación y democracia se afectan y se readeúan a los nuevos desafíos.

1.8.11 Cooperativismo. Cooperar significa trabajar con otras personas en busca de un objetivo común. La ayuda mutua es la base de las instituciones humanas como familia, la tribu, el grupo social, los consejos municipales, la iglesia, la escuela y el estado. La cooperación tiene su origen en las propias necesidades humanas; el movimiento cooperativo surge también para satisfacer una necesidad de un grupo de personas.

Aunque tuvo un origen humilde y experimental, el movimiento cooperativo ha crecido tanto en el mundo que actualmente compite con empresas privadas y estatales.

En el cooperativismo se ve la propiedad como una función social y al capital como colaborador indispensable. Por eso el cooperativismo respeta el orden social, la propiedad, la herencia y la libertad.

"Las cooperativas son entidades socioeconómicas. Como tales, son asociaciones de personas que organizan y administran empresas económicas, con el fin de satisfacer necesidades comunes; se basan en el esfuerzo propio y la ayuda mutua de los miembros; requieren el espíritu cooperativo de los asociados y se rigen por principios o normas de aplicación universal"²¹

La cooperativa como empresa desde su función económica debe dar buenos rendimientos. Para ello debe tener una buena administración, las personas deben capacitarse, estimularse y ser conscientes de su aporte al éxito del proceso productivo.

Desde su función social es una propiedad colectiva que proporciona a sus afiliados y al público en general bienes y servicios a menor costo y desarrolla actividades conjuntas de beneficio social, entre otras, campañas de educación, salud, recreación.

1.8.12 El poder y lo femenino. Para la organización femenina comunitaria, el otorgamiento del poder supone la concesión de poder para ser y existir; poder para luchar por la justicia, poder para alcanzar el crecimiento interno. La concesión de poder y posibilidades a la mujer, debe convertirse en un proceso que le permita aumentar la capacidad de las mujeres para modificar estructuras e ideologías de sumisión y dependencia. Un camino hacia el acceso justo a los recursos y a la toma de decisiones para obtener autonomía. Una de las organizaciones que trabaja a favor de la mujer afirma:

"El objetivo de la concesión de poder y de posibilidades a la mujer no consiste únicamente en cambiar las relaciones jerárquicas de género, sino en transformar todas las relaciones jerárquicas de la sociedad, a saber, de clase, étnicas, etc. Esta precisión debe darse puesto que las relaciones de género no funcionan en el vacío, ya que están vinculadas a todas las demás estructuras económicas,

²¹ RUBINSTEIN, Juan Carlos. El estado periférico Latinoamericano. 2da. edición. Bogotá, tercer mundo. 1996. P. 59.

sociales y políticas y se ven influenciadas por estas. No podemos modificar las jerarquías de género sin alterar otros sistemas y jerarquías".²²

Otro punto importante es la relación entre los propósitos que anhela conseguir el movimiento femenino y los objetivos propuestos por otros organismos sociales comunitarios, pues el otorgamiento de poder y de posibilidades a la mujer está íntimamente relacionado con procesos similares respecto del medio ambiente natural y de la totalidad de las personas marginadas. En consecuencia, las luchas y los movimientos femeninos deben mantener un estrecho vínculo con los movimientos sociales que propendan por el mejoramiento de toda la comunidad. Es importante la integración con los movimientos ecologistas, de defensa de los derechos humanos y de democratización y descentralización. Como estos diversos movimientos representan aspectos de una misma lucha, distintos segmentos de un mismo sueño, es necesario que entre ellos se desarrollen estrechos lazos y alianzas y se propugne por su fortalecimiento.

1.8.13 El proceso del duelo. "La muerte del cónyuge no es la única pérdida para la familia. Esta experiencia implica muchas micro pérdidas o micro muertes, las cuales incluyen la pérdida de funcionamientos previos, de la salud, de habilidades, de partes del cuerpo; la pérdida del futuro planeado con y para el ser amado; la pérdida de las esperanzas, de los sueños y expectativas ligadas a una relación en la cual se ha invertido mucho afecto, la pérdida de la noción familiar de invulnerabilidad".²³

El duelo es la elaboración cognoscitiva y emocional del impacto de un trauma ante la muerte del ser querido; desafortunadamente, a diario se puede corroborar todo lo que perdemos quienes habitamos esta Patria, las imágenes de esta guerra, los que posan y los que no aparecen, pero que están marcados hasta el alma en este cuadro de desgracias. Quedan también para zarandear, como testimonio, para que hagamos memoria y el olvido no se siga repitiendo en esta cadena interminable de dolores sin duelo. Y, tal vez, para que hagamos algo y nuestros hijos e hijas no sigan viviendo y repitiendo esta barbarie.

"Retomando el proceso del duelo, si durante este período se promueven y facilitan conductas, interacciones y procesos saludables, el duelo posterior será menos difícil que si la experiencia carece del aporte terapéutico de un duelo anticipatorio apropiado creando una atmósfera en que el compartir las vivencias es permitido y facilitado.

De igual manera que el cuerpo reacciona con un estado de "choque" (shock) ante un trauma físico, la mente también crea una especie de estado de choque. Este

²² Educación, Ciencias, la Mujer y Vida diaria. Nueva Historia de Colombia, Bogotá Planeta, 1989. P. 99

²³ COBO Adelina y otros. Familia y Desarrollo Siglo XXI. Bienestar Familiar, 1996. Pag. 107.

estado, que comienza inmediatamente después del trauma, tiene la función protectora de dar a las personas el tiempo necesario para prepararse a resistir el impacto de lo sucedido".²⁴

Esta incredulidad normalmente dura solo unas cuantas horas y se caracteriza por la negación de la pérdida o del verdadero impacto de ella. La incredulidad puede reaparecer de vez en cuando durante el proceso posterior al duelo, sin que esto indique un problema psicológico serio.

Después de la incredulidad, cuando las personas comienzan a tomar conciencia a cerca del trauma e integrarlo dentro de su esquema mental, surge una serie de síntomas que forman parte de la reacción inicial; todos son normales, naturales y necesarios dentro del contexto de un trauma y todos forman parte del proceso imprescindible de la elaboración del duelo y de la posterior recuperación de él. Es importantísimo reconocer que estas conductas, que en otros contextos serían consideradas como patológicas, no lo son en el contexto de un trauma.

De acuerdo con la doctora Martha Lucía Aristizabal. Las principales reacciones iniciales son:

- **Ansiedad traumática.** Un estado psicológico que ocurre en la persona que es afectada directamente por la pérdida de un ser querido. Se caracteriza por la huella mental que deja grabado el hecho en la mente de la víctima. Generalmente la ansiedad traumática comienza cuando se termina el choque inicial del suceso o los efectos de los primeros sedantes. Puede durar varios años y sus manifestaciones principales incluyen interrupción del sueño, pesadillas, ansiedad, angustia, irritabilidad, desconfianza, sentimientos de impotencia, aislamiento.
- **Somatización.** En la mayoría de los casos, una de las primeras reacciones es la conversión del choque emocional en síntomas físicos. Entre las más frecuentes manifestaciones se encuentran: dolores generalizados y difusos, jaquecas, mareos y desmayos, taquicardia y alteraciones abruptas de la tensión arterial, presión torácica, cansancio, insomnio y problemas gastrointestinales.
- **Tristeza.** Es el profundo pesar por lo perdido y por la situación en la que se quedó el individuo, la familia y la comunidad; se experimenta en "oleadas" que surgen al pensar, al hablar a cerca de la tragedia, al recibir el pésame o al suceder cualquier otra cosa que evoque en las personas la memoria de lo perdido.

²⁴ Sarmiento María Mercedes. Recuperación Psicosocial. Una guía para facilitadores de apoyo en desastres. Fundación Neo-Humanitas. Bogotá, 1999. Pág. 8.

- **Rabia.** Ira, a veces muy intensa, que puede estar dirigida contra la naturaleza, el destino, Dios. Esta es la emoción más reprimida y es posible que aflore en crisis secundarias de agresividad y violencia física contra los hijos y allegados.
- **Miedo.** Los temores que tienen las víctimas de la violencia incluyen el miedo y la inseguridad a un futuro sin el ser querido y la estabilidad que este significaba.
- **Desorganización personal.** Ante un trauma, los valores y normas organizadoras de la vida cotidiana de los individuos, de las familias o grupos comunitarios, frecuentemente se derrumban y las personas empiezan a operar en un vacío existencial. A veces abandonan hasta las creencias espirituales más sagradas y las normas morales o éticas más importantes que tenían antes del trauma. También suele ocurrir desorganización en cuanto al cumplimiento de sus actividades y obligaciones rutinarias

"Ante esta problemática existen alternativas que deben ser trabajadas durante los primeros meses después del trauma. Las personas necesitan tiempo y comprensión, nada más, para vivenciar, elaborar las reacciones iniciales que luego van a ir disminuyendo en intensidad y frecuencia. Sin embargo, en muchos casos las personas comienzan a elaborar estos síntomas como parte de una nueva patología personal y social; crean nuevos sistemas psicosociales que requieren y refuerzan las reacciones iniciales. En otros casos, las personas niegan o reprimen una o varias de las emociones iniciales y comienzan a elaborar otras, ya no como tales, sino como una nueva reacción.

En estos casos las personas están actuando disfuncionalmente ante su realidad y corren el riesgo de desarrollar una crisis secundaria o depresión reactiva. En términos de Watzlawick, en su obra "El lenguaje del cambio", han creado una "pseudo-solución": una dificultad convertida en problema por la utilización de una "solución" mucho más peligrosa que la dificultad inicial que procuran resolver.

Este es el peligro que constituye uno de los caminos ante la crisis y que se puede manifestar como reacciones disfuncionales tales como: Aislamiento o huida, negación, agresividad y dependencia.

En otros casos, las personas elaboran adecuadamente los síntomas a su debido tiempo y sin represión. Comienzan a actuar funcionalmente ante su realidad, No solamente han superado una crisis, sino también han aprendido de ella: maduran como individuos, se cohesionan saludablemente como familia y se fortalece la comunidad, por haberla vivido."²⁵

²⁵ ICBF. Semianrio familia y desarrollo siglo XXI, Cartagena 1996 pg. 107

"Cuando la situación del duelo está siendo elaborada saludablemente se habla de reacciones funcionales, entre las cuales se destacan:

- **Reflexión.** Capacidad de meditación sobre lo sucedido y pensamientos claros acerca de las implicaciones de ello para el presente y el futuro.
- **Catarsis.** Expresión intensa de los sentimientos generados por el trauma, incluyendo el "desahogo" de cualquier sentimiento anteriormente reprimido.
- **Asertividad.** Decidir y pedir directa y claramente lo que quiere y no quiere de los demás, defendiendo sus derechos sin infringir el de los demás.
- **Cooperación:** Relacionarse con los demás de una forma co-creadora, sinérgica y mutuamente provechosa".²⁶

1.9 METODOLOGIA

1.9.1 Enfoque investigativo. El presente ejercicio investigativo parte de una perspectiva empírico analítica la cual tiene un interés técnico; es decir, busca revisar los fenómenos de un campo de realidad específico para encontrar allí sus regularidades y leyes de comportamiento de modo que permiten predecir su dinámica futura. Este enfoque investigativo es empírico porque privilegia como criterio de validez el uso de datos provenientes de la experiencia, datos observables; y es analítico en la medida en que privilegia los elementos que desagregan o descomponen las realidades que investiga para identificar los elementos o relaciones causales a ser controladas.

1.9.2 Tipo de investigación. El presente estudio tiene un carácter descriptivo puesto que pretende conocer de manera más bien independiente los niveles de atención que ofrece la institución Policía de Nariño a las viudas de sus agentes caídos en conflicto, los procesos administrativos orientados a la protección de la población mencionada y la situación psicosocial y económica del grupo sujeto de estudio. Estas aproximaciones se integrarán en el informe final con el propósito de generar posteriormente una propuesta de producción y fortalecimiento psicosocial.

1.9.3 Área de estudio. El trabajo investigativo se realizará en la ciudad de Pasto, con el comando de policía Nariño y con el grupo de mujeres viudas de policías de esta institución, las cuales residen en esta ciudad, durante los años 2002 y 2003

²⁶ Citada por María Mercedes Sarmiento. Op. Cit. Pág. 10

1.9.4 Población y Muestra. Las protagonistas de esta investigación son 80 mujeres viudas de policías caídos en el conflicto armado, con edades que oscilan entre 25 y 40 años de edad, de las cuales se seleccionó una muestra aleatoria de 26 viudas.

1.9.5 Estrategias y técnicas de recolección de información. El instrumento que se empleó para las viudas es el cuestionario, tipo encuesta, que contiene preguntas cerradas con cuatro y dos alternativas de respuesta donde la persona debe elegir una opción. Dentro de cada cuestionario también se incluirá una pregunta abierta, con el propósito de identificar la posición de las personas frente determinada situación. **Ver anexo 1.**

Se incluye una encuesta dirigida a los directivos del comando, buscando captar los procesos administrativos de la institución para la atención de las viudas de policías. **Ver anexo 2.**

Una vez recogida la información se procedió a agrupar los datos recolectados según el sentido de cada ítem, a los cuales se les asignan sus respectivas frecuencias que se registran por medio de tablas. Cada cuadro lleva su respectivo análisis.

2. PRESENTACION DE RESULTADOS

2.1 ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN RECOLECTADA

La situación social y económica por la que atraviesan las mujeres viudas se refleja en sus características de madres cabeza de familia, que deben ser padre y madre a la vez, con el fin de sacar adelante la crianza y educación de los hijos y al mismo tiempo proveer la alimentación y vivienda, considerando que en muchas ocasiones éstas madres quedan con sus hijos pequeños.

2.1.1 Encuesta para viudas de policías. El objetivo es identificar la situación psicosocial y económica de las mujeres viudas de policías y los niveles de atención que brinda la policía nacional.

Además de las respuestas dadas por las viudas al cuestionario de la encuesta se tuvo con el grupo seleccionado diálogos grupales de los cuales se obtuvo información valiosa que se consigna en los análisis de cada cuadro.

Se tiene un total de 80 mujeres, cuyas edades oscilan entre 25 y 40 años, a este total se aplica un muestreo aleatorio de 26 mujeres, a quienes se les aplica la encuesta, obteniéndose los siguientes resultados:

Tabla 1. Personas con quienes convive

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Hijos	12	46 %
Padres	0	0%
Padres e Hijos	8	31%
Compañero	6	23%
Otro/ ¿Cuál?	0	0%
TOTAL		100%

Fuente. Esta investigación

De las 26 mujeres encuestadas, el 46% de las mismas viven con sus hijos, el 31% con sus padres e hijos y el 23% tienen un nuevo compañero.

Tabla 2. Hijos a cargo

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Ninguno	0	0%
Uno	7	27%
Dos	15	58%
Tres	4	15%
Más de tres	0	0%
TOTAL		100%

Fuente. Esta investigación

El 58% de estas mujeres tienen dos hijos a su cargo y el 27% al menos uno bajo su responsabilidad. Por ello es importante impulsar en las mujeres viudas la autogestión comunitaria en la cual las personas dejan su papel de sujetos pasivos, en espera de las soluciones desde afuera. Por el contrario, tanto los miembros como las organizaciones adquieren una fuerza emprendedora que los convierte en sujetos activos de cambio y ante las dificultades, en adquirir oportunidades por su situación actual. Esto deja ver el gran compromiso que deben asumir las madres para orientar dignamente el presente y futuro de los hijos, quienes llevando el dolor causado por la pérdida del padre siempre requerirán de un apoyo social certero y permanente, al menos hasta que logren elaborar conscientemente sus duelos.

Tabla 3. Nivel de escolaridad

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Primaria completa	6	23%
Primaria incompleta	1	4%
Secundaria completa	7	27%
Secundaria incompleta	12	46%
Técnica	0	0%
Universitaria	0	0%
TOTAL		100%

Fuente. Esta investigación

El nuevo rol que hoy desempeñan las viudas de policías, les exige mayor preparación para enfrentar los retos de la crianza de sus hijos y mejores niveles de capacitación para mejorar el sustento de la familia, no obstante, ninguna de ellas ha alcanzado una formación técnica, tecnológica y mucho menos profesional. La mayoría de mujeres han cursado algún grado de secundaria pero no la han culminado; sólo el 27% lograron terminar su bachillerato y el 23% los estudios de básica primaria. Con este capital cultural les resulta difícil elevar su nivel de vida y el de su familia.

Asociando el número de hijos o personas a cargo, el nivel de escolaridad, ocupación cotidiana e ingresos que presentan las mujeres viudas, podemos determinar que las oportunidades laborales se reducen y es por ello que consideramos, que creación de empresa desde el punto de vista social, es una comunidad de personas que tienen influencia recíproca en la sociedad en que participan, se unen para satisfacer sus propias necesidades y la de los demás, mejorando su nivel de vida.

Tabla 4. Ocupación cotidiana

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Ama de casa	13	50%
Trabajo independiente	6	23%
Estudiante	0	0%
Empleada	7	27%
Otro/Cuál?	0	0%
TOTAL		100%

Fuente. Esta investigación

En cuanto a la ocupación de estas madres, el 27% que tiene un empleo modesto y el 23% un trabajo independiente se puede observar que la mitad de ellas se dedican a la labor de amas de casa. Un grupo no tan numeroso cuenta con un modesto empleo que lo asumen más como oportunidad para ocupar su tiempo que como fuente digna de ingresos y otro similar dedica su tiempo cotidiano a trabajo independiente en algunos talleres artesanales y en la venta de productos domésticos. Dadas las condiciones económicas que diariamente deben enfrentar estas mujeres y de acuerdo a la encuesta ninguna de ellas se dedica a avanzar en sus estudios en la actualidad. Ante esta realidad el Comando Policial contempla acciones de apoyo desde la Dirección de Bienestar Social cuyo objetivo es

brindar capacitación a las viudas en el área educativa sorteando algunas becas previa determinación de los intereses de capacitación y las expectativas de trabajo

Tabla 5. Lugar de habitación

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Inquilinato	4	15%
Casa propia	8	31%
Casa materna	8	31%
Anticr�s	6	23%
TOTAL		100%

Fuente. Esta investigación

Una gran mayoría de las encuestadas (62%) habita en igual proporción tanto en casa propia como en la casa de sus padres. Un grupo más pequeño (23%) manifiesta vivir bajo los cánones del contrato de anticr s, modalidad que aún se constituye en una alternativa a los problemas de vivienda en el departamento de Nariño. Sólo cuatro mujeres (15%) afirman que viven en inquilinato, pero dadas las condiciones de este tipo de vivienda, se puede apreciar que es un número significativo; situación ésta que permite determinar que no existe una política clara sobre el apoyo que la policía debe dar a estas mujeres que han quedado en la viudez y en situaciones lamentables de vivienda.

Tabla 6. Ingresos mensuales para el sostenimiento de la familia

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Menos de 300.000	11	42%
De 301.000 a 400.000	15	58%
De 401.000 a 500.000	0	0%
De 501.000 a 700.000	0	0%
Más de 701.000	0	0%
TOTAL		100%

Fuente. Esta investigación

La situación económica en que quedan estas mujeres no es mejor, puesto que según la investigación realizada, se puede comprobar que no alcanzan a percibir

ni siquiera un salario mínimo, teniendo en cuenta que da la muestra tomada de esta población de mujeres, el 58% perciben unos ingresos que no permite mejorar su situación económica. Si se observa que el núcleo familiar en su mayoría se compone de la madre y dos hijos a su cargo; aunado a esto, unos niveles de escolaridad bajos, imposible mejorar en el tiempo su situación económica mediante un empleo que sea bien remunerado y esté por encima del mínimo.

Tabla 7. Tiempo transcurrido desde el fallecimiento del esposo

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Menos de un año	0	0%
1 a 4 años	6	23%
5 a 9 años	16	61%
Más de diez años	4	15%
TOTAL		100%

Fuente. Esta investigación

Las mujeres que se encuentran en situaciones de pobreza y desmejoramiento de su calidad de vida, se contempla en el análisis que se hace sobre el tiempo de viudez, correspondiente al rango de 5 a 9 años, donde se ubica el 61% de éstas mujeres; en otras la desaparición de su esposo está en el rango de 1 a 4 años, siendo el 23% y el 15% respectivamente el tiempo de viudez es mayor de 10 años. Esto implica que la violencia armada se ha incrementado de unos 5 años a la fecha, donde mayormente las mujeres sufren las consecuencias de éste hecho, quienes quedan viudas y soportando toda la carga psicológica y económica al perder a sus esposos.

Tabla 8. Circunstancias en las cuales se produjo la muerte

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Atentado	0	0%
Combate	8	30%
Toma guerrillera	9	35%
Otro, cuál?	9	35%
TOTAL		100%

Fuente. Esta investigación

En proporciones muy similares, los policías perecieron en circunstancias de combate, toma guerrillera y motivos diversos tales como: secuestros, accidentes y en pocos casos por enfermedad. Cabe destacar que la mayor causa de viudez es por el conflicto armado.

Tabla 9. Primera reacción emocional ante la noticia de la muerte

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Desesperación	16	62%
Rabia	2	8%
Impotencia	5	19%
Miedo	3	11%
TOTAL		100%

Fuente. Esta investigación

La reacción inicial de estas viudas es de desesperación e impotencia ante tal hecho, el mismo que se refleja en el 62% de las encuestadas y el 19% respectivamente.

Tabla 10. Dificultades de la viudez

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Asumir el rol de cabeza de familia	12	46%
Aceptar los cambios en el estilo de vida	6	23%
Administrar los recursos económicos	3	12%
Todas las anteriores	5	19%
TOTAL		100%

Fuente. Esta investigación

Asociado a los sentimientos de desesperación e impotencia, éstas mujeres se tienen que enfrentar a asumir el rol de mujeres cabeza de familia, situación en que queda el 46%; y al mismo tiempo cambiar un estilo de vida que de cierta manera les daba estabilidad emocional y económica, y la seguridad requerida, sin embargo esta situación traumática es mas compleja, por cuanto nadie se prepara

para perder a un ser querido, siendo traumática la súbita desaparición del compañero o esposo, quedando las mujeres con una carga emocional difícil de sobrellevar.

Tabla 11. Apoyo psicológico brindado por el comando

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Excelente	0	0%
Bueno	7	27%
Regular	5	19%
Malo	14	54%
TOTAL		100%

Fuente. Esta investigación

La carga económica unida al estado emocional de la mujeres viudas es mas difícil y peor aún, cuando el apoyo institucional de la policía es lento y catalogado como malo en el 54% de las encuestadas.

Tabla 12. Tipo de ayuda recibida por parte del comando

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Económica	1	4%
Psicológica	8	31%
Legal	7	27%
Ninguna	10	38%
TOTAL		100%

Fuente. Esta investigación

Un grupo significativo de mujeres encuestadas (38%) manifiesta no haber recibido ningún tipo de ayuda del Comando de Policía. Otros grupos similares (31% y 27%) afirman haber recibido apoyo psicológico y legal respectivamente. Sólo una de las mujeres viudas asegura haber recibido beneficio de tipo económico por haber salido favorecida en uno de los sorteos de vivienda que ha realizado el Comando de Policía.

Durante la realización de la entrevista las viudas manifiestan que el apoyo de capacitación para el trabajo es esporádico y poco equitativo pues no tiene suficiente cobertura, de allí que algunas oportunidades que han existido solo han beneficiado a un número reducido de ellas. Con base en esta realidad es importante considerar que la organización policial puede redimensionar su compromiso administrativo con este grupo de mujeres que se han visto abocadas a vivir unas circunstancias sociales y humanas dolorosas tratando de contribuir en el mayor grado que le sea posible a su desarrollo. Para ello será necesario observar que los propósitos, objetivos y los métodos consideren claramente los futuros de acción para beneficio de las viudas, desde el departamento de seguridad social y bienestar. Por ahora dicha realidad deja observar que el Comando de Policía Nariño enfoca su planeación, organización, dirección y control hacia sus horizontes primordiales los cuales tienen que ver con "regular el comportamiento ciudadano para la conservación del orden público interno, el logro de la armonía social y el control de las conductas que ocasionen detrimento de la convivencia pacífica", como reza en el manual de recopilación de normas de la Policía Nacional, 1994.

Como se puede observar la situación a la que se enfrentan este grupo de mujeres no es buena, reflejándose de alguna manera la falta de orientación política por parte de La Policía Nacional hacia las mujeres que han sido esposas de policías que entregaron su vida por causa de la guerra que se vive en Colombia, si bien a nivel general el Gobierno Nacional se preocupa de la seguridad, no así lo hace con quienes están luchando por la misma causa, pues muy poco se piensa en el bienestar de las mujeres que han quedado en viudez y los hijos en orfandad.

Tabla 13. Organización productiva a la que pertenece

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Pre-cooperativas	0	0%
Cooperativas	0	0%
E. A. T.	0	0%
Microempresas	0	0%
Otra, cuál?	8	31%
Ninguna	18	69%
TOTAL		100%

Fuente. Esta investigación

Al comando tampoco le ha interesado despertar el espíritu de organización y empresa en el grupo de viudas, intención que también ha estado lejos de ser considerada por ellas, quizás porque nunca han tenido una experiencia significativa en este campo; así lo corroboran los datos ya que un gran porcentaje (69%) de la muestra de mujeres encuestadas afirma no pertenecer a ninguna Organización de tipo productivo y un grupo de 8 mujeres que constituye la tercera parte de la muestra (31%) forma parte del grupo ASVICONAR, que es la Asociación de Viudas del Comando de Policía de Nariño, quienes en la actualidad están a cargo de la administración de la Cafetería y el Restaurante del Comando; es oportuno reconocer que ASVICONAR es la única huella que indica un intento de algunas viudas por organizarse y ganar un espacio dentro del comando motivadas por un interés económico. En vista de que no tienen oportunidades laborales, ya que el 46% de las mujeres viudas cuentan con un nivel educativo de secundaria incompleta, el 31% de esta población encontró en ASVICONAR una opción para generar otros ingresos y mejorar su nivel de vida.

Tabla 14. Organización comunitaria a la que pertenece

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Junta de acción comunal	0	0%
JAL	0	0%
Junta de padres de familia	0	0%
ONG	0	0%
Otra, cuál?	0	0%
Ninguna	26	100%
TOTAL		100%

Fuente. Esta investigación

Ninguna de las mujeres encuestadas cuenta con experiencias a nivel de organización y participación comunitaria, no forman parte de organizaciones comunitarias como las Juntas de Acción Comunal o Local, las Juntas de Padres u otros gremios encargados de llevar a cabo procesos autogestionarios de desarrollo. Vivir la experiencia del desarrollo comunitario es hacer parte de los procesos que integran los esfuerzos de la población y las del Estado para mejorar las condiciones económicas, sociales y culturales de la comunidad. Este proceso se orienta al cambio social que tiende a mejorar las condiciones de vida de la gente buscando mejores niveles de organización, mayor integración, mayor participación activa y una presencia sincera en las actividades concretas que

buscan respuesta favorable a objetivos comunes. Es por esto que se habla de desarrollo comunitario como una acción autogestionaria, lo cual implica que los mismos miembros de los grupos participen en la identificación y el control, pero también en los resultados.

Tabla 15. Capacidad de interacción/participación y liderazgo en su comunidad

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Excelente	1	4%
Buena	11	42%
Regular	12	46%
Mala	2	8%
TOTAL		100%

Fuente. Esta investigación

La investigación nos permite observar que las mujeres no están preparadas en ningún aspecto para sobrevivir después de la viudez, porque no tienen en cuenta que la profesión de sus esposos es tan riesgosa, por lo mismo se hace necesario que estén preparadas para cualquier eventualidad. Continuando con el análisis se evidencia que existe una debilidad en la organización de estas mujeres, porque no existe una interrelación u organización entre ellas, sin embargo se evidencia la posibilidad de conformar organizaciones que permitan en conjunto, desarrollar actividades productivas, ya que ellas mismas catalogan buenas sus relaciones para unir esfuerzos con quienes tienen un mismo problema y para el cual no estaban preparadas, el autoconcepto es bueno sobre sus capacidades, reflejándose en el 42% de las encuestadas, determinándose que existe la posibilidad de liderar un proceso y conformar una sólida organización para superar los problemas económicos de sus familias.

Tabla 16. Disponibilidad para conformar un gremio de formación y trabajo

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	26	100%
No	0	0%
TOTAL		100%

Fuente. Esta investigación

Todas las mujeres viudas encuestadas manifiestan interés en pertenecer a una Organización productiva rentable. Si bien, las mujeres sienten la necesidad y la capacidad para trabajar en equipo, también son conscientes de algunas actitudes que pueden replantear tales como, la desconfianza, el temor al fracaso, el conformismo con las formas de vida actuales, las dificultades para el diálogo y el consenso, es por eso, que aspiran a movilizar dichas posturas en el proceso mismo de constitución del gremio, que en este caso se trata de una cooperativa. De igual manera sienten la necesidad de ser capacitadas y que les brinde las herramientas para poder gestionar créditos, trabajar en equipo, además se les brinde los elementos necesarios para mejorar su parte personal y de grupo.

Se hizo un sondeo, detectando dentro de las opciones la conformación de una cooperativa de ropa deportiva dado que en este medio se tiene una gran demanda.

2.1.2 Encuesta a directivos del comando. Para continuar con el análisis de la investigación y después de obtener los resultados de las mujeres viudas de policías, quienes han respondido con claridad a las preguntas, se continua el proceso aplicando una encuesta a la institución policial a fin de obtener conclusiones veraces que permiten generar alternativas para la solución de los problemas que la población entrevistada tiene, es así como mediante preguntas a las autoridades de la policía, entre los que están: el comandante, la trabajadora social, psicóloga y capellán, quienes contradicen en sus respuestas a lo expuesto por las mujeres viudas que viven su situación sin apoyo de la institución; es claro que inicialmente se brinda apoyo, según las repuestas dadas por los diferentes funcionarios ya que el 100% de ellos afirman se provee apoyo en las diferentes etapas por las que pasan las mujeres. Sin embargo la situación reflejada en el análisis de las preguntas realizadas a través de las encuestas a la mujeres viudas, dan unos resultados que son discutibles por cuanto en la forma como viven es difícil percibir la ayuda que la policía les otorga, pues los resultados son el reflejo de que existe desatención a estas mujeres y por tanto, se requiere buscar alternativas que les permita tener una posibilidad de mejorar sus ingresos y su formación, con esto mejorar el nivel de vida de sus familiares y de ellas mismas.

Tabla 17. Proyectos o acciones de tipo económico para atender las necesidades de las viudas de policías

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	5	100%
NO	0	0%
TOTAL	5	100%

Fuente. Esta investigación

Los directivos del comando en su totalidad, aseguran que existen proyectos que benefician económicamente a las viudas. Esta aseveración se sustenta en acciones como el programa de becas de estudio que se otorgan por sorteo, para aprovechamiento de las viudas o de sus hijos, y un plan de vivienda otorgado por rita entre las viudas que no hayan recibido pensión o que atraviesen una situación económica precaria. Igualmente y en respuesta al Sistema Nacional de Administración de la Policía, las viudas reciben la debida indemnización y sistema de pensión de acuerdo a la ley dándoles estabilidad económica y emocional.

tabla 18. Apoyo psicológico para acompañar a las mujeres viudas en su proceso de re-establecimiento emocional

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	5	100%
NO	0	0%
TOTAL	5	100%

Fuente. Esta investigación

Desde otro campo de la atención a estas mujeres el 100% de los administrativos entrevistados aseguran que el comando de la policía delega la tarea de atender integralmente a las viudas de los policías caídos en combate, a un equipo interdisciplinario conformado por la Psicóloga, Trabajadora Social y Sacerdote. La atención tiene las siguientes etapas: Información del fallecimiento: tan pronto se presenta la noticia por cualquier integrante del equipo o, dependiendo de las circunstancias, por el equipo interdisciplinario. Se hace además, acompañamiento durante las exequias por el área social. Posteriormente, de acuerdo con la fuente, las viudas y demás beneficiarios reciben orientación e

información sobre los derechos y trámites a realizar para el reconocimiento de sus prestaciones sociales; en talento humano, un funcionario revisa las hojas de vida para detallar los beneficiarios.

Se afirma que las viudas reciben también apoyo a través del contacto terapéutico con la familia, mediante visitas domiciliarias por parte de trabajo social. Igualmente, la Psicóloga y Trabajadora Social realizan talleres de manejo de duelo a nivel de todos los integrantes de la familia.

Tabla 19. Actividades socioculturales para el encuentro y la atención de las viudas y sus familias

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	5	100%
NO	0	0%
TOTAL	5	100%

Fuente. Esta investigación

Para confrontar el sentir de toda la población sujeto de estudio con los directivos de esta institución se indagó acerca de la actividades socioculturales, frente a lo cual los directivos sostienen que sí existen actividades programadas para responder a las necesidades de recreación, celebración de festividades y encuentros artístico - culturales, las cuales se hallan distribuidas en el año, de acuerdo con la programación para días festivos y otros de interés institucional. En el mes de junio de 2003 se realizó un taller con 160 personas (hijos y esposas) para manejo del duelo en el cual intervinieron las fundaciones OMEGA Y Corazón Verde.

Tabla 20. Protección a las viudas de policías como meta institucional

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	5	100%
NO	0	0%
TOTAL	5	100%

Fuente. Esta investigación

De igual manera la totalidad de los encuestados afirma que a nivel institucional la dirección de Bienestar Social de la policía se ha trazado como objetivo brindar capacitación a las viudas en el área educativa previo diagnóstico de necesidades. Sin embargo la realidad demuestra que este propósito es muy difícil que se cumpla porque las acciones de la Institución policial apuntan hacia la seguridad democrática como política estatal.

Tabla 21. Evaluaciones para el seguimiento y control de sus acciones a favor de las viudas

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	1	20%
NO	4	80%
TOTAL.	5	100%

Fuente. Esta investigación

Es relevante que el 80% de los administrativos encuestados afirman que no se ha realizado un seguimiento a las acciones a favor de las viudas, quizá porque el proyecto de atención a esta población es reciente como ellos lo afirman. Sin embargo lleva más de dos años y el proceso de control debe ser sistemático, periódico y orientado a determinar lo que se está llevando a cabo, valorizándolo y si es necesario, aplicando medidas correctivas de manera que la ejecución se lleve a cabo de acuerdo con lo planeado. De esta forma, las medidas correctivas emanadas del control hacen el ajuste de los esfuerzos que hasta el momento se hayan realizado con cada una de las funciones del proceso administrativo. La atención que se está prestando a las viudas puede controlarse siendo en un momento dado susceptible de cambios o mejoras que tienen por objeto usar los recursos materiales y humanos.

Teniendo en cuenta lo anterior, se ve la necesidad de conformar una organización productiva y psicosocial que les permita compartir y a la vez mejorar su autovaloración y obtener recursos económicos mediante un trabajo no como empleada sino con un trabajo independiente, mediante una organización que bien puede ser una cooperativa, permitiéndoles con esto superar de cierta manera la soledad que implica el hecho de quedar viudas, pues una organización le permitirá interactuar con otras personas y a la vez fortalecer su autoestima y sentirse útiles a la sociedad; de la misma manera que irse cualificando para un mejor desempeño en la vida laboral y familiar, en pro de mejorar sus ingresos.

Con los resultados obtenidos es claro determinar que si bien se presta apoyo inicial, después del duelo la mujeres viudas quedan desprotegidas, de cierta manera si se tiene en cuenta que además de la tragedia psicológica de la perdida del esposo de forma violenta, también se puede catalogar como una forma de violencia el desamparo en que tanto mujeres como hijos quedan; pues muchas de éstas mujeres son dependientes en su totalidad del esposo, quien proveía los recursos económicos.

Son mujeres que deben asumir el nuevo rol que por obligación se diría, les impone la situación de violencia que se vive en el país y la súbita muerte de sus esposos o compañeros.

Además del peso emocional que soportan, deben afrontar por sus propios medios el sustento diario, mientras se cumple con la tramitología que la policía exige para la indemnización, pasando meses para recibir unos recursos, que en muchas ocasiones desorientan a las viudas; posteriormente buscar la posibilidad de un empleo que por las características de escolaridad de ellas, es mas difícil y si bien lo consiguen, difícilmente podrá suplir los ingresos que aportaba el esposo o compañero a la economía del hogar.

3. CONCLUSIONES

El comando de Policía de Nariño contempla entre sus acciones de bienestar social, el apoyo económico y psicológico para las víctimas del conflicto armado, en este caso, las viudas; sin embargo, ante el impacto emocional y los cambios definitivos en el estilo de vida de estas mujeres y sus familias, se hace necesario por una parte, que la institución replantee, la ayuda que ofrece a quienes, con resignación, han contribuido con la lucha por la paz regional y nacional y por otro lado, es imprescindible que se generen procesos de organización comunitaria que posibiliten a las viudas, un desarrollo eficaz y sostenible en sus condiciones de vida. Ya que de acuerdo a los resultados obtenidos, no existe una política institucional de atención a mujeres viudas de policías; dado que si existe una política de atención a mujeres viudas se garantiza una atención integral a esta población por los comandantes.

Los procesos administrativos que se llevan a cabo en el Comando de Policía para la atención de las viudas, evidencian claridad en cuanto al diseño de lineamientos y estrategias de acción a nivel nacional y regional, es decir, existe un adecuado nivel de planeación institucional, organización y dirección, no obstante, la táctica de seguimiento, control y evaluación que la complejidad de necesidades de estas mujeres demanda, no ha evolucionado de acuerdo con la dinámica social y económica que la problemática suscita. No se ha valorado la efectividad de las operaciones que el comando realiza, en función del progreso en la calidad de vida de estas mujeres y familias a nivel educativo, laboral y socioafectivo. Se percibe un apoyo momentáneo, poco equitativo e insuficiente frente a las necesidades constitutivas y crecientes de la población.

Las acciones que se programan desde el Comando de Policía Nariño para atender a esta población de mujeres y sus familias es esporádica y circunstancial y no obedece a una programación integral que de respuesta efectiva a sus expectativas laborales y a las necesidades vitales de resignificación personal, familiar y grupal; de allí que ellas reclamen un mayor apoyo institucional para canalizar sus potencialidades de liderazgo, para sanar su realidad emocional y para solventar sus necesidades económicas.

De acuerdo a los resultados obtenidos en las encuestas y entrevistas consideramos pertinentes y oportuno plantear una propuesta orientada, por una parte a la creación de una entidad de la economía solidaria, en este caso una cooperativa de ropa deportiva con el fin de mejorar sus ingresos, teniendo en

cuenta el sentir de las mujeres viudas y por otra parte, esta propuesta está orientada a fortalecer el componente social para lograr una atención integral a este grupo de mujeres.

Las viudas ahora son conscientes de que para alcanzar sus propósitos de crecimiento humano deben conformarse como grupo cuya fuerza no provenga solamente de cada mujer asociada sino de la dinámica del sistema activo y solidario que juntas logren tejer para encontrar alternativas de solución a las necesidades de vivienda, educación, asistencia social, crédito para capital de trabajo, mercadeo y mejores precios para los productos que se elaboren.

Una vez explícita la voluntad de unir esfuerzos para trabajar por el bien colectivo, las mujeres viudas requieren iniciar un proceso para identificar un propósito común donde todas puedan participar activamente, para ello, será indispensable pensar en espacios que motiven la integración en torno a un modelo cooperativo que permita la organización y administración de una pequeña empresa económica destinada a satisfacer necesidades comunes mediante el esfuerzo propio y la ayuda mutua de las participantes.

Los principios que constituyen los pilares básicos a partir de los cuales se organiza y se desenvuelve el trabajo cooperativo son: autonomía, democracia y solidaridad. Autonomía, como la capacidad que debe tener cualquier organización social para decidir y actuar en forma independiente, libre y responsable. Democracia, como la posibilidad de que las integrantes de la organización puedan intervenir en igualdad de condiciones en la definición de sus objetivos, metas y estrategias de acción, según reglas de juego transparentes y aceptadas universalmente, es decir, por todas o por la mayoría del grupo. Solidaridad, como un principio que promueve el trabajo coordinado y unificado en beneficio propio, de la organización y de las acciones que ejecuta y desarrolla.

Si bien la institución policial, tanto en su visión como misión tienen grandes retos que cumplir, de acuerdo a sus áreas estratégicas y su estructura, parece ser que en la parte de atención a las familias de los hombres de la institución caídos en combate, no se les está prestando la suficiente atención, razón esta que al hacer la investigación permite analizar y llevar a concluir la importancia de fortalecer a los grupos de mujeres que han quedado en viudez, orientándolas a la búsqueda de acciones que les permita sobrevivir por sus propios medios y sacar adelante a sus familias.

4. RECOMENDACIONES

- Para las mujeres viudas se recomienda, se organicen con el propósito de unir esfuerzos para integrarse y generar trabajo e ingresos; de acuerdo a lo encontrado en la descripción de la situación socio-económica de las mujeres viudas de policías; es necesario que se organicen en el sector de la economía solidaria; teniendo en cuenta que la economía solidaria es considerada como un sistema socio económico, que organiza y articula las diferentes expresiones jurídicas y económicas de la población de bienes y servicios en una realidad macroeconómica; como es el caso de las cooperativas, las asociaciones mutualistas y otras, y que además se sustentan en los principios y valores de la solidaridad, la cooperación, la democracia, el trabajo y la autogestión; igualmente facilitará a las mujeres elevar su autoestima como empresarias o vincularlas a un proyecto productivo que les permita acceder adecuadamente y eficientemente a espacios de participación; referidos a estas a educación, capacitación, satisfacción de necesidades básicas, etc., de tal forma que las sitúe en un lugar de igualdad, frente a la posibilidad de participar en la toma de decisiones de los intereses colectivos, mas allá de los indispensables, para procurar la supervivencia.

- A la Policía Nacional Comando del Departamento de Nariño se sugiere implementar esta propuesta de producción, para el fortalecimiento social de las mujeres viudas de policías, la cual debe retomarse como un proceso que necesita continuamente asesoría, seguimiento, control y evaluación, para de esta manera retroalimentarla acorde a las necesidades del grupo. Al implementar la propuesta para fortalecer la parte social, es necesario retomar el bienestar como seres humanos, siendo necesario abordar la parte psicológica, a través de un profesional en está área; cabe resaltar que el ser humano encuentra bienestar a nivel personal y social cuando cuenta con los recursos, medios y habilidades para satisfacer sus necesidades esenciales de alimento, vivienda, vestido, educación y salud; por lo tanto, es indispensable brindar elementos a las viudas de policías para ingresos al campo productivo, en este caso a una cooperativa.

BIBLIOGRAFIA

ACOSTA, Luis Efraín. Módulo Teorías y procesos administrativos. Pasto: Universidad Mariana, 1997. 48 p.

BETANCOURT, Maria Cecilia. Mañana será otro día. Bogotá: Editores unidos, 1989. 73 p.

BIENESTAR SOCIAL. Publicación de la dirección de bienestar social. Pasto: Policía Nacional, 2001. 61 p.

BRENSEN LAZAN, Gilbert y SARMIENTO, Mercedes Maria. Recuperación psicosocial una guía para facilitadores de apoyo en crisis y desastres. Bogotá: Editores unidos, 1998. 205 p.

COBO, Adelina. Familia y desarrollo siglo XXI. Pasto: Bienestar Familiar, 1996. 38 p.

CONSTITUCION POLITICA DE COLOMBIA. Ley 743 de junio 5 de 1995. Capitulo III. Bogotá: Librería Javier. 69 p.

CORREA, Sandra. Madres solas a consecuencia de la guerra. Revisión región América Central y del Caribe No.2: México: Editores unidos, 2000. 132 p.

CHIAVENATO, Adalberto. Introducción a la teoría general de la administración. Bogotá: Editorial mcgrawHill, 1981. 183 p.

DIARIO DEL SUR. Estragos de la violencia en Nariño. Pasto: Diario del sur, 2003. 12 p.

DRUCKER, Peter. Gerencia para el futuro. Bogotá: Editorial norma, 1996. 130 p.

FIGUEROA, Vilma. Modulo legislativo y perspectiva de la nueva acción comunal. Pasto: Universidad de Nariño, 1995. 56 p.

GONZALES, Esperanza. Participación, organización y gestión. Bogotá: Nueva Gente, 1996. 73 p.

HERNÁNDEZ, Sampieri. Metodología de la investigación. México: Editorial McGrawHill, 2000. 156 p.

ICBF. Seminario familia y desarrollo siglo XXI. Cartagena: Seminario taller, 1996.

JARAMILLO, José Carlos. Dirección estratégica. Bogotá: Editorial McGrawHill, 1992. 48 p.

KOONTZ y OTDONNELL. Curso de administración moderna. México: McGrawHill, 1980. 18 p.

LUMEN, Humanitas. La definición de lo social. Buenos Aires: Editores Unidos, 1989. 102 p.

MASLOW, Abraham. Motivación y personalidad. Barcelona: Herder, 1986. 75 p.

OCAMPO, José Antonio. Hacia un nuevo modelo de desarrollo. Bogotá: Editores Unidos, 1993. 89 p.

PRADA José Rafael. Psicología de grupos. Bogotá: Indo América, 1990. 98 p.

ROGERS, Carl. La persona como centro. Barcelona: Herder, 1989. 68 p.

EDICIONES DESC: Derechos económicos, sociales y culturales. Bogotá: Desc, 2000. 33 p.

BIENESTAR SOCIAL DE LA POLICÍA NACIONAL. Bogotá: Revista, 2001. 21 p.

RUBINSTEIN, Juan Carlos. El estado periférico latinoamericano. Bogotá: Tercer Mundo, 1996. 56 p.

SABOGAL SABOGAL, Omar. Proceso administrativo. Bogotá: Unisur, 1991. 30 p.

SARMIENTO, María Mercedes. Recuperación psicosocial, una guía para facilitadores de apoyo en crisis y desastres. Bogotá: Fundación Neohumanitas, 1999. 8 p.

SERRANO CADENA, Rosso José. Policía nacional una nueva era. Bogotá: Prolibros, 1994. 89 p.

SIGLO. Introducción al análisis económico, segunda edición. Bogota: Hombres Editores, 1998. 69 p.

WATZLAWICK, Paúl. El lenguaje del cambio. Barcelona: Herder, 1980. 178 p.

Buy Now to Create PDF without Trial Watermark!!

ANEXOS

Created by eDocPrinter PDF Pro!!

ANEXO 1

ENCUESTA PARA VIUDAS DE POLICIAS

UNIVERSIDAD DE NARIÑO
VICERECTORIA DE INVESTIGACIONES POSTGRADOS Y RELACIONES
INTERNACIONALES
ESPECIALIZACION EN GERENCIA SOCIAL

Objetivo. Identificar la situación psicosocial y económica de las mujeres viudas de policía y los niveles de atención que brinda la Policía Nacional.

Muy comedidamente le solicitamos contestar las siguientes preguntas relacionadas con su vida cotidiana. Los datos obtenidos son de carácter exclusivamente investigativo.

1. ASPECTOS DE IDENTIFICACION

Nombre completo:

Dirección: Teléfono:

Lugar y fecha de nacimiento:

Nombre del cónyuge:

Lugar y fecha de nacimiento:

Ultimo rango policial:

Años de servicio:

2. ASPECTO DEMOGRÁFICO

¿Con quién vive Usted?

Hijos Padres e hijos

Padres Compañero

Otro/ ¿Cuál?

Hijos a cargo

Ninguno Dos

Uno Tres

Más de tres

3. ASPECTO SOCIOECONOMICO

¿Cuál es su nivel de escolaridad?

Primaria			
Completa	<input type="checkbox"/>	Incompleta	<input type="checkbox"/>

Bachillerato			
Completa	<input type="checkbox"/>	Incompleta	<input type="checkbox"/>

Técnico			
Completa	<input type="checkbox"/>	Incompleta	<input type="checkbox"/>

Universitario			
Completa	<input type="checkbox"/>	Incompleta	<input type="checkbox"/>

Otro/ ¿Cuál?

¿A qué se dedica cotidianamente?

Ama de casa Estudiante

Trabajo independiente Empleada

Otro/ ¿Cuál?

¿Lugar donde habita?

- Inquilinato Casa propia
Casa materna Arriendo Anticr s

Con que ingresos mensuales cuenta para el sostenimiento de su familia.

- Menos de 300.000 De 401.000 a 500.000
De 301.000 a 400.000 De 501.000 a 700.000
Más de 701.000

4. ASPECTO PSICOLOGICO

¿Hace cuánto murió su esposo?

- Menos de un año Más de cinco años
Más de un año Más de diez años

¿Dónde y en qué circunstancias se produjo la muerte?

- Atentado Toma guerrillera
Combate Otro/  Cu l?

¿Cuál fue su primera reacción emocional ante la noticia?

- Desesperación Rabia Miedo
Conformidad Impotencia Otro/  Cu l?

¿Qué ha sido lo más difícil para Ud. desde que enviudó?

- Asumir el rol de cabeza de familia
- Enfrentar la vida sin un compañero
- Aceptar los cambios en su estilo de vida
- Administrar los recursos económicos

¿Cómo evalúa el apoyo psicológico brindado por el Comando de Policía?

- Excelente Regular
- Bueno Malo

¿Qué tipo de ayuda ha recibido por parte del Comando de Policía?

- Económica Psicológica Legal
- Educativa Moral

5. ASPECTO SOCIO - CULTURAL

¿Pertenece a alguna organización productiva?: Asociaciones

- Pre-cooperativas Cooperativas
- E. A. T. Microempresas

¿Pertenece a alguna organización comunitaria?.

- Junta de Acción comunal JAL
- Junta de padres de familia ONG

Otro/ ¿Cuál?

Su capacidad de interacción, participación y liderazgo en su comunidad es:

Excelente

Buena

Regular

Mala

¿Estaría dispuesta a conformar un gremio de formación y trabajo, con otras mujeres que viven su misma problemática?

Si

No

ANEXO 2

ENCUESTA PARA DIRECTIVOS

UNIVERSIDAD DE NARIÑO
VICERECTORIA DE INVESTIGACIONES POSTGRADOS Y RELACIONES
INTERNACIONALES
ESPECIALIZACION EN GERENCIA SOCIAL

Objetivo. Conocer los procesos administrativos de la institución para la atención de las viudas de policías

Muy comedidamente le solicitamos contestar las siguientes preguntas relacionadas con los procesos administrativos del Comando de Policía Nariño. Los datos obtenidos son de carácter exclusivamente investigativo.

¿Existen proyectos u acciones de tipo económico para atender las necesidades de las viudas de los policías caídos en el conflicto armado que vive el país?

SI

NO

¿Se ha establecido desde el Comando algún tipo de apoyo psicológico para acompañar a las mujeres viudas en su proceso de re- establecimiento emocional?

SI

NO

¿Se han llevado a cabo actividades socioculturales que hayan facilitado el encuentro y la atención de las viudas y sus familias?

SI

NO

¿Se han hecho evaluaciones para el seguimiento y control de sus acciones a favor de las viudas?

SI

NO

ANEXO 3

MATRIZ DE CATEGORIZACION

OBJETIVOS	CATEGORIAS	SUBCATEGORIAS	CONCEPTUALIZACION	PREGUNTAS ORIENTADORAS
Identificar los niveles de atención que brinda la Policía Nacional a las mujeres viudas de policías	Niveles de atención	ECONÓMICA PSICOLÓGICA SOCIOCULTURAL	Son las líneas de acción que en el proyecto institucional de la Policía Nacional, se contemplan como alternativas de solución frente a la problemática de las viudas de policías caídos en conflicto.	<p>Cuáles acciones de tipo económico plantea el comando de Policía para atender las necesidades de las viudas?</p> <p>Con qué tipo de apoyo psicológico cuenta la policía para acompañar a las mujeres viudas en su proceso de re-establecimiento emocional?</p> <p>¿Qué estrategias socioculturales brinda el comando para la atención de las viudas y sus familias?</p>
Conocer los procesos administrativos de la institución para la atención de las	Procesos administrativos	PLANEACIÓN ORGANIZACIÓN	Son los ámbitos que permiten observar los propósitos, objetivos, metas, estrategias de acción y mecanismos de	¿Qué tipo de propósitos, objetivos y planes de la administración del comando están orientados a la protección de las viudas de policías?

viudas de policías		DIRECCIÓN CONTROL	<p>control que la institución ha planeado y puesto en acción de acuerdo con su misión de generar seguridad y armonía social, bienestar de la población a partir de la protección de sus derechos fundamentales como lo contempla la Constitución Política, los pactos, tratados y convenciones internacionales de DDHH, en este caso para beneficiar a las viudas de policías</p>	<p>¿Qué tipo de acciones específicas ha realizado el comando en función de las necesidades de las viudas?</p> <p>¿Cómo se están operacionalizando los propósitos del comando para proteger a las viudas?</p> <p>¿Qué mecanismos emplea el comando para el seguimiento y evaluación de sus acciones a favor de las viudas?</p>
Identificar las expectativas socioculturales que movilizan el accionar del grupo de mujeres viudas de policías	Expectativas socioculturales	CAPACITACIÓN AUTODETERMINACIÓN INTERACCIÓN	Se conciben como los ideales, aspiraciones, necesidades y motivaciones de tipo individual y colectivo, que animan a las mujeres a permanecer y proyectarse como grupo.	<p>¿Qué habilidades básicas esperan desarrollar las viudas para aprender a trabajar en grupo?</p> <p>¿Cuál es el nivel de autonomía y liderazgo que desean alcanzar las mujeres viudas?</p> <p>¿Qué tipo de relaciones sociales esperan establecer las mujeres para crecer individual y colectivamente?</p> <p>¿Qué tipo de empresa desean constituir como grupo femenino organizado?</p>

ANEXO 4

PROPUESTA DE INTERVENCIÓN ORGANIZACIÓN PRODUCTIVA Y AUTOFORMACIÓN EN BENEFICIO DE LAS MUJERES VIUDAS DE POLICÍAS Y SUS FAMILIA

FORMULACION DEL PROBLEMA

Teniendo en cuenta la crisis económica que afecta a la población pastusa y en especial al grupo de mujeres viudas de policías quienes han visto reducirse alarmantemente las fuentes de empleo, encarecerse constantemente su canasta familiar y limitarse las posibilidades de una digna satisfacción de las necesidades básicas; además teniendo en cuenta la política social del comando de policía orientada a la organización de este grupo de mujeres, se hace necesario pensar en la creación de un ente productivo, comercializador y educativo que facilite la unión de esfuerzos, recursos y saberes para construir procesos dinámicos enfocados a mejorar sus condiciones de vida. Es por esto que se propone la creación de una cooperativa de producción, es decir, una empresa de propiedad de las mujeres viudas dedicada a la producción de bienes de consumo. Este tipo de cooperativas organizan colectivamente el trabajo y adquieren también colectivamente los instrumentos necesarios, así mismo venden los productos que elaboran y distribuyen los beneficios en proporción al trabajo aportado por cada socio.

JUSTIFICACIÓN

El bajo desarrollo industrial del Departamento de Nariño y de su Capital San Juan de Pasto, la persistencia de pautas culturales que limitan la creación de organizaciones productivas y la resistencia a la innovación y el cambio hace urgente diseñar alternativas que permitan generar fuentes de trabajo y de ingresos diferentes o complementarios a los ya tradicionales y competidos sectores que ofrece el mercado laboral en la ciudad.

En el caso de las mujeres viudas la alternativa de creación de una microempresa productora y distribuidora de ropa deportiva puede convertirse por una parte en un excelente escenario de interacción que motive su interés por capacitarse, aplicar sus saberes y a trabajar colectiva y técnicamente para ofrecer al mercado local y

regional productos de alta calidad que garanticen una creciente rentabilidad, y por otra, en una posibilidad de desarrollo y crecimiento personal que de lugar a la constante cualificación de su proyecto de vida.

La presente propuesta por tanto, se centra en la necesidad que tienen las mujeres viudas de empezar a trabajar por sí mismas, reconociendo sus potencialidades socioafectivas y empresariales encaminándolas al fortalecimiento de su dignidad humana y a elevar sus condiciones de vida mediante la unión de esfuerzos enfocados al crecimiento continuo de la microempresa y al desarrollo humano de quienes la conforman.

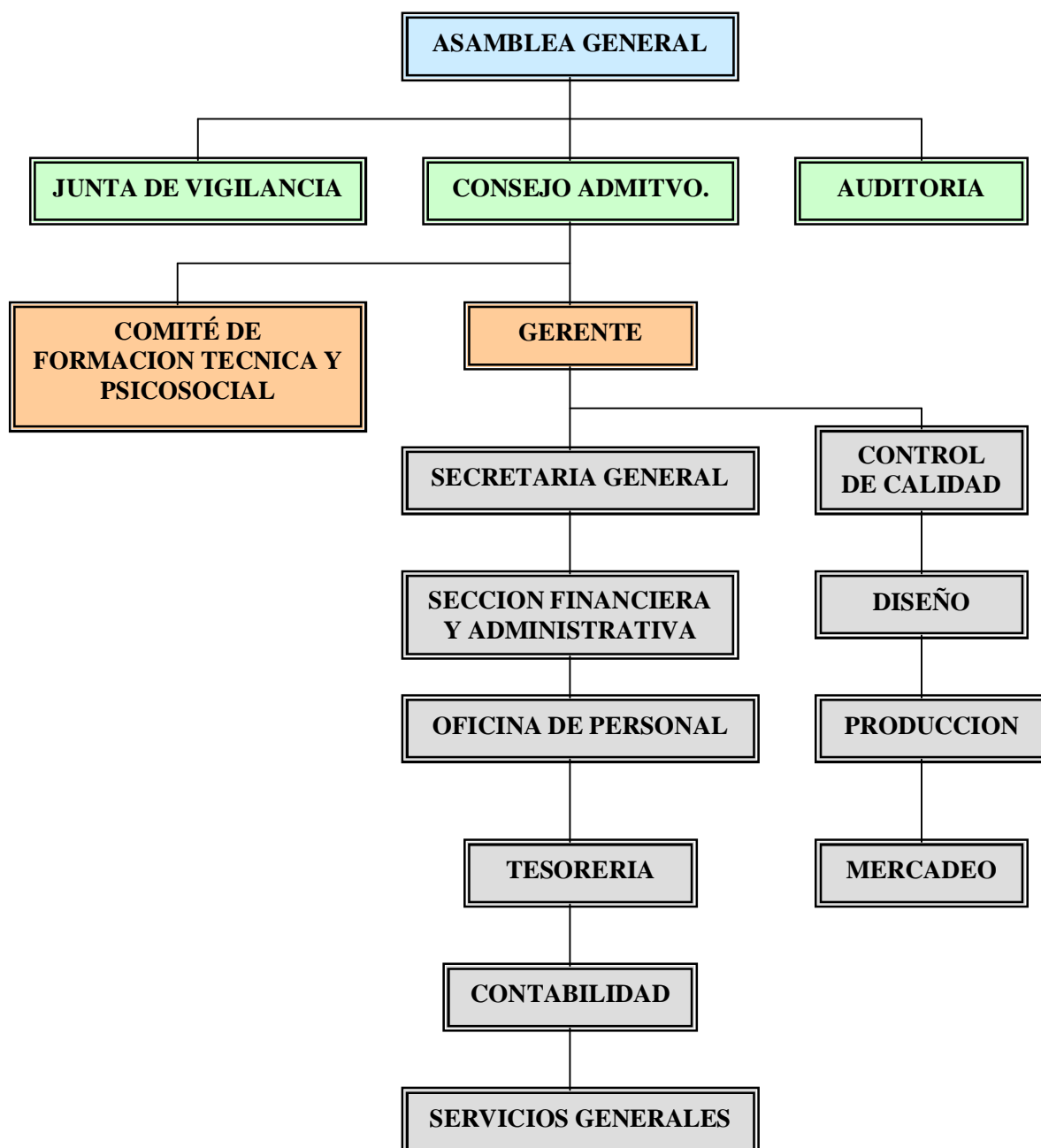
OBJETIVOS

- ♣ Fortalecer en los miembros de las familias, un sentimiento de estimación de sí mismos basado en su dignidad personal para que se extienda a la relación social y se afiancen los lazos de unidad e integración grupal.
- ♣ Facilitar la construcción de relaciones interpersonales auténticamente humanas que permitan la satisfacción de necesidades básicas y superiores al grupo de viudas
- ♣ Sensibilizar al grupo de mujeres viudas, hacia el compromiso de unir esfuerzos en la búsqueda de acciones que promuevan el crecimiento y cualificación de su calidad de vida individual y colectivamente
- ♣ Brindar herramientas que permitan al grupo reconocer y potenciar las condiciones que caracterizan a un administrador eficaz para que tengan criterios más sólidos al momento de emprender la creación de la microempresa

METODOLOGÍA

La propuesta de gerencia social para el trabajo con el grupo de mujeres viudas de policías, consiste en la creación de una cooperativa de carácter productivo a través de la cual las mujeres viudas no solo se capacitarán en procesos productivos y competencias empresariales sino que tendrán la oportunidad de interactuar y potenciar herramientas socioafectivas para contribuir a la estabilidad y crecimiento de sus familias.

COOPERATIVA DE PRODUCCIÓN DE ROPA DEPORTIVA
"ARVI" ESTRUCTURA ORGANIZATIVA



DINAMICA ESTRUCTURAL Y FUNCIONAL

La asamblea general es la suprema autoridad de la cooperativa, lo que en ella se acuerde es obligatorio para las socias. Sus principales atribuciones son: aprobar informes de actividades, elegir el consejo de administración, la junta de vigilancia y el auditor. Las asambleas ordinarias se realizan una vez al año, todas las viudas deberán participar con voz y voto.

De la asamblea general dependen, la junta de vigilancia, la auditoria y el consejo de administración; la primera velará por el cumplimiento de los acuerdos de la asamblea y las decisiones del consejo administrativo. Estará integrada por dos socias y sus suplentes.

La inversión para el inicio de la cooperativa será de \$50.000 por cada socio, los beneficios de lo producido se repartirán así: 50% para las mujeres viudas y 50% para el desarrollo de la cooperativa. Como el patrimonio será superior a 500.000, la auditoria será realizada por un contador público titulado, quien se responsabilizará por la revisión fiscal y contable, analizará presupuestos y balances y verificará que el manejo financiero se haga de manera correcta.

Por su parte el consejo de administración estará conformado por cinco mujeres viudas que tendrán las siguientes funciones: nombrar al gerente, integrar los comités, tomar decisiones sobre la admisión o retiro de socias, elaborar presupuestos y fijar salarios.

La persona que ejecute las disposiciones del consejo de administración será la gerente, quien además se constituye en la representante legal de la sociedad y como tal se encarga de gestionar créditos, nombrar empleadas y decidir sobre ellas.

Los comités son organismos asesores del consejo de administración y por lo tanto deben ser nombrados por él mismo; se conformará un comité de formación técnica y psicosocial, encargado de capacitar a las viudas en habilidades y destrezas propias de la profesión y de promover el bienestar psicológico.

Son deberes de los socios después de su ingreso:

- ♣ Ser leal y constante con su cooperativo.
- ♣ Asistir a las asambleas y participar activamente en ellas.
- ♣ Asumir las responsabilidades que se le asignen.
- ♣ Conocer el funcionamiento de la cooperativa y estar atento a sus logros y problemas.
- ♣ Mantener al día sus aportes de capital, pago de servicios, préstamos, etc.
- ♣ Velar porque la empresa cumpla con los deberes que le imponen las leyes y los estatutos.
- ♣ Mantener un ambiente de amistad y servicio dentro del grupo y de activa colaboración con la comunidad.

El socio adquiere los siguientes derechos:

- Reunirse en grupo o en asamblea para discutir los asuntos relacionados con la cooperativa.
- Derecho a voz y voto en todas las reuniones y asambleas de socios.
- Solicitar y recibir información sobre la labor que realiza la cooperativa y sus dirigentes.
- Derecho a convocar a asambleas extraordinarias.
- Derecho a participar en los beneficios económicos de la cooperativa.
- Derecho a utilizar todos los servicios de la cooperativa.

PRINCIPIOS DE LAS ASOCIADAS A LA EMPRESA DE ROPA DEPORTIVA "ARVI"

Las personas vinculadas a la cooperativa deben poseer las siguientes cualidades:

- ♣ Puntualidad
- ♣ Responsabilidad

- ♣ Credibilidad
- ♣ Honradez
- ♣ Creatividad
- ♣ Cumplimiento
- ♣ Eficiencias

MISION. "ARVI", es una COOPERATIVA que diseñará, producirá y comercializará ropa deportiva fabricada con materia prima nacional buscando satisfacer las necesidades de Instituciones Educativas, organizaciones deportivas y el público en general. Además trabajará por el crecimiento humano de sus trabajadoras.

VISION. La cooperativa, buscará la excelencia en sus productos y en un período de 3 años posicionará esta marca de ropa deportiva en el ámbito regional obteniendo niveles superiores en la competencia con otras marcas semejantes. Consolidará los valores humanos de cooperación, calidad, solidaridad y respeto por la dignidad humana.

OBJETIVOS

- ♣ Implementar los cimientos administrativos de la microempresa "ARVI" y dinamizar los procesos de diseño, producción y comercialización de sus productos a nivel de San Juan de Pasto y el Departamento de Nariño.
- ♣ Identificar el monto de las inversiones y costos de operación de la microempresa.
- ♣ Posicionar la empresa en un nicho preferencial en un período de 3 años.
- ♣ Ofrecer productos de alta calidad y a un costo moderado.
- ♣ Mejorar los diseños de ropa deportiva de acuerdo a los materiales y a las exigencias del mundo deportivo.
- ♣ Capacitar el talento humano de acuerdo a las necesidades personales y a las nuevas preferencias del mercado.

ETAPAS EN LA ORGANIZACIÓN DE LA COOPERATIVA "ARVI"

- ♣ Estudio socioeconómico
- ♣ Creación de comités
- ♣ Elaboración del proyecto de estatutos
- ♣ Educación cooperativa previa
- ♣ Asamblea de constitución
- ♣ Trámite de legalización
- ♣ Primera asamblea general
- ♣ Nombramiento del gerente
- ♣ Iniciación de operaciones

Dichas etapas son realizadas por distintos equipos: junta organizadora, consejo provisional, y consejo de administración.

PRESUPUESTO DE LA COOPERATIVA

Recursos internos

DETALLE	CUOTA INDIVIDUAL	TOTAL
Cuota de Admisión	\$ 10.000	\$ 260.000
Aportaciones	\$ 40.000	\$ 1.040.000
Herramienta o maquinaria		\$ 10.000.000
Auxilios, donaciones		\$ 1.000.000
TOTAL		\$ 12.300.000

La manera como se entiende este esfuerzo cooperativo es el de hacer aportes individuales y gestionar un préstamo alrededor de objetivos comunes, lo cual

implica que todo aquello que se consiguiera sería distribuido justa y equitativamente. Esta es la base para consolidar los bienes, las ganancias y defender sus derechos.

Recursos externos. Se gestionará un préstamo bancario de \$10.000.000 destinado a la compra de materias primas Para iniciar las actividades el Comando de Policía Nariño, prestará un local y la cooperativa responderá por los gastos de funcionamiento

Componente Psicosocial. No se puede perder de vista la importancia del primer propósito de esta propuesta interventiva, por ello y ante la necesidad de fortalecer las redes de apoyo social como son la familia y el grupo de iguales (mujeres en condición de viudez), se hace necesario iniciar un proceso que facilite en las mujeres un reencuentro y una potenciación de sus habilidades para convivir, para re-crear comunidad.

El mantenimiento de las relaciones sociales tiene efectos beneficiosos para todas las personas, en especial, para aquellas que han experimentado el impacto de la muerte de un ser querido. En la actualidad el término apoyo social es el utilizado por los investigadores preocupados por establecer el proceso mediante el cual las dimensiones de relaciones sociales contribuyen a la salud y al bienestar de las personas. Desde esta línea de acción se deduce el diseño de programas de intervención que en nuestro caso profundiza en la necesidad de reestablecer y/o fortalecer las relaciones humanas en los grupos de los cuales forman parte estas mujeres.

Los promotores de la Recuperación Psicosocial sostienen la idea que diferentes tipos de relaciones interpersonales satisfacen diferentes necesidades interpersonales, o sea ofrecen diferentes oportunidades o se convierten en proveedores sociales. Las principales necesidades interpersonales que se deben desarrollar en el equipo de trabajo que conformen las mujeres, son las siguientes:

- Apego, provista por relaciones en las cuales la persona se siente segura y a salvo.
- Integración social, provista por una red de relaciones en la cual los individuos comparten intereses y preocupaciones.
- Oportunidad para nutrir o cuidar de otro, derivada de relaciones en las cuales la persona se siente responsable por el bienestar de otro.

- Reafirmación de la propia valía, provista por relaciones en las cuales las habilidades y capacidades de las personas son tenidas en cuenta y confirmadas.
- Alianzas confiables, derivadas de relaciones en las cuales las personas pueden contar con la asistencia de otra bajo cualquier circunstancia.
- Guía, provista por relaciones con individuos valiosos, confiables y con autoridad suficiente, que pueden proveer consejo y asistencia. Sostienen la necesidad de mayor investigación en esta área.

Estas necesidades pueden satisfacerse en las viudas generando escenarios de capacitación y entrenamiento en habilidades comunicativas al interior de su contexto inmediato (familia) y del equipo de trabajo que se quiere conformar.

El aislamiento social se experimenta cuando no se tienen experiencias sociales que proporcionen al sujeto sentimientos de valía, resulta de una falta de relaciones interpersonales en la cual la persona comparte intereses y actividades en común. Ambas formas de soledad, están caracterizadas por la falta de un conjunto sustancial de experiencias compartidas que sólo pueden satisfacerse parcialmente con la elección de una nueva pareja en el caso de la viudez. Pero las satisfacciones que produce en la mujer el sentimiento de "comunidad", de equipo con sus iguales en función de la recuperación psicosocial y el desarrollo, son exclusivas y muy significativas, máxime, cuando algunas instituciones estatales se han desentendido de las viudas del conflicto armado.

Las relaciones de apego seguro adquiridas a lo largo de la vida proveen una protección, un "convoy". El término convoy describe el conglomerado de interacciones sociales y de relaciones sociales dentro del cual las personas existimos. La imagen que intenta describir es la de tránsito seguro y a salvo en tiempos difíciles. Tiempos difíciles que suelen presentarse en determinados hitos del desarrollo, en crisis personales, o en eventos vitales significativos.

Antonucci distingue tres círculos concéntricos, ubicando al individuo en el centro y presentando al modelo del convoy como jerárquico. El círculo central representa las relaciones más cercanas e íntimas, las relaciones de apego primarias, que para las viudas son los integrantes de su familia genérica. El círculo intermedio representa las relaciones que son menos cercanas, pero aún íntimas, tales como la familia extensa y los amigos, las relaciones de apego secundarias. El círculo exterior es conceptualizado como el de las personas con las cuales tiene relaciones sociales relevantes, pero que son específicas de rol y singulares, las

relaciones sociales más generalizadas. Estas últimas relaciones juegan un papel crítico en la vida del individuo, de manera más recíproca y bidireccional, siendo lo más importante que proveen la retroalimentación necesaria que confirma al individuo su valía y competencia.

El modelo del convoy de relaciones sociales muestran que los individuos se mueven a lo largo de sus vidas rodeados por un número de otros individuos que los afectan en forma significativa, a veces positiva, otras negativa. La controversia principal es si es posible crear relaciones sociales significativas luego de pérdidas importantes debidas a fallecimientos, jubilación, y otras situaciones propias del envejecimiento. Las investigadoras consideran que se debe trabajar en la línea de crear espacios sociales que permitan el desafío de una "segunda oportunidad".

Se propone la creación de comunidades sinérgicas, en donde las mismas mujeres se capaciten como "facilitadoras" de este proceso. Algunos interventores de procesos psicosociales como Gilbert Brenson, revela cómo puede entenderse el proceso de facilitación desde una concepción humanista. Afirma que facilitar, es "hacer posible o más fácil determinada acción, logro o proceso; evocar, catalizar, agilizar, fortalecer, potencializar o acelerar los recursos y procesos sinérgicos y evolutivos inherentes en cada sistema, para su aprendizaje y auto-desarrollo integral. Se parte entonces del hecho de que cada mujer, y el grupo como sistema que quiere consolidarse como equipo, posee sus propios recursos sinérgicos, entendiendo por Sinergia, la armonía y co-creación; las actuaciones conjuntas con resultados cualitativamente superiores a la simple suma de las actuaciones individuales".²⁷

Para realizar la construcción sistemática de los grupos o equipos sinérgicos se empezará por elegir a cinco mujeres con perfil de líderes, en la tarea de convertirse en Facilitadoras. Teniendo en cuenta que el papel del facilitador en el proceso de liderazgo colectivo es el de iniciar o acelerar la capacidad auto-organizadora de la sociedad civil, las mujeres que se elijan democráticamente como Facilitadoras de Procesos Sinérgicos se prepararán como agentes catalizadores que hagan posible o más fácil una secuencia de acciones conjuntas, para que sus compañeras y ellas mismas desarrollen su propia capacidad de lograr un mayor empoderamiento (potenciación), armonía, co-evolución y realización. De igual manera que un ser humano tiene una serie de ciclos vitales, iniciando con la dependencia y pasando por la antidependencia (rebeldía) y la independencia para finalmente lograr la **interdependencia sinérgica**, opinamos que así mismo nuestras familias, grupos, organizaciones, comunidades y sociedades, también pasan por etapas parecidas.

La interdependencia sinérgica sólo se logra implementando, como ya se dijo, un entrenamiento en habilidades interaccionales, especialmente en Comunicación Efectiva. Las mujeres elegidas participarán de esta formación y se constituirán en facilitadoras del proceso de conformación del grupo sinérgico, a partir del logro de una comunicación generadora de verdaderas relaciones humanas.

Los pasos a tener en cuenta para el logro de la Comunicación efectiva (retroalimentada o nutridora), son los siguientes:

- Escuchar efectivamente desde la empatía, la validación, el respeto y la confidencialidad.
- Observar las interpretaciones y narrativas expresadas en el cuerpo, las emociones y el uso del lenguaje.
- Guiar la revisión de hábitos de conducta, y pautas de desarrollo ineficaces.
- Ofrecer feedback constructivo, calificativo y sin establecer juicios.
- Colaborar creativamente a partir de técnicas e ideas.
- Desafiar al coachee para que establezca mejores objetivos, y aportando lo mejor de sí desarrolle su potencial para lograrlos.
- Trabajar en el descubrimiento de creencias y comportamientos limitantes.
- Brindar una nueva mirada que conlleva la posibilidad de cambio.
- Alentar, contener y confiar en la sabiduría, la intuición y la creatividad del coachee.
- Proveer estrategias y herramientas a medida, para establecer el aprendizaje como un proceso constante.
- Desarrollar modalidades eficaces, creativas e innovadoras de Comunicación.

Los principios que más adelante se describen ayudarán a las viudas a saber cómo tratar con las personas sin importar con quién, el qué, el dónde ni el cuándo.

La excelencia no es un bien negociable. Si otra persona trata de convencer de que se conforme con el estado actual de las cosas, se debe procurar persuadirla y explicarle que, al acceder a esas demandas, ambos perderían porque estarían estableciendo la mediocridad como parámetro de medida.

Existen una serie de expresiones que, de entrada, le impedirán la búsqueda de la excelencia, y debe mantenerse alejado de la tentación de utilizarlas. Estas expresiones son:

- Así está bien; aunque no es lo mejor, es lo más que podemos lograr.
- ¿Para qué tratar si no habrá diferencia alguna?.
- ¿Que más puede esperarse de este tipo de gente?"

Las conclusiones anteriores parecerían dictadas por el sentido común, pero una cosa es saber que algo es de cierta manera, y otra cosa es actuar de acuerdo con esa creencia, sin influir en nada para cambiarla.

Algunos no esperan la excelencia, porque creen que no se la merecen, o simplemente porque no pueden obtenerla. Como no la esperan, no prueban a conseguirla, por lo tanto lo que logran es inferior a la excelencia. No es cuestión de mala suerte. Simplemente, este tipo de personas se han negado a sí mismas la oportunidad de generar la excelencia.

Cuando se establecen barreras previas sobre lo que esperamos de los demás, actuamos de acuerdo con lo que pensamos, aun cuando nuestro discurso sea diferente. Los prejuicios son lo que impiden esperar lo mejor de otros. Si esperamos mediocridad de las personas, justamente eso vamos a conseguir; pero si esperamos genuinamente lo mejor de cada uno, nos sorprenderá ver cuan a menudo la gente se esfuerza para alcanzar nuestros estándares. Goethe, el filósofo alemán, decía: "trata a la gente como si fueran lo que deberían ser y estarás ayudándolos a convertirse en aquello que son capaces de ser".

En realidad, no es mucho lo que hay que hacer para cambiar las actitudes rígidas. Sólo hay que seguir estas reglas simples:

Dejar de vivir en el pasado. La única cosa para la que le sirve el pasado es para aprender de él. El pasado, bueno o malo, es HISTORIA.

Comprometerse con sus metas personales de desarrollo. Establezca unas metas de desarrollo personal que lo lleven a ser lo mejor que puede ser. Sin metas personales se estancará o se desarrollará como simple respuesta a su entorno. Para que las metas personales se conviertan en realidad hay que hacerlas específicas, visualizarlas, decírselas a otros y escribirlas. No se valen generalidades como "voy a vivir en una mejor casa". Especificar ¿para qué? ¿qué

quiero alcanzar? Una vez se logre determinar lo que realmente se busca, se estará listo para establecer las metas.

No aceptar excusas sin soluciones. Cuando un subordinado llegue con una excusa porque no ha alcanzado los objetivos establecidos, no se lo debe escuchar menos que vaya seguida por una propuesta o un plan correctivo. A las personas se les contrata para conseguir resultados, no para dar razones de fallos o excusas. Cuando los subordinados lleguen buscando soluciones, no se debe dárselas fácilmente; es mejor contenerse hasta no haber escuchado las soluciones que le proponen.

Establecer metas que empujen a la gente a crecer. Las metas deben motivar, no desmoralizar. La cultura de trabajo japonesa se basa en la premisa de que los procesos pueden mejorarse constantemente. Sin importar cuan productivo se es ahora, se puede ser aún más productivo mañana. Es importante enfatizar en la idea de que los procesos siempre están sujetos a mejoras y premiar las ideas de los subalternos sobre cómo hacer mejor las cosas.

Crear el hábito del coaching. No es suficiente establecer metas y decirle a la gente que haga lo mejor, hay que ayudar a que esto suceda. Como facilitadores, estar disponibles, déles tiempo, consejos y apoyo a los demás. Darles las herramientas para que alcancen las metas.

Admitir que los prejuicios son autodestructivos. Si se acepta que trabajen con resultados por debajo del estándar porque está convencido de las “limitaciones culturales” terminará haciéndose daño al equipo”.

ANEXO 4

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

No.	FASE	1er Mes	2do Mes	3er Mes	4to Mes	5to Mes	6to Mes	7mo Mes
1	Definición del proyecto							
2	Revisión del Trabajo y asesoría							
3	Corrección del trabajo							
4	Presentación del estudio a jurados.							
5	Corrección de observaciones							
6	Recolección de información							
7	Tabulación y análisis							
8	Presentación del trabajo final							
9	Corrección trabajo final							