UNIVERSIDAD DEL AZUAY

DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN CONTINUA

Apoyo en la Reorganización del Frente de Organizaciones de Mujeres Artesanas “FOMA” e Implementación de un programa de Desarrollo Personal.

Trabajo de Tesis previo al título de Licenciados en “Educación Social”

AUTORES: Patricia Llinás y Mauricio Rivera

DIRECTORA DE TESIS: Mst. Liliana Arciniegas

Cuenca – Ecuador

2011-2012

DEDICATORIAS

Este trabajo se lo dedico a una persona que aunque ya no está entre nosotros, en donde se encuentre se alegra y enorgullece por las metas alcanzadas, a mi Madre quien con infinito amor supo sembrar en mi el espíritu de aceptación y tolerancia hacia los demás y hacia las circunstancias, "Todo tiempo malo pasa".

Y a mis hijos, mi semilla, mi perpetuación, el futuro, también les dedico; pero no la meta, sino el camino, porque es en donde se aprende, donde se conoce al entorno y a uno mismo; porque andando es cuando se ve, se oye, se siente, se disfruta y se llora, llegando se recibe el placer del descanso merecido; pero este a su vez mengua los ánimos de seguir aprendiendo, tras el envanecimiento de un título. Para que continúen caminando y con la necesidad de aprender para ser siempre libres, para que se embarquen y nunca se encallen.

Patty

Este trabajo de tesis dedico a todas aquellas personas que ofrecen todo su tiempo y esfuerzo, con amor y calidez al cuidado de todos los seres humanos en desventaja, en especial a la memoria de la Madre Teresa de Calcuta.

También dedico este trabajo de tesis a las integrantes del FOMA, organización que supo dar el espacio y apertura para el mismo.

A mi madre mi fiel e incondicional amiga en la ruta de mi vida.

Mauricio

AGRADECIMIENTOS

Primeramente agradezco a Dios por permitirme estar en este tiempo y espacio, además de rodearme de gente tan maravillosa que me han acompañado en este proyecto; también agradezco a la Universidad del Azuay y a la Fundación Mensajeros de la Paz ya que sin esta sinergia no hubiera sido posible este sueño de ser educadores sociales, agradezco también a todos y cada uno de mis maestros ya que nos han confiado y compartido sus conocimientos, en forma especial agradezco al Psicólogo Xavier Muñoz quien se desempeñó como Director de carrera de manera total y comprometida, al Mgst. Jorge Quintuña quien asumió el reto de Director académico en una etapa crucial y difícil apoyándonos incondicionalmente, extiendo mis agradecimientos a la Master Liliana Arciniegas, profesora y amiga quien con paciencia y dedicación nos ha guiado en la elaboración de esta tesis, al grupo de mujeres que conforman el FOMA por permitirnos entrar a su espacio, compartirnos sus asuntos y confiar en nuestras capacidades y por último agradezco también a William mi esposo quien desde el comienzo de esta travesía me apoyó con su total entrega y amor.

A todos muchas gracias desde el fondo de mi corazón.

Patty

Dejo constancia de mi gratitud a la Fundación Mensajeros de la Paz, especialmente al Padre José Luis Sánchez, al cuerpo docente que conformó La Escuela de Educación Social a lo largo de estos cuatro años de formación universitaria, a mis compañeros que supieron aportar positivamente con sus conocimientos y solidaridad, a mi familia que me supo dar ánimos para la culminación de mis estudios; y a esa parte fundamental, motivo de nuestro estudio, los seres humanos, todos los mencionados han sido pilares fundamentales de este gran proyecto de vida, que es la Educación Social.

Mauricio

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatorias	i
Agradecimientos	ii
Índice de Contenidos	iii
Índice de Anexos	iv
Resumen	vi
Abstract	vii
Presentación	viii
Introducción General	ix

Capítulo primero. Yo Quiero, Yo puedo, Yo voy.

Introducción	6
Cultura Organizacional y Desarrollo Personal	7
1.1 Aspectos Generales	9
1.2 Funciones de la Cultura Organizacional	10
1.3 Elementos integrantes de la cultura organizacional	10
1.4 Factores de la cultura organizacional	11
El Desarrollo Personal	13
1.5 ¿Qué es Desarrollo Personal?	13
1.6 Fundamentación teórica del desarrollo personal	14
1.7 Importancia del desarrollo personal	15
1.8 Estrategias para el desarrollo personal	15
1.9 Autoestima	16
1.10 Control de Emociones	18
1.11 Desarrollo de la Empatía	19
1.12 Comunicación Asertiva	21
1.13 Trabajo Grupal para el Desarrollo Interpersonal	21
1.14 Historia del Trabajo Grupal para el Desarrollo Interpersonal	22
1.15 Principios del Trabajo Grupal para el Desarrollo Interpersonal	23
Conclusiones	24

Capítulo Segundo. ¿En dónde estamos?

Introducción 26

2) Diagnóstico 27

2.1 Respaldo legal para la conformación del FOMA 27

2.2 ¿Cómo se creó? 28

2.3 Metodología 29

2.4 Detección y caracterización del problema 30

2.5 Matrices de Relaciones y gráficos de resultados 31

Conclusiones 36

Capítulo Tercero. Los acuerdos y lo legal

Introducción 38

3.1 Pasos para la reorganización de la Asociación 39

3.2 Formato para elaboración de estatutos 40

3.3 Estatutos de la "Asociación de Mujeres Costureras del Azuay" 42

3.4 Obtención de la Personería Jurídica ante el MIES 52

3.5 Elaboración del Reglamento Interno para las socias del FOMA 52

Capítulo Cuarto. Manos a la obra

Introducción 64

4.1 Metodología de los talleres 65

4.2 Aspectos generales de los talleres 67

4.3 Taller número 1 68

Conclusiones 72

4.4 Taller número 2 73

Conclusiones 81

Conclusiones y recomendaciones 83

Bibliografía 85

Anexos

- **Anexo 1: Diseño de Tesis**
- **Anexo 2: Temática taller 1**
- **Anexo 3: Temática taller 2**
- **Anexo 4: Constancias de actividades semanales**

RESUMEN:

Este trabajo de tesis previo a la obtención del título de licenciados en Educación Social se denomina Apoyo en la Reorganización del Frente de Organizaciones de Mujeres Artesanas “FOMA” e Implementación de un programa de Desarrollo Personal, el cual se llevo a cabo en las instalaciones de la misma organización, con un grupo de mujeres que oscila entre los treinta y sesenta y cinco años, cada una de ellas perteneciente a una asociación, el trabajo se hizo por medio de encuentros semanales y talleres que abordaron temas de interés relacionado con el desarrollo personal y acompañamiento en la gestión legal.

ABSTRACT

This research project, prior to obtaining the Bachelor Degree in Social Education is entitled "Support for the Restructuring of the Organization Front of Artisan Women FOMA and Implementation of a Program of Personal Development", which took place in the organization's facilities with a group of women whose ages were between thirty and sixty five. Each one of these women was a member of an association. The work consisted in weekly reunions and workshops where different issues related to personal development and legal advice were dealt with.

UNIVERSIDAD DE
AZUAY
DPTO. IDIOMAS

Translated by,

Diana Lee Rodas

PRESENTACIÓN

Sociedad, es una palabra que encierra innumerables situaciones para el ser humano; pero específicamente se refiere a la necesidad del mismo por asociarse, participar de grupos, sinergias, encuentros, en donde logre potenciar el máximo de sus capacidades, compartir sus emociones, metas y proyectos.

En sociedades en donde la violencia de género, la soledad y la falta de oportunidades se convierten en el pan de cada día; aparecen entre nosotros seres excepcionales que marcan la diferencia, cuando sobre sus hombros cargan no solo su vida, sino la de todo un grupo para abrir espacios, en donde poder "Ser", en su mayoría con la experiencia que da la vida únicamente, con el deseo de ser escuchadas, amadas, respetadas, con el propósito de servir a los demás, buscando su sentido a la vida, se levantan organizaciones con presupuestos pobres, que al parecer acarrean muchas angustias para subsistir; pero al mismo tiempo es la motivación para cuando la edad se convierte en una carga familiar y social.

INTRODUCCIÓN GENERAL

Tomando en cuenta que el trabajo grupal debe ser desarrollado en un ambiente de buenas relaciones, en donde se estimule el crecimiento no solo de la organización sino también de las personas que laboran en ella, llevamos una propuesta de apoyo en la reorganización institucional e implementación de un programa de desarrollo personal al Frente de Organizaciones de Mujeres Artesanas (FOMA). Ya que el diagnóstico que se obtuvo en el FOMA después de haber hecho la investigación, muestra un grupo que permanece en una etapa de desorganización y caos afectivo en donde se corre el riesgo de perder el apoyo gubernamental del cual han sido beneficiarias por más de 15 años; es importante que las integrantes de este frente entiendan que las acciones aisladas no les llevan a ninguna parte; lo que si el trabajo grupal comprometido en donde haya el respeto y la confianza necesarias para lograr los objetivos que se han planteado.

El propósito principal del FOMA fue el de crear un espacio en donde todas las mujeres sin distingos, tengan un lugar donde puedan desarrollarse personal, emocional y económicamente, donde encuentren un sentido de vida y logren alcanzar sus objetivos.

Esta propuesta lleva consigo en el Capítulo I la conceptualización de la Cultura organizacional y el desarrollo personal, sus características, funciones y estrategias, en el Capítulo II se realizará un diagnóstico para conocer la situación del Frente de Organizaciones de Mujeres Artesanas del Azuay (FOMA), el Capítulo III aborda el acompañamiento en la gestión legal a las socias del frente y en el Capítulo IV se realizarán en sesiones de acompañamiento al grupo y 2 talleres referentes a los temas de interés.

Como Educadores Sociales vemos urgente y necesaria una actuación rápida, ya que evidenciamos un gran potencial en esta organización que nada más necesita un segundo aire para seguir adelante con su magnífica labor.

Impongamos la solidaridad como principio,
La participación como método,
Y el establecimiento de una sociedad justa como fin,
Donde con dignidad podamos vivir
Nosotros y nuestros hijos.
(Luis Gómez Izquierdo)

Tienda Comunitaria (Anditej,FOMA) Sra. Piedad Bravo

Capítulo I

YO QUIERO, YO PUEDO, YO VOY
(Reconstruyendo un proyecto de Vida)

Introducción

Los seres humanos estamos inmersos en la sociedad y esto nos hace que necesariamente nos relacionemos con los demás en un ambiente lo más favorable posible, no sin antes pasar por nosotros mismos con nuestros deseos, metas, miedos, emociones, capacidades, saberes y experiencias; construimos estas relaciones en base a nuestras necesidades: intrapersonales, interpersonales y transpersonales que forman un todo en nuestro ser, pero a su vez están debidamente diferenciadas, las intrapersonales se refieren a los aspectos más internos de la persona (la necesidad de conocerse a sí mismo), interpersonales las que se muestran y desarrollan en la interacción humana (surgen del contacto con el otro), las transpersonales son las necesidades de trascender, de perdurar en el tiempo aunque sea en pensamiento (es dejar su huella en la historia humana), estas relaciones/ necesidades se presentan en todo lugar y momento, en la soledad y en la compañía, en el trabajo, en el tiempo de ocio, en casa, fuera de ella, por tal razón la importancia de de desarrollar una personalidad que le permita ser un buen ser humano que crezca y apoye el crecimiento de los demás, en este trabajo nos centraremos en el mejoramiento de las relaciones (cultura organizacional, trabajo en grupo) y el desarrollo personal (inteligencia personal).

La Cultura Organizacional como conjunto de pensamientos, creencias, actitudes, aspiraciones de un grupo de personas, permite conocer la dinámica en que se

desarrolla la organización y como cada individuo contribuye en mayor o menor medida al cumplimiento de metas (Visión) permitiéndole identificarse como parte del mismo y el Desarrollo Personal como el arsenal de capacidades, fortalezas, cualidades positivas, que puede desarrollar cada persona para alcanzar su felicidad; son las metas que nos hemos propuesto con el fin de mejorar la calidad de vida del grupo intervenido.

Cultura Organizacional y Desarrollo Personal

1.1 Aspectos Generales:

Para hablar de Cultura Organizacional primero es importante identificar cada una de los tipos de cultura que existen y como estas se desarrollan:

- Cognitiva, en la que la cultura se vuelve ininteligible como un estado mental general donde se busca el logro personal, la perfección e incluso la autonomía.

- Colectiva, donde existe un desarrollo intelectual y moral en la sociedad.

- Concreta y descriptiva, es el arsenal de habilidades con las que la sociedad alcanza un estado de productividad positivo a favor de la misma.

- Social, se relaciona con la forma de vida de las personas buscando un sentido común y democrático.

Podríamos decir que la cultura es un régimen de comportamientos, pensamientos, valores compartidos por un colectivo y que a su vez generan identidad.

El hecho de compartir un territorio determinado no garantiza la uniformidad de sus culturas ya que estas pueden ser tan diversas, aspectos como la religión, el nivel

académico, entre otros ya hacen la diferencia es así como por ejemplo: En Jamaica se entierran a los muertos en el jardín de la casa y se hace una fiesta para despedirlo, nunca se llora la muerte, en nuestro medio lo hacemos en los cementerios y la muerte es causa de un profundo dolor, otro ejemplo: Las mujeres del Medio Oriente tienen prohibido conducir un automóvil, no pueden viajar al extranjero sin la autorización de un familiar varón, uno de los mayores problemas de la mujer es no poder aparecer en público sino está cubierta desde la cabeza hasta los pies. Solo pueden salir cubiertas por la burkja, las mujeres afganas deben de vestir la burkja, una vez que hayan pasado la pubertad, Rechazar un matrimonio arreglado, ser víctima de agresión sexual, querer divorciarse o cometer adulterio son algunas de las razones para que incurran en un "Crimen de Honor" Esta expresión designa el asesinato de una mujer por parte de miembros de su familia que creen ser deshonrados por la víctima; a diferencia en nuestro medio la gran mayoría de mujeres tiene el derecho de desarrollarse libremente, lograr sus metas, decidir sobre sí mismas, es el nivel educativo que tiene a la mujer en desventaja en nuestro medio, estas diferencias culturales negativas o positivas rigen la vida de cada sociedad.

En la Cultura organizacional pasa algo semejante, el hecho de regirse por normas y leyes que permitan su existencia como tal, no garantiza su similitud con las demás de hecho hay un compendio de valores, actitudes y procedimientos implícitos que le hacen única en, algunas empresas tienen la costumbre de cantar un himno antes de iniciar sus labores diarias, los logos y uniformes también les identifican y proveen de seguridad al empleado y orgullo al empleador, el hecho de compartir algunos minutos para tomar un café entre compañeros es permitido en algunas instituciones, en otras apenas hay tiempo para ir al baño, el mantener relaciones amorosas entre compañeros de trabajo no es permitido en la mayoría de empresas, en cuanto a los

bienes y servicios que ofrecen algunas empresas son muy rígidas, en otras no. Según Stanley Truskie (1999), considera a la Cultura Organizacional como un conjunto de valores y prácticas compartidos a través de todos los grupos, una fuerza poderosa para moldear la conducta del empleado y factor significativo para promover e inhibir el desempeño organizacional. Deal y Kennedy (1982), afirman que los valores comunes de la organización forman el núcleo de la cultura, por ello la organización debe trabajar sobre estos valores comunes y proporcionar "Héroes modélicos" y "Lideres" a quien los demás intentan imitar. George Hertbert (2000), la caracteriza como el pegamento que mantiene unida la organización y que incorpora valores, normas de conducta, políticas y procedimientos, diríamos entonces que "**La cultura organizacional es el conjunto de conocimientos, sentimientos, actitudes, hábitos, creencias, valores, tradiciones y formas de interacción dentro y entre los grupos existentes en todas las organizaciones".** (Llinás y Rivera, 2011)

1.2 Funciones de la Cultura Organizacional

La cultura desempeña varias funciones dentro de las organizaciones, que facilitan un sentido de unión e identificación entre sus miembros.

La cultura en una organización, cumple la función de:

- Definir los límites: marca la diferencia entre una organización y otra.

- Transmite un sentido de identidad a sus miembros: Se entiende que los riesgos de identidad organizacional están comprendidos en el concepto de cultura, en el sentido que son elementos establecidos, conocidos y compartidos por el grupo social.

- Facilita la creación de un compromiso personal con algo más amplio que los intereses personales del individuo.

- Incrementa la estabilidad del sistema social puesto que es el vínculo social que ayuda a mantener unida a la organización al proporcionar normas adecuadas de lo que deben hacer y decir los empleados, identificarse y auto clasificarse, permitiendo que cualquier cambio sea orientado hacia las necesidades que se generen de manera óptima.

- Es un mecanismo de control: que permite señalar las reglas del juego, definido como diferentes modos de pensar, creer y hacer las cosas dentro de un sistema, cuyos modos sociales de acción establecidos y son aplicados por los participantes mientras pertenecen a los grupos de trabajo.

1.3 Elementos integrantes de la cultura organizacional

Shein (1988), distingue 3 niveles que intercalan entre sí, los cuales son:

- Nivel 1 (Producciones), es el más visible e incluirá el espacio físico, capacidad tecnológica, lenguaje, conducta observada, en los miembros de una organización, producciones artísticas y en definitiva, todos aquellos elementos que podemos captar con nuestros sentidos.

- Nivel 2, es el de los valores, es decir, los que la organización y sus miembros piensan que deben ser, en función de lo cual actúan de una u otra manera.

- Nivel 3, está formado por una serie de presunciones básicas, invisibles y pre-conscientes que se dan por sentadas. Son cuestiones indiscutibles y asimiladas por el personal, piensan que determinadas cosas son así porque no pueden ser de otro modo.

1.4 Factores de la cultura organizacional

El tema de cultura corporativa, es tan amplio y complejo que resulta difícil elaborar una relación completa de los elementos que la componen. En sentido restringido, se hablaría de todo el conjunto de normas, estructuras, creencias, valores, símbolos, costumbres, entre otros que la conforman pero resultaría un estudio muy parcial de ahí que se distingan factores internos o externos.

- Factores externos: No forman parte de la organización, sino de su entorno, entre ellos destacamos clientes, proveedores, competidores, asociaciones, ciudadanos, gobierno, sociedad en general y accionistas.

- Factores Internos: forman parte de la organización, de su ideología, de su espíritu y son:

Fundadores, la persona/as de las que surgió la idea de crear la empresa, quienes ponen la primera piedra, la base cultural ya que traen sus experiencias, anhelos, conocimientos, paradigmas, entre otros, y los encaminan al logro de un objetivo.

Valores, son las convicciones de la organización que se sustenta en una base moral, constituye los pilares de la cultura corporativa, son los supuestos que están tras el conjunto de normas y reglas de conducta de la empresa Cambell y Tawadey (1992). Se trata de elementos abstractos, que constituyen el ideal de lo que deben ser los fundamentos de la organización sirven de elementos de integración del grupo, dándole una cierta coherencia a todos los modelos, estructuras y acciones de la organización.

Creencias, componen la parte ideológica que es compatible con la realidad; pero que es netamente empírica.

Tabúes, este factor también es ideológico y tiene que ver con normas como no fumar, vestir de traje, entre otros mantiene una especie de régimen y en caso de falta, puede sancionar el comportamiento inadecuado.

Elementos cognitivos, es el conjunto de conocimientos compartidos por los miembros de la organización, respecto del mundo que le rodea y de su propia labor y gestión. Son ideas que pueden ser confirmadas. Comprenderían todos los conocimientos y prácticas técnicas y de dirección, información del entorno, proyectos elaborados sobre la base de los objetivos y metas establecidos, estrategias, formas de distribuir y ejercer el poder.

Normas, se pueden considerar como la aplicación práctica de los valores y definen lo que debe ser. Es difícil distinguir entre normas, usos, costumbres, hábitos y reglas o leyes. El uso: práctica popular de alguna conducta considerada apropiada pero no obligatoria. La costumbre: recae más en la sociedad, acarreando desaprobación e incluso una acción sancionadora sobre la persona que no la cumple. Los hábitos: informales, establecidos por el paso del tiempo y la tradición. Leyes y reglas: provienen de organismos formales como ministerios, etc.

Símbolos y signos: Los símbolos, están formados por un elemento material y otro ideal, siendo su rasgo esencial su carga efectiva y la multitud de significaciones que pueden encerrar.

Los signos tienen un significado carente de afectividad, con un solo significado que se identifica sensorialmente, por ejemplo, el humo como signo de fuego, distribución del espacio, decoración, mobiliario.

Los ritos, rituales y liturgias:

- Los ritos y rituales: comportamientos y acciones desarrollados rutinariamente en la empresa. Ejemplo: comida de Navidad, desayuno.

Ceremonias: denominadas liturgias por Lessen (1922), son espectáculos y celebraciones para festejar los éxitos alcanzados por la empresa o simplemente para unir a los empleados.

Mitos, sagas, leyendas e historias: Forman la sabiduría popular de la organización, revelando los principios básicos de esta: Los mitos, narraciones imaginarias que describen los comienzos y transformaciones de la organización. Las sagas, narraciones que dan a conocer las hazañas de los héroes de la organización. La leyenda, narración de una serie de sucesos transmitidos de generación en generación, pero adornada con algunos detalles fantásticos. La historia, narración basada en hechos verídicos que han tenido lugar en la empresa.

Elementos humanos: Las personas que contribuyen a la creación y formación de la cultura de la organización y a su vez la transmisión de esta a los otros.

El Desarrollo Personal

La gente cambiara si estuviera libre de sus frenos internos, de sus lodos, de sus miedos y sus introversiones sobre sí misma. Si la gente empezara a cambiar, todo en el mundo cambiaría. ¿Es sencilla la solución, verdad? Por eso es difícil de aplicar. Porque para cambiar es necesario ver los propios problemas.

(Juan Francisco Gallo)

1.5 ¿Qué es Desarrollo Personal?

Según Sergio Valdivia**,** el desarrollo personal consiste en una actividad constante del individuo consigo mismo y en relación con los demás para conseguir un óptimo estado de salud, mantener su vitalidad y motivación personal para modificar sus conductas y costumbres, permitiéndole vivir con éxito y satisfacción en un mundo en constante cambio.

El desarrollo personal implica desarrollar la autoestima, autodirección, autoeficacia y excelencia personal, conducentes a una vida de bienestar personal, familiar, laboral y social. Esta realización personal debe proyectar lo mejor de sí sobre los otros.

El desarrollo personal. Es una experiencia de interacción individual y grupal a través de la cual los sujetos que participan en ellos, desarrollan u optimizan habilidades y destrezas para la comunicación abierta y directa, las relaciones interpersonales y la toma de decisiones, permitiéndole conocer un poco más de sí mismo y de sus compañeros de grupo, para crecer y ser más humano.' *(Brito Challa, 1992).*

1.6 Fundamentación teórica del desarrollo personal

"El desarrollo humano que se inicia desde que la persona está en el vientre de su madre comienza su desarrollo no sólo físico, sino mental y emocional. En cuanto nace el sujeto empieza a ser blanco de las influencias y también arrastra los códigos evolutivos y las propensiones genéticas. Dependiendo de su grado de sensibilidad y vulnerabilidad el niño será más o menos herido, y dependiendo de que el entorno (familiar, escolar, social) sea más o menos armónico, se desarrollará de un modo más o menos armonizado. Por lo general nadie escapa a los condicionamientos evolutivos

y genéricos, ni tampoco a la atmósfera de la familia ni al ambiente escolar o social, rara es la persona que de forma espontánea completa su evolución consciente, se desarrolla armónicamente y madura" (Calle, 2008).

En el libro El Hombre Autorrealizado dice sobre el desarrollo personal lo siguiente: "Es la realización de las potencialidades de la persona, llegar a ser plenamente humano, llegar a ser todo lo que la persona puede ser; contempla el logro de una identidad e individualidad plena" (Maslow, 1985).

1.7 Importancia del desarrollo personal

Su importancia radica en el proceso de desarrollo y capacidades de los individuos, la relevancia de la intervención social para el desarrollo personal de los sujetos es educativa, plasmando a través de ésta necesidad, la transformación de la vida personal y grupal como sujetos de aprendizaje y de acción, que inculque el gusto y el placer de aprender, aprovechando la posibilidades de la formación.

1.8 Estrategias para el desarrollo personal

Las estrategias están consideradas como salud emocional mediante terapias y por ende las terapias tienden a conseguir buena salud emocional, para poner esta terapia emocional se tiene que:

- Propiciar los afectos constructivos basados en la sana interrelación, empatía, el respeto recíproco, el ánimo de cooperar.
- Potenciar los sentimientos hermosos y nobles, tratando de debilitar los nocivos y destructivos.

- Cultivar, estimular y manifestar emociones sanas como alegría, ecuanimidad y desprendimiento; neutralizando las insanas como odio, rabia, envidia, resentimiento.

Es necesaria la reorganización institucional u organizacional, porque a través de la importancia del desarrollo personal, ayuda a:

- Disminuir las tensiones entre las/los integrantes de la organización.
- Controlar sus emociones.
- Concientizar sobre la convivencia pacífica y la tolerancia
- Incentivar el espíritu de solidaridad y unión entre ellas
- Rescatar la autoestima y valores.
- Erradicar los climas de desconfianza y envidia entre las integrantes del grupo
- Fomentar una cultura de paz
- Emprender en actividades productivas
- Buscar nichos de mercado para la comercialización de sus productos

1.9 Autoestima

El psicólogo infantil Stanley Coopersmith de la Universidad de California, fue uno de los pioneros en el campo de la investigación de la autoestima, y hace la siguiente definición:

“Entendemos por autoestima la evaluación que el individuo hace y mantiene habitualmente de sí mismo; expresa una actitud de aprobación o denegación, e indica la amplitud a la que el individuo cree que es capaz de llegar, significativamente y con éxito. En resumen, la autoestima es el juicio personal de

valía que se expresa en las actitudes que el individual mantiene de sí mismo." (Coopersmith, 1967)

A esta definición podemos sumarle el hecho de que esta se aprende, cambia y se puede mejorar, ya que es a partir de los 5 ó 6 años cuando la persona empieza a formarse un concepto de sí misma influenciado por cómo la ven en su entorno familiar (Padre, madre, hermanos, etc.), los amigos, los compañeros de clase, etc, y por las experiencias que se van adquiriendo.

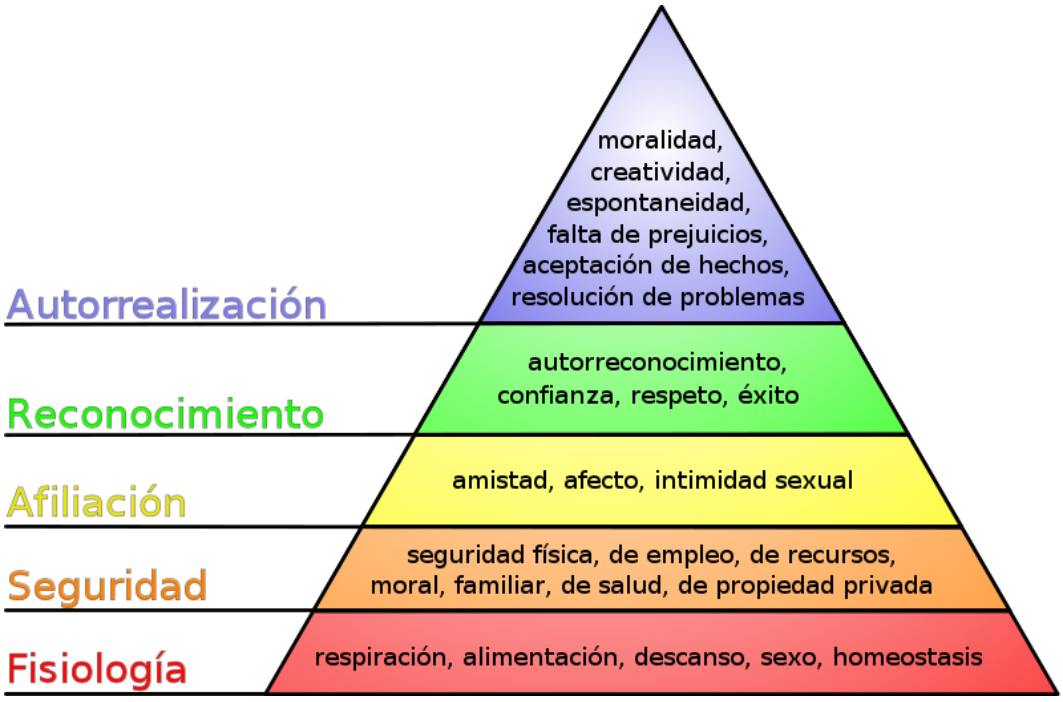
Según el estado de la autoestima, la persona experimentará fracasos y éxitos, debido a que una autoestima adecuada (es decir, cuando existe un concepto positivo de uno mismo) potenciará la capacidad personal para desarrollar las habilidades y aumentará el nivel de seguridad personal; por el contrario, una autoestima baja dirigirá a la persona hacia el fracaso y la derrota.

Robert Reasoner (1982), explicaba que es esencial reconocer la singularidad de cada uno y proteger sus derechos y sentimientos para desarrollar los cinco componentes clave de la autoestima:

- Sentimiento de seguridad.
- Sentimiento de identidad.
- Sentimiento de pertenecer a un grupo.
- Sentimiento de intención o propósito.
- Sentimiento de competencia personal.

En su jerarquía de las necesidades, Maslow (1968), destacó la importancia de la seguridad, concluyendo que sólo el niño que se siente a salvo es capaz de desarrollarse sano. Su seguridad necesita ser complacida. En su famosa pirámide, explicó que la necesidad de auto-realización sólo se puede alcanzar si todas las otras necesidades (fisiológicas, seguridad, social, de ego) están realizadas antes.

Pirámide de Maslow



http://depsicologia.com/piramide-de-maslow/

(En este gráfico se indican las necesidades según su importancia para el bienestar del ser humano)

1.10 Control de Emociones

Para hablar de control de emociones debemos hacerlo primero de la Inteligencia Emocional; (P Salovey y J. D. Meyer, 1990). psicólogos norteamericanos la definieron así: “ Un subconjunto de la inteligencia social que comprende la capacidad de controlar sentimientos y emociones propios así como los de los demás, de discriminar entre ellos y utilizar esta información para guiar nuestro pensamiento y nuestras acciones”.

(Daniel Goleman, 1997), autor de La inteligencia emocional, postula que la aptitud emocional es una mera habilidad que determina lo bien que podemos utilizar muchos talentos, incluido el intelecto puro.

La habilidad de controlar las propias emociones es una necesidad al momento del encuentro con el otro, el reconocer la verdadera proporción y las circunstancias de determinada situación en donde el estimulo provoca emociones variadas y se cae en el riesgo de cometer errores por la falta de conocimiento y control. (Llinás y Rivera, 2011)

Cuando se habla de control emocional nos referimos a lograr un nivel de reacción emocional equilibrado, lo que implica un cierto autodominio. Control emocional no significa evitar sentir la emoción (suprimir o reprimir), sino implica que a pesar de sentirla, seamos capaces de expresarla adecuadamente, tampoco significa que tratemos de sentirnos felices y contentos todo el tiempo, sino que nuestras emociones tormentosas y negativas no nos pasen inadvertidas (seamos capaces de darnos cuenta de qué nos está sucediendo) y no desplacen los estados anímicos positivos (Sandino, 2004).

Entre las emociones negativas tenemos:

- La Ira (rabia)
- La Ansiedad
- Melancolía, tristeza, depresión
- Envidia, egoísmo

1.11 Desarrollo de la Empatía

La empatía es la base de las habilidades sociales, esta es la capacidad que tiene una persona para reconocer las emociones propias y ajenas. (Sandino, 2004).

La empatía se construye sobre la conciencia de uno mismo. Cuando más abiertos y conectados estemos con nuestro propio mundo emocional, más hábiles seremos para interpretar los sentimientos ajenos. El dominio de esta habilidad social determina nuestro nivel de aptitud social, dado que ella funciona como un sistema de navegación emocional con el cual timoneamos para entendernos con los demás.

Los seres humanos nos comunicamos en dos niveles simultáneamente: tenemos un canal de expresión verbal (lo que decimos) y un canal de expresión no verbal (como lo decimos). Las emociones de las personas rara verse expresan con palabras; con mayor frecuencia se manifiestan a través de estos canales no verbales: postura, movimientos corporales, gestos tonos de voz, miradas elocuentes silencios o temblores reveladores. Mientras que nuestro aspecto, lógico graficado en nuestras ideas, se expresan a través de las palabras, nuestras emociones lo hacen, en mayor medida, a través de esas señales sencillas.

Existen ocasiones frente a la cuales el mensaje de nuestro interlocutor nos produce una especie de disonancia; no “creemos” lo que nos dice: algo en esa persona nos hace dudar de su honestidad o veracidad. Esto se puede deber a que el sujeto nos está

enviando un mensaje de índole contradictoria a través de ambos canales; vale decir, que mientras con sus palabras nos dice algo, su actitud corporal refleja lo contrario. (Sandino 2004).

En espacios de encuentro común es muy importante poder ponernos en los zapatos del otro para que con tolerancia y solidaridad logremos descifrar los mensajes que nos envían evitando los conflictos, además debemos preocuparnos por expresar nuestros pensamientos y emociones de manera clara siendo consecuente con nuestro prójimo. (Llinás y Rivera, 2011).

1.12 Comunicación Asertiva

Las personas deben estar preparadas para manejar inteligentemente los conflictos interpersonales. Estos surgen naturalmente, debido a que los individuos poseen creencias, sentimientos y deseos diferentes. De no manejarse con cuidado, estos conflictos pueden causar sentimientos de inseguridad, exclusión, irritación y frustración.

Cuando la persona es capaz de expresar sus sentimientos, pensamientos y deseos y defender sus derechos sin violar los de los demás. Cuando se está abierto a la negociación, al diálogo y al compromiso dirigidos a un bien común. La persona asertiva habla con efectividad y propiedad. Presenta sus ideas en forma lógica y sin contradicciones, sus canales de comunicación presentan equilibrio, conoce sus derechos y los de los demás.

* Definición de asertividad

Es la expresión directa, honesta, adecuada y oportuna de tus ideas, sentimientos, necesidades o derechos. Su esencia radica en la habilidad para transmitir y recibir mensajes con los siguientes ingredientes:

- Honestidad
- Respeto
- Claridad

1.13 Trabajo Grupal para el Desarrollo Interpersonal

El ser humano es un organismo en permanente interacción con otros organismos. De hecho el ser humano se gesta a partir de la interacción de dos seres humanos y, posteriormente, vive, crece, y se desarrolla gracias a esos y otros seres humanos que lo apoyan, nutren protegen y humanizan. (Varas, 2002).

1.14 Historia del Trabajo Grupal para el Desarrollo Interpersonal

La necesidad de agruparse con fines terapéuticos, de desarrollo personal o de mejor conocimiento de la interacción surgió con gran demanda al finalizar la II Guerra Mundial, especialmente en los EEUU.

En 1947, el psicólogo Kurt Lewin, junto a sus estudiantes, organizó el laboratorio de entrenamiento centrado en el grupo y se les denominó Grupos-T (training).

Rápidamente y bajo el impulso de Leland Bradfort, se desarrollan los NTL (National Training Laboratory), desde los cuales derivaría el desarrollo organizacional (D.O.).

En 1952 nacierón, en la Costa Oeste de los EEUU, los Western Training Laboratory, como parte de los NTL.

En ellos, el énfasis fue, paulatinamente avanzado hacia el crecimiento personal interpersonal en el Instituto Esalen, de Big Sur, California y los llamó grupos de encuentro (encounter).

Chile estuvo desde los comienzos muy ligado al instituto Esalen y al desarrollo personal e interpersonal, gracias a Claudio Naranjo (1967) y Oscar Ichazo (1968) y al aporte de la inolvidable Lola Hoffman.

En Chile los grupos terapéuticos comenzaron a inicios de los 70 con Adriana Schnake. Entre 1983 y 1975 Patricio Varas dirigió grupos experimentales en la Universidad Católica de Valparaíso, los que continuó, luego de viajar a formarse en el Instituto Esalen, en el CPEIP y la SCHDP, con énfasis en el desarrollo personal e interpersonal, desde 1978 a la fecha. Una rica gama de precursores de este campo se gestó desde entonces, y decididamente en la década de los ochenta, destacándose Mauricio Westein, Aristides Rojas y Alejandro Celis.

Actualmente el desarrollo personal e interpersonal es una disciplina de gran auge y cuenta, en Chile y Latinoamérica con una amplia cobertura de métodos y técnicas, centros, publicaciones, revistas y facilitadores.

1.15 Principios del trabajo grupal para el desarrollo interpersonal

El desarrollo personal e interpersonal posee grandes postulados, los cuales enmarcan el trabajo grupal, estos son:

- Confiar en el ser humano y en su capacidad de autodirección constructiva.
- Dar más importancia al potencial de la persona que a sus limitaciones.
- Subrayar la responsabilidad personal por sobre un determinado fatalista.

- Explorar la naturaleza del hombre como positiva y tendiente a valores.

Los principios que orientan al trabajo en grupo al desarrollo interpersonal son:

- Unidad del organismo
- Honestidad
- Darse cuenta
- Libertad
- Responsabilidad
- Naturalidad
- Forma de vida

Conclusiones:

En relación a la Cultura Organizacional:

- La Cultura Organizacional es el alma, el soporte de una empresa o institución. Cuando un espacio carece de esta entra en un caos que no le permite avanzar y si lo hace será por encima del bienestar del factor humano.
- Para que exista un adecuada Cultura Organizacional es necesario un buen liderazgo.
- La Cultura Organizacional es compleja y de difícil comprensión pero es necesario conocerla si se quiere cumplir con los objetivos, de esta depende el éxito o el fracaso de la organización.
- La Cultura Organizacional proporciona identidad al grupo, facilita la consecución de logros, crea un ambiente de respecto y cordialidad, permite el protagonismo de sus integrantes.

En relación al Desarrollo Personal:

- En la lectura del desarrollo personal urge la necesidad de una transformación particular de cada ser humano.
- El cambio o es integral, de las personas en mención o no será grupal y, por tanto, no habría cambio real ni convivencia armónica dentro del grupo.
- La práctica de la intervención con el grupo nos enseña una y otra vez: cuando los intereses mezquinos y particulares olvidan la importancia y el cuidado de la persona en sí, espíritu y cuerpo, fracasan, se asfixian.
- También cuando las personas se deshumanizan, fracasan como proyecto humano, se encapsulan y se anula.
- Ninguna dimensión del ser humano y de la sociedad ha de estar de espaldas o ausente del cambio para que este sea posible.
- Estamos convencidos que esta intervención social sistemática, empieza desde la perspectiva individual hasta desembocar en el espacio grupal de la organización.

Sras. Piedad Bravo y Blanca Lituma, socias del FOMA

Capítulo II

¿EN DÓNDE ESTAMOS?

Introducción

El propósito de este diagnóstico es conocer la situación actual del Frente de Organizaciones de Mujeres Artesanas (FOMA), con el fin de encontrar un camino que favorezca la continuación de la organización, ya que son años los que estas mujeres han dedicado, en busca de mejores formas de relacionarse, colaborar, apoyar y compartir con los demás.

Si bien el trabajo de diagnóstico no ha sido tan fácil en este espacio, si ha sido enriquecedor por cuanto todas y cada una de las integrantes aportan con sus vivencias y experiencias.

Partiendo de la pregunta ¿En dónde estamos? Diremos que en una organización formada por mujeres, para mujeres, aunque en los últimos tiempos han visto conveniente incluir al género masculino a la asociación considerándoles como un complemento necesario y justo; en este espacio los talentos y saberes de cada uno se mezclaron para dar forma al arte expresado en hermosos tejidos de lana como: bufandas, chompas, chales, chambritas, gorras, entre otros, tejidos de paja y yute como: canastos, sombreros, muñecos y múltiples artesanías apetecidas sobre todo por los turistas, por otro lado se encuentra la magia de transformar simples telas en exquisitas prendas que satisfacen las necesidades y la vanidad de sus clientes y no faltan los ricos dulces elaborados con la sabiduría de antaño que encantan a niños y adultos.

En los primeros acercamientos la falta de confianza de las socias debido a las malas experiencias con otras personas o grupos que vienen ofreciendo cambios excepcionales dificultó la obtención rápida y oportuna del diagnóstico.

Con la creciente colaboración y participación del grupo se obtuvo un diagnóstico base para la realización del diseño de tesis, no obstante en el transcurso de las sesiones muchas más circunstancias fueron saliendo a la luz, al igual que se evidenció que el tiempo es un gran enemigo cuando se tratan temas en los que requieren de un quórum para decidir y dar paso a las gestiones necesarias.

2. Diagnóstico

2.1 Respaldo legal para la conformación del FOMA

El FOMA es una agrupación de mujeres, en donde a las integrantes de esta organización se les concede, permite ser y hacer participación activa en ella, independiente de sus condiciones particulares.

Para la intervención social en el FOMA:

- Existe un enfoque en la inclusión de las diferencias individuales promulgadas en la constitución del 2008 y estas deben ir de la mano con el Plan Nacional para el Buen Vivir.
- Estas asumen como un aspecto fundamental la propia concepción humana, donde los derechos son los que prevalecen y les permiten a cada uno y una ser parte activa de la sociedad y del estado, permitiendo así hacer modificaciones y adaptaciones adecuadas a las necesidades y expectativas de los sujetos de intervención y su contexto, como es el caso particular del FOMA.

- Los derechos que nos faculta para la intervención y trabajo de tesis en el FOMA se enmarcan en la constitución del 2008 de la República del Ecuador, en el sumak kawsay, en el capítulo VI Derechos de libertad, artículo 66 numeral 13, que dice:

El derecho a asociarse, reunirse y manifestarse en forma libre y voluntaria.

2.2 ¿Cómo se creó?

El Frente de organizaciones de mujeres artesanas "FOMA" se conformó a partir de la unión de 10 asociaciones de mujeres; lideradas por las señoras Bertha Serrano, Blanca Lituma, Carmen Chuquipata, que vieron en esta alianza un medio para superarse en el campo laboral y lograr un apoyo emocional, pero jamás legalizaron este frente, de todas formas lograron tener el apoyo del Municipio quien por medio de un convenio concede algunos salones y locales situados en el espacio conocido como la Casa de la Mujer y también entrega maquinaria para el taller de confección, FOMA como contraparte brindaría capacitaciones permanentes a mujeres quienes al adquirir dichos conocimientos podrían elaborar algún producto artesanal y comercializarlo en los locales mencionados; quienes también tienen la oportunidad de ingresar como socias en caso que se interesen y estén de acuerdo con la visión y misión de la institución. Lamentablemente la escasa organización y los conflictos deterioraron esta alianza quedando FOMA solo con cuatro asociaciones, (Anditej, asociación Casa de la Mujer, Asociación de Bordadoras de Punta Corral y Asociación de costureras) dificultando que en este momento obtengan su personería jurídica ya que se necesitan al menos seis asociaciones para legalizarse; agravando aun más el asunto existen conflictos entre las asociaciones y a su vez internos de cada una de estas. Es así que después de varios encuentros con las integrantes del

frente, donde se dilucidaron los problemas, tomaron la decisión de superarlo todo, retomar los sueños que se han deteriorado y fortalecerse para seguir siendo un espacio de mujeres para mujeres, aquí es donde radica la verdadera importancia de esta iniciativa ya que el FOMA a pesar de sus carencias es un punto de encuentro de mujeres sobretodo mayores, algunas cabezas de familia, otras víctimas del maltrato, con baja economía y de una sociedad que en parte, aun sigue estereotipada en cuanto al protagonismo de la mujer en su propia vida.

2.3 Metodología

La apertura que el FOMA nos dio, permitió que esta investigación sea de campo ya que se ha podido ingresar con toda confianza al espacio de la institución para observar, realizar los análisis situacionales y obtener el diagnóstico ha sido un proceso participativo, desarrollado en reuniones y encuentros semanales en un marco de respeto y confianza.

Las técnicas utilizadas en la recolección de datos fueron:

- Entrevista con las Directivas del Frente de Organizaciones de Mujerea Artesanas del Azuay
- Identificación del problema, (lluvia de ideas).
- Matriz de comparación por pares, matriz de relaciones.
- Consulta en internet sobre los temas de interés.
- Detección, obtención y consulta de la literatura relacionada.

2.4 Detección y caracterización del problema

Para lograr determinar la problemática y necesidades del (FOMA) Frente de Organizaciones de Mujeres Artesanas del Azuay, se hizo una lluvia de ideas con todas las participantes, a continuación se detallas las ideas obtenidas.

LLUVIA DE IDEAS

1)	Malos entendidos entre socias
2)	Poca asistencia de las socias
3)	Impuntualidad
4)	Escasa difusión del espacio
5)	Escases de recursos económicos
6)	Falta de personería jurídica
7)	Desorganización
8)	Desconfianza entre socias
9)	Escasa tecnología
10)	Escases de materiales
11)	Individualismo
12)	Discriminación
13)	Desvalorización del espacio
14)	Autoritarismo
15)	Falta de talleres de capacitación
16)	Resentimientos
17)	Falta de Actualización

2.5 Matrices de Relaciones y gráficos de resultados

3 MATRIZ DE COMPARACIÓN

	17	16	15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	respuesta
1) Malos entendidos entre socias	1	16	1	1	1	1	11	1	1	8	7	1	1	1	1	1	1	13
2) Poca asistencia de las socias	2	16	15	14	2	12	2	2	2	8	7	2	2	2	2	2		10
3) Impuntualidad	17	16	15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3			1
4) Escasa difusión del espacio	4	16	15	4	13	4	11	4	4	8	7	6	4	4				8
5) Escases de recursos económicos	5	16	15	14	13	12	11	5	5	8	7	6	5					5
6) Falta de personería jurídica	6	6	6	14	13	6	6	6	6	8	7	6						11
7) Desorganización	7	7	7	7	7	7	7	7	7	8	7							16
8) Desconfianza entre socias	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8								17
9) Escasa tecnología	17	16	15	14	13	12	11	10	9									2
10) Escases de materiales	10	16	10	10	13	12	11	10										6
11) Individualismo	17	16	15	14	13	12	11											7
12) Discriminación	12	12	12	12	12	12												12
13) Desvalorización del espacio	13	16	13	14	13													10
14) Autoritarismo	14	16	14	14														10
15) Falta de talleres de capacitación	15	16	15															8
16) Resentimientos	16	16																13
17) Falta de Actualización	17																	4

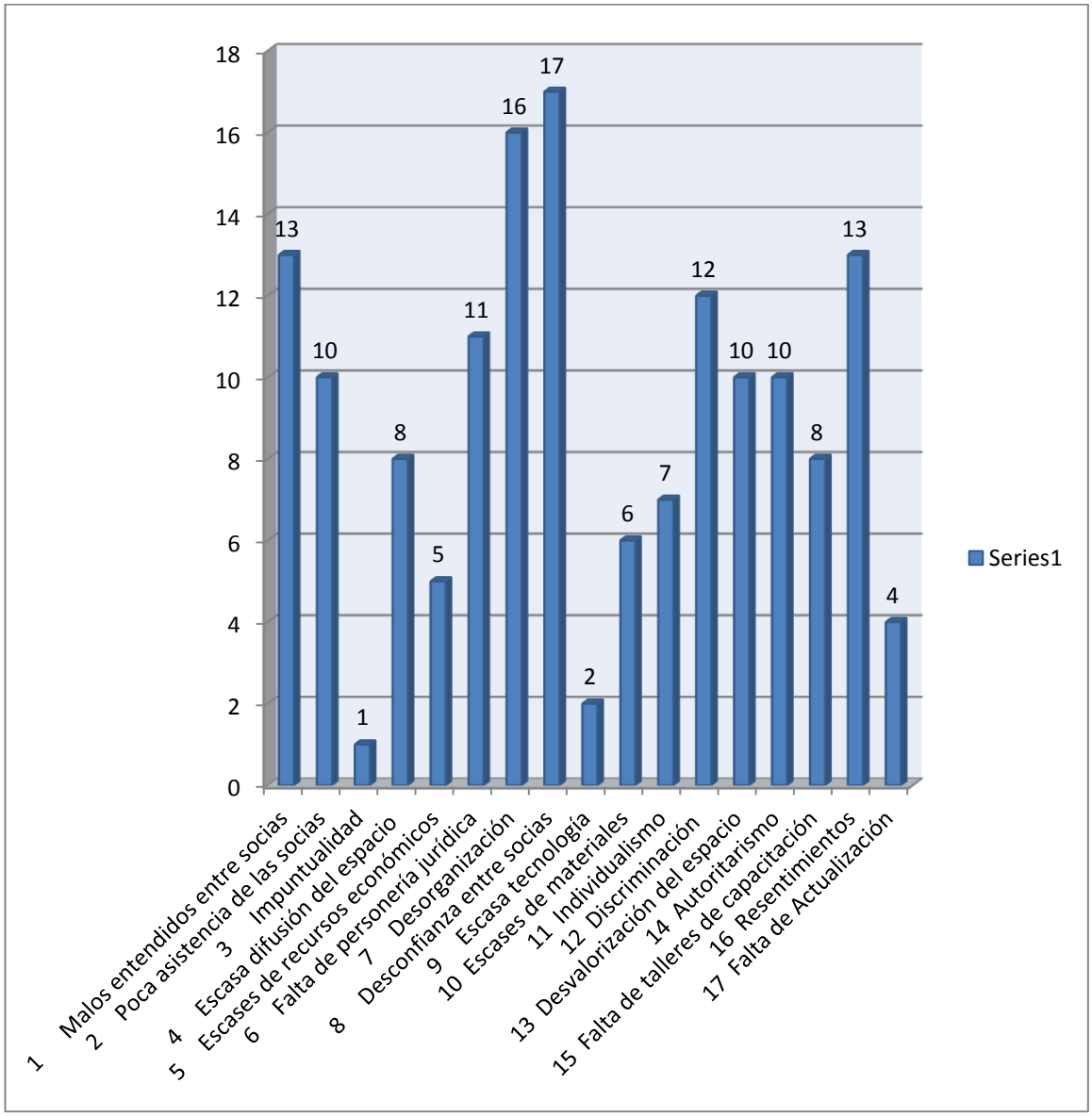
4 En esta gráfica se detalla la comparación de las problemáticas entre sí.

RESULTADOS:

1	Malos entendidos entre socias	= 13
2	Poca asistencia de las socias	=10
3	Impuntualidad	= 1
4	Escasa difusión del espacio	= 8
5	Escases de recursos económicos	= 5
6	Falta de personería jurídica	= 11
7	Desorganización	= 16
8	Desconfianza entre socias	= 17
9	Escasa tecnología	= 2
10	Escases de materiales	= 6
11	Individualismo	= 7
12	Discriminación	= 12
13	Desvalorización del espacio	= 10
14	Autoritarismo	= 10
15	Falta de talleres de capacitación	= 8
16	Resentimientos	= 13
17	Falta de Actualización	= 4

En esta grafica se detalla los resultados obtenidos en la matriz de comparación y se resaltan los de mayor puntuación.

GRÁFICA DE LOS RESULTADOS



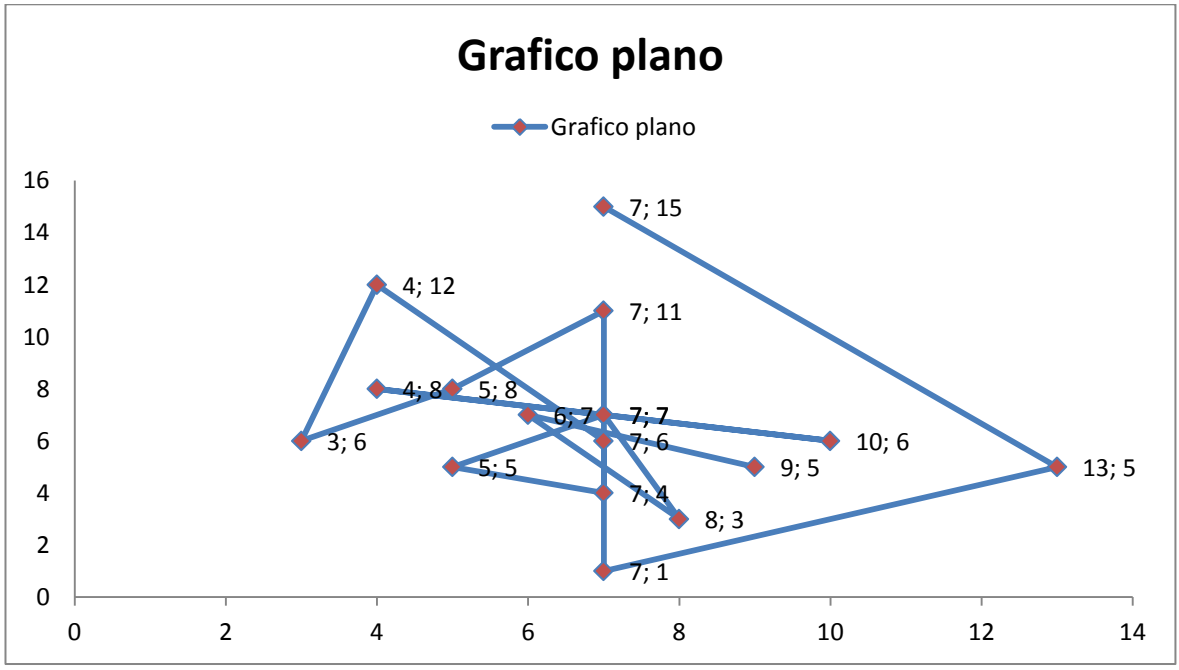
A la hora de analizar los resultados obtenidos, se distinguen fácilmente los problemas que obtuvieron mayor puntaje los cuales serán utilizados como punto de partida para el desarrollo de la propuesta. Como demuestra el gráfico (*arriba*), los problemas de tipo emocional y de relación grupal encabezan la lista.

MATRIZ DE RELACIONES

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	Valores de Y	
1) Malos entendidos entre socias	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	22
2) Poca asistencia de las socias	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	5	18
3) Impuntualidad	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	8
4) Escasa difusión del espacio	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	11	18
5) Escases de recursos económicos	0	1	1	0	1	0	0	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	8	13
6) Falta de personería jurídica	0	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	6	9
7) Desorganización	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	1	12	16
8) Desconfianza entre socias	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	6	13
9) Escasa tecnología	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	4	11
10) Escases de materiales	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	1	5	10
11) Individualismo	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	1	0	7	14
12) Discriminación	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	1	1	0	1	0	8	12
13) Desvalorización del espacio	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	6	16
14) Autoritarismo	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	1	0	7	14
15) Falta de talleres de capacitación	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	3	11
16) Resentimientos	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	1	0	0	1	0	7	13
17) Falta de Actualización	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	5	14
Valores de X	7	13	7	7	5	3	4	7	7	5	7	4	10	7	8	6	9		

Las cifras obtenidas en esta matriz confirman los resultados previos con los que se va a trabajar, en esta matriz se va comparando de dos en dos, desde el primer ítem con todos los demás preponderando la importancia de de uno de los dos, calificando “si” con el numero 1 y “no necesariamente” con el número cero, los resultados obtenidos en los valores de **X** y **Y** se suman desde el primero de **X** y el primero de **Y** sucesivamente, cuyos resultados posteriormente se grafican en el Plano Cartesiano.

GRÁFICO DE VARIABLES DEL PLANO CARTESIANO



Al graficar en el plano cartesiano los resultados de la Matriz de Relación nos permiten ver que los puntos que se encuentran en el cuadrante 3 más hacia la derecha y hacia arriba son las variables estratégicas sobre las que hay que actuar.

Conclusiones

- La participación de los integrantes de cada organización es fundamental, a la hora de hacer el análisis.
- Los y las participantes deben proporcionar datos reales, para que los resultados del estudio tengan validez y significación.
- El análisis nos permite conocer el estado real de cada espacio.
- Entre las fortalezas de una organización la más importante es el factor humano.
- El diagnóstico no es una última palabra, siempre hay cosas que van saliendo en el transcurso de los proyectos y los trabajos.
- El proceso de análisis y diagnostico es dinámico.

Trabajo del análisis situacional. Lluvia de ideas, (Mauricio Rivera, socias FOMA)

Al vuelo pasa la vida
y yo me siento igual,
la prefiero rápida y bien vivida,
que lenta y desaprovechada.
(Patricia Llinás)

Parte del frente de la Casa de la Mujer, calle General Torres.

Capítulo III

LOS ACUERDOS Y LO LEGAL

Introducción

La identidad es un derecho que todas y cada una de las personas del mundo necesita, una persona sin identidad parece que no existe y nunca existió, no puede tener cuenta bancaria, estudiar de manera formal, casarse legalmente, tener tarjetas de crédito e incluso formar parte de este mundo globalizado. Así mismo pasa con una institución que existe físicamente, sus miembros interactúan entre sí; pero no está registrada legalmente, por muy buena que está sea, esta peligrosa informalidad le pone en desventaja en el sistema con relación a las otras instituciones de su género.

Ponernos de acuerdo, legalizar un espacio, grupo u organización a la que se le han invertido años de vida, sueños, esperanzas y esfuerzos, nunca debería quedar relegado y en el olvido, al contrario debe ser primordial ya que nos da el carácter de seriedad, de compromiso real, es más fácil el apoyar a una institución u organización cuando esta tiene un respaldo legal, es decir atrás de esto hay alguien que valida todo cuanto se haga y diga.

Los trámites y papeleos legales no son fáciles y toman mucho tiempo, tiempo necesario que nos vimos obligados a dedicar, en los acompañamientos y apoyo a las mujeres del FOMA en su afán de cumplir con los apremiantes requisitos legales que el gobierno exige y que son lógicos para el buen funcionamiento de un espacio serio que tiene buenos proyectos y grandes expectativas.

3.1 Pasos para la reorganización de la Asociación:

Existe un enfoque en la inclusión de las diferencias individuales promulgadas en la constitución del 2008 y estas deben ir de la mano con el Plan Nacional para el Buen Vivir. Estas se asumen como un aspecto fundamental la propia concepción humana, donde los derechos son los que prevalecen y les permiten a cada uno y una ser parte activa de la sociedad y del estado, permitiendo así hacer modificaciones y adaptaciones adecuadas a las necesidades y expectativas de los sujetos de intervención y su contexto, como es el caso particular del FOMA.

Los derechos que nos faculta para la intervención y trabajo de tesis en el FOMA se enmarcan en la constitución del 2008 de la República del Ecuador, en el sumak kawsay, en el capitulo VI Derechos de libertad, artículo 66 numeral 13, que dice:

El derecho a asociarse, reunirse y manifestarse en forma libre y voluntaria. El FOMA es una agrupación de mujeres, en donde a las integrantes de esta organización se les concede, permite ser y hacer participación activa en ella, independiente de sus condiciones particulares.

Durante el primer acercamiento, que se mantuvo en el mes de mayo con la Asociación de Mujeres costureras del Azuay, manifestaron las involucradas que tenían problemas jurídicos.

Durante el mes de junio se realizó gestiones ante el MIES, solicitando la información pertinente en cuanto al registro de la asociación y también para el ingreso de las nuevas socias.

En el mes de agosto, se realizó un trámite interno en la asociación con fines legales, se procedió a hacer una auto convocatoria para la Asamblea General de Socias

Fundadoras pertenecientes a la Asociación de costuras del Azuay, la misma que se realizaría el día 10 de Septiembre de 2011, a las 10 de la mañana en el local de la Casa de la Mujer, ubicado en la calle General Torres 7-45 y Presidente Córdova.

Durante este mismo mes de Septiembre, también se realizó el acompañamiento para las personas que desean ser socias legalmente establecida, esta gestión se la efectúo directamente en el MIES, en el departamento legal de dicha institución pública a través de la Doctora Sonia Polo abogada del departamento en mención.

Ha existido un estancamiento por parte de las socias fundadoras para dar paso a estos asuntos de pertinencia legal para dicha asociación, y esto es debido a la impuntualidad en las reuniones que se han mantenido para el fin Legal, esperando que los trámites represados salgan algún momento, se está dando el seguimiento del caso en el MIES, como lo verifica la certificación que consta como anexo 1 adjunto.

Justamente el miércoles 30 de Noviembre de 2011, se consultó al departamento jurídico sobre una salida legal para la elección y nombramiento de la directiva, habiendo concordado sobre una segunda auto convocatoria, apegándose al **Art. 13** *La asamblea general se instalara legalmente con la presencia de la mitad mas uno de las socias. Si a la primera convocatoria no acudieren las señaladas se convocara para una hora después, instalándose con las socias presentes, siempre y cuando el particular se lo haga constar en la convocatoria.*

Fuente: Estatutos de la Asociación de Costureras del Azuay.

3.2 Formato para elaboración de estatutos

La siguiente es la información proporcionada en el MIES, para la constitución de Asociaciones de derecho:

Contenido de estatutos:

1. Nombre, domicilio y naturaleza jurídica de la organización
2. objetivos, fines específicos y fuentes de ingresos
3. Clase de miembros
4. derechos y obligaciones de los miembros
5. Régimen disciplinario
6. Régimen de solución de controversias
7. Causales para la pérdida de calidad de miembros
8. Estructura de la organización interna
9. Régimen económico
10. causas para disolución y procedimiento para la liquidación
11. Mecanismos de elección, duración y alternabilidad de la directiva

En caso de fundaciones, se debe justificar un patrimonio de USD 4000,00, en una Institución Financiera, a nombre de la Fundación en una cuenta de Integración de Capital.

A continuación se da a conocer el contenido de los estatutos que fueron reformulados de forma conjunta con el grupo de mujeres artesana en tres sesiones de dos horas y media, quienes de manera unánime propusieron, debatieron y aceptaron los cambios establecidos tomándolos hasta el momento como una acción de hecho, para en los días posteriores tramitarlos por los canales legales correspondientes.

3.3 Estatutos de la “Asociación de Mujeres Costureras del Azuay”

CAPÍTULO I

CONSTITUCIÓN, DOMICILIO, DURACIÓN NATURALEZA.

Art. 1 Constituyese como una corporación de derecho privado de las reguladas por disposición del Titulo XXIX Libro Primero del Código Civil, sin fines de lucro, con domicilio en la ciudad de Cuenca, Provincia del Azuay, Republica del Ecuador, La Asociación de Mujeres Costureras del Azuay.

Art.2 La entidad tendrá una duración indefinida y numero de socias ilimitado, pidiendo disolverse con este estatuto y la ley.

Art. 3 La organización como tal no intervendrá en asuntos políticos y religiosos.

CAPÍTULO II

Art.4 Son fines de la entidad:

a Fortalecer la participación, solidaridad, capacitación y desarrollo de la mujer a través de la Asociación.

b Realizar planes, proyectos y programas que vayan directamente en beneficio de la Mujer, la familia y la comunidad.

c Instrumentar propuestas de desarrollo en torno a la mujer, la familia y la comunidad.

d Establecer en su beneficio los servicios que se consideren necesarios, especialmente dirigidos a los menores de hasta los seis años de edad que por el trabajo de sus padres queden abandonados y expuestos a riesgo.

e Procurar que los programas servicios que existen o se creen por parte de la asociación, cumplan con las funciones PATRA, los que fueron creados.

f Preparar a sus socias para que participen en la dirección de la asociación como dirigentes voluntarias.

g Mantener relaciones de confraternidad con organizaciones similares y fortalecer la organización comunal.

h Investigar, promover, ejecutar actividades y proyectos encaminados al desarrollo social de la mujer.

i Fomentar el desarrollo cultural y deportivo de las socias y sus familias.

Para el cumplimiento de los fines anotados en el artículo anterior la organización, la organización recurrirá a todos los medios permitidos de la ley.

CAPÍTULO III

DE LAS SOCIAS

Art. 5 Son socias de la Asociación quienes suscribieran el acta de constitución y las que posteriormente solicitaren su ingreso y fueran aceptadas por el Directorio, previo al cumplimiento de los requisitos que se establecieren.

Art. 6 Son deberes de las socias:

1) Cumplir y hacer cumplir el presente estatuto y demás resoluciones y acuerdos determinados por los órganos directivos de la asociación.
2) Contribuir en forma efectiva al cumplimiento de los objetivos y fines de la asociación.

3) Asistir a las asambleas ordinarias y extraordinarias convocadas de conformidad con estos estatutos.
4) Cancelas cumplidamente las cuotas ordinarias y extraordinarias determinadas por la asamblea general.

Art. 7 Son derechos de las socias:

1) Intervenir en la asamblea general con voz y voto.
2) Elegir y ser elegidas para los cargos directivos de la Asociación.
3) Participar en los eventos que la entidad promueva
4) Solicitar información de la gestión económica y social de la asociación en cualquier momento.
5) Gozar de los beneficios que establezca la asociación para sus mientras.
6) Someter a consideración de la asamblea general y del directorio los proyectos, sugerencias, etc.

Art. 8 Dejan de ser socias:

1) Por renuncia voluntaria
2) Por dejar de residir en la ciudad
3) Por expulsión
4) Por fallecimiento

CAPÍTULO IV

DE LOS ÓRGANOS DE DIRECCIÓN

Art. 9 Son organismos de la dirección:

1) La asamblea General
2) El Directorio
3) Las Comisiones

DE LA ASAMBLEA GENERAL

Art. 10 La Asamblea generales es la máxima autoridad de la asociación y la integran todas las socias activas en goce de sus derechos, reunidas en sesiones previa convocatoria, siendo presidida por la presidenta y sus decisiones serán tomadas por simple mayoría de votos.

Art. 11 La convocatoria para la asamblea general ordinaria deberá hacerla la secretaria por disposición de la presidenta, utilizando para ello todos los medios de difusión disponible para el conocimiento de las socias, por lo menos con cuarenta y ocho horas de anticipación.

Art. 12 Las asambleas generales serán ordinarias y extraordinarias, las ordinarias se efectuaran una vez al mes y las extraordinarias cuando las circunstancia así lo exijan, pudiendo ser pedido del directorio o de las tres cuartas partes de sus socias, la misma que será convocada con veinte y cuatro horas de anticipación, indicando los puntos materia de la reunión.

Art. 13 La asamblea general se instalara legalmente con la presencia de la mitad mas uno de las socias. Si a la primera convocatoria no acudieren las señaladas se convocara para una hora después, instalándose con las socias presentes, siempre y cuando el particular se lo haga constar en la convocatoria.

Art. 14 Son atribuciones de la Asamblea General:

1) Elegir y posesionar el Directorio
2) Aprobar los planes, programas y proyectos relacionados con la asociación
3) Autorizar la adquisición de los bienes de la asociación
4) Determinar las cuotas de ingreso, ordinarias y extraordinarias que estime necesario
5) Aprobar y reformar el estatuto y reglamento interno
6) Interpretar en primera y última instancia los estatutos y reglamento interno en caso de duda.
7) Tomar las decisiones necesarias para el cumplimiento de la Asociación.

DEL DIRECTORIO

Art. 15 El directorio es el órgano administrativo da la asociación y estará conformado por:

1) Presidente
2) Vicepresidente
3) Secretaria
4) Tesorera
5) Tres vocales principales con suplentes.

Art. 16 La directiva sesionara ordinariamente cada 15 días y extraordinariamente cuando las circunstancias así lo exijan y sus resoluciones se tramarán por mayoría de votos.

Art. 17 las integrantes de las directiva duraran dos años en sus funciones, pudiendo ser reelegidas.

Art. 18 Es deber de la directiva al término de un posterior a la fecha presentar el plan de trabajo y la proforma presupuestaria a consideración de la asamblea general, la misma que previo estudio la aprobara para entrar en vigencia por el periodo para el que fueron elegidas.

Art. 19 Son atribuciones de la directiva:

1) Organizar la administración de la asociación
2) Elaborar el plan de trabajo y presupuesto anual que serán presentados a la asamblea general para su estudio y aprobación.
3) Estudiar y formular los proyectos de reforma de los estatutos y reglamentos conforme a las necesidades.
4) Fiscalizar las cajas de carácter económico dependiente de la asociación.
5) Ejecutar las resoluciones emanadas de las asambleas generales.
6) Imponer multas, sanciones en los casos contemplados en los estatutos.
7) Elegir el banco para los depósitos de los fondos de la asociación y para su retiro serán legalizados con el visto bueno de la presidenta.
8) Presentar un informe semestral de las labores realizadas.
9) Nombrar las comisiones que se requieran.
10) Las demás contempladas en el estatuto y reglamentos.

Art. 20 Para ser integrante de la directiva se requiere:

1) Haber permanecido en la asociación por lo menos seis meses antes de las elecciones.
2) Estar al día en el pago de las cuotas y mas obligaciones para con la entidad.

3) No haber incurrido en faltas o procedimientos desleales a los intereses de la entidad o de las socias.
4) La candidata será mayor de 18 años.

Art. 21 Las integrantes del directorio cesarán en sus funciones en los siguientes casos:

1) Cesarán sus funciones cuando legalmente sean reemplazadas mediante elección y posesión del nuevo directorio en cada período.
2) Será declarado vacante el cargo cuando la dirigente faltare sin causa justificada a cinco sesiones o tres seguidas durante el periodo para el cual fue elegida.
3) Por manifiesta inoperancia en el ejercicio de su cargo.
4) Por deslealtad para con las socias en los reclamos de carácter legal así como también por reiterada falta a la disciplina.
5) Por violación a los presentes estatutos y reglamentos.

CAPÍTULO V

DE LAS INTEGRANTES DE LA DIRECTIVA

DE LA PRESIDENTA

Art. 22 Son atribuciones de la presidenta:

1) Representar legal y judicialmente a la asociación
2) Convocar y presidir las sesiones de la directiva como de la asamblea general
3) Vigilar las actuaciones de cada una de las integrantes de la directiva.

4) Firmar las correspondencia oficial y mas documentos de la asociación, autorizar cargos, revisar vales e intervenir en todo cuanto se relaciona con los fondos en su firma y de la tesorería.
5) Representar a la asociación en los actos públicos y sociales, teniendo bajo su responsabilidad desenvolvimiento de la asociación, por lo tanto es su obligación informar a la asamblea general y a la directiva.
6) Velar celosamente por el fiel cumplimiento de los estatutos y reglamentos, acuerdos y resoluciones de la asamblea general.
7) Presentar a la asamblea general el informe anual de labores de la directiva
8) Tomar decisiones en los casos considerados de extrema urgencia y ante la posibilidad de consecuencias graves para la existencia de la asociación, debiendo informar de lo actuado en la inmediata sesión de la directiva.

DE LA VICEPRESIDENCIA

Art.23 La vicepresidenta colabora con las funciones de la presidenta en su ausencia por remoción o renuncia, también deberá cumplir con todas las disposiciones de los estatutos, reglamentos y resoluciones de la asamblea. La Vicepresidenta subrogara a la Presidenta.

DE LA SECRETARIA

Art. 24 Son atribuciones de la secretaria:

1) Asistir cumplidamente a las reuniones de la asamblea general sean ordinarias o extraordinarias, igualmente a las de la directiva.
2) Llevar el libro de actas y comunicaciones de la asamblea general, como también de la directiva.
3) Redactar y firmar con la presidenta la correspondencia oficial.

4) Tramitar la correspondencia relacionada con le movimiento interno de la asociación y citar a las sesiones de asamblea o de directiva.
5) Expedir previa orden de la presidenta los certificados que se soliciten.
6) Llevar con el mayor sigilo y cuidado los archivos a su cargo
7) Los demás inherentes a su cargo

DE LA TESORERA

Art. 25 Son atribuciones de la tesorera:

1) Recaudar y recibir los fondos de la asociación, los mismos que estarán bajo su responsabilidad. Para desempeñar el cargo, si la directiva así lo estimare, deberá rendir una caución.
2) Presentar anualmente un informe y balance de los valores recibidos a la asamblea general.
3) Permitir la revisión de los libros de contabilidad a su cargo con orden de la directiva, cuando el caso lo requiera o le pidiera la asamblea.
4) Ejecutar el o los pagos que lleve la autorización de la directiva o de la asamblea.
5) Registrar su firma y de la presidenta en todas las cuentas bancarias, para efectos de movilización de fondos.
6) Asistir cumplidamente a las sesiones de asamblea general y de la directiva.

DE LAS VOCALES

Art. 26 Las vocales principales serán las integrantes natas de las diversas comisiones que de conformidad con las necesidades de la asociación se crearán.

Debiendo reemplazar a la presidenta en caso de no poder hacerlo la vicepresidenta y de acuerdo a la orden de elección. Las suplentes a su vez reemplazaran a las principales en los casos señalados.

CAPÍTULO VI

DE LAS SANCIONES

Art. 27 Las socias que incumplieren con las disposiciones del presente estatuto o de las resoluciones de los diferentes organismos directivos se harán acreedoras según la gravedad de la falta a las siguientes sanciones:

1) Amonestación
2) Multas
3) Suspensión de los derechos hasta por noventa días
4) Expulsión

Art. 28 Las causas para la imposición de las sanciones anotadas en el artículo anterior, se harán constar en el reglamento interno que para el efecto se dictare. Será de exclusiva competencia de la asamblea general imponer la expulsión.

CAPÍTULO VII

DE LOS FONDOS SOCIALES

Art. 29 Son fondos sociales:

1) Las cuotas ordinarias y extraordinarias de las socias, así como las cuotas de ingreso.
2) Las herencias, donaciones y legados que hicieren a la organización, personas naturales o jurídicas de derecho público o privado, nacionales o extranjeras.

3) Los bienes que obtenga por la realización de actividades diversas acordes a su naturaleza.

CAPÍTULO VIII

DE LA DISOLUCIÓN

Art. 30 la organización se disolverá por no cumplir sus fines, por disminuir sus miembros a un número de quince o por una de las cláusulas determinadas en la ley. Una vez disuelta, sus bienes pasaran a donde determine la última asamblea general, que en todo caso será una entidad de beneficio social.

3.4 Obtención de la Personería Jurídica ante el MIES

Para lograr la obtención de la personería jurídica ante el MIES se ha venido trabajando con el grupo de mujeres, ya que los problemas internos no permitían que esto se lleve a cabo, se firmó una constancia en la que se acordó el aceptar el ingreso de otra agrupación y así completar las cinco asociaciones exigidas para legalizar el frente, para el primero de febrero de 2012 se decidió llevar a cabo una reunión con todos los miembros de la organización y las representantes del centro artesanal, para lo cual se pasará la convocatoria con ocho días de anticipación.

3.5 Elaboración del Reglamento Interno para las socias del FOMA

A continuación se detalla el modelo elegido por unanimidad al no haber oposición.

CAPÍTULO I DE LA ASOCIACIÓN EN GENERAL

Artículo 1.

La Asociación _____ constituida al amparo de la legislación vigente se regirá por los Estatutos de la asociación aprobados con fecha _____, por el presente Reglamento de Régimen Interno y por todas aquellas normas que establezca la reglamentación que le sea de aplicación según las leyes.

Artículo *2.*

El presente Reglamento desarrolla los contenidos expresados en los Estatutos de la asociación y en ningún caso podrá ir contra la filosofía y articulado de los citados Estatutos.

Artículo 3.

El domicilio social se establece según se marque en los Estatutos de la asociación. La Junta Directiva, en su caso, podrá adoptar los cambios que estime oportunos en el cambio del domicilio de la asociación, dando la correspondiente notificación a las autoridades competentes y a los socios de la entidad.

CAPÍTULO II DEL INGRESO DE SOCIOS.

Artículo 4.

Podrán ingresar en la asociación todas aquellas personas mayores de 14 años y menores de 30 que así lo soliciten expresamente y según lo que estipulen los estatutos y el presente Reglamento.

Artículo 5.

La solicitud de ingreso deberá ser tratada en reunión de la Junta Directiva que deberá verificar la solicitud dando necesariamente un informe positivo o negativo. En caso de dar un informe negativo deberá de especificar las causas y dar un plazo de diez días al solicitante para reparar las causas del rechazo de su ingreso.

Artículo 6.

Una vez admitido el nuevo socio, el Secretario procederá a darlo de alta en el libro de registro de socios de la asociación y a facilitar el carnet de afiliado al socio, en su caso.

Artículo 7.

La Junta Directiva presentará anualmente un informe a la Asamblea General sobre las altas y bajas de socios producidas en dicho periodo.

CAPÍTULO III DE LOS DERECHOS Y DEBERES DE LOS SOCIOS.

Artículo 8.

Los socios tendrán los siguientes derechos en la asociación:

Participar en las actividades y actos sociales de la asociación.

Asistir con voz y voto a las Asambleas generales, pudiendo delegar su voto, conforme a las normas establecidas al efecto por la Junta Directiva.

Elegir y ser elegido.

Poseer un ejemplar de los estatutos y del presente reglamento desde su ingreso en la asociación.

Tener el conocimiento oportuno de los acuerdos adoptados por los órganos de la asociación.

Solicitar, mediante petición razonada, el acceso a la documentación interna de la asociación.

Artículo 9.

Los socios tendrán las siguientes obligaciones:

Cumplir los preceptos que marcan los estatutos y el presente reglamento, así como los acuerdos adoptados por los órganos de la asociación.

Abonar las cuotas que se determinen en tiempo y forma.

Cooperar en el desarrollo del trabajo de la asociación y en la buena ejecución de las actividades que se determinen.

Desempeñar las funciones que les sean encomendadas por la Junta Directiva para la buena marcha de la asociación.

CAPÍTULO IV DE LA PÉRDIDA DE LA CALIDAD DE SOCIO.

Artículo 10.

Los socios podrán solicitar en cualquier momento su baja voluntaria en la asociación. Esta petición deberá realizarse por escrito y deberá tratarse en reunión de la Junta Directiva que acordará la baja sin más trámites.

Artículo 11.

Los socios podrán ser dados de baja en la asociación por alguna de las siguientes causas:

Cuando exista incumplimiento grave de los estatutos y del presente reglamento, a criterio de la Junta Directiva.

Cuando el socio impida deliberadamente el cumplimiento de los fines de la asociación.

Cuando su conducta vaya contra los principios sociales o dañen gravemente la imagen de la asociación.

Cuando deje de asistir injustificadamente a más de 5 (cinco) Asambleas Generales.

Artículo 12.

En cualquier caso, los expedientes de expulsión deberán ser tratados por un Comité de Conflictos creado al efecto que estará compuesto por dos miembros de la Junta Directiva, el Presidente de la Asociación y dos socios elegidos por sorteo, actuando uno de ellos como instructor, y garantizando la audiencia al interesado.

La Asamblea General será la encargada de ratificar o denegar el informe realizado por la Comisión, siendo necesario en todo caso al apoyo de 2/3 de los socios presentes para que se apruebe la moción de expulsión.

El Comité de Conflictos se auto disolverá una vez emitido su informe.

CAPITULO V. DE LA JUNTA DIRECTIVA.

Artículo 13.

La Junta Directiva se reunirá una vez al mes de forma ordinaria, excepción hecha del mes de agosto, y cuantas veces sea necesario de forma extraordinaria a petición del Presidente o de 1/3 de sus miembros.

Artículo 14.

La Junta Directiva podrá separar de sus funciones a uno de sus miembros si éste falta a 5 (cinco) reuniones de la misma.

En todo caso será la Asamblea General quien decida la separación o no del miembro de la Junta y deberá cubrir esta vacante en el más breve espacio posible y a propuesta de la Junta Directiva.

Artículo 15.

Para que exista quórum en las reuniones de la Junta Directiva deberán asistir la mitad más uno de sus miembros. La Junta Directiva quedará válidamente constituida a la media hora de su convocatoria con la asistencia de 1/3 de sus miembros, siempre que entre ellos se encuentre el Presidente.

Artículo 16.

La Junta Directiva podrá incorporar, por las necesidades de la asociación, a nuevos vocales a las tareas de la misma, funcionando estos de forma interina hasta que no sean ratificados por la Asamblea General.

CAPÍTULO VI. DE LA ASAMBLEA GENERAL.

Artículo 17.

La Asamblea General quedará válidamente constituida en primera convocatoria con la presencia de la mitad más uno de los socios y en segunda con la presencia de 1/3 de los mismos.

Artículo 18.

El derecho a voto en la Asamblea está condicionado a tener abonadas las cuotas correspondientes.

Artículo 19.

La Asamblea General elegirá entre sus miembros a un moderador que será el responsable del orden de la misma.

El moderador tendrá las siguientes funciones:

Dar el cierre de palabras solicitadas sobre un tema.

Someter a votación los puntos del orden del día.

Posponer la reunión, dividirla en comisiones o dar recesos.

Interpretar los estatutos y el presente reglamento y solventar todas aquellas dudas reglamentarias.

Si la discusión es sobre una decisión del moderador, la Asamblea General decidirá por mayoría simple la decisión final. Se podrá retirar la confianza al moderador por una cuestión de orden de uno de los socios que tendrá que ser secundada por alguien más necesariamente.

Artículo 20.

El orden del día es realizado por el Presidente, oída la Junta Directiva y las peticiones de los socios. El orden del día será enviado a todos los socios con una antelación mínima de 5 (cinco) días hábiles a la celebración de la Asamblea.

En todo caso éste deberá ser ratificado por la Asamblea al comienzo de la misma.

Artículo 21.

Las resoluciones que se presenten a la Asamblea habrán de presentarse con una antelación de mínimo 5 (cinco) días hábiles.

Las resoluciones deberán estar presentadas por un socio que actuará de proponente y deberán estar secundadas por alguien más. Las presentadas por la Junta Directiva no necesitarán este requisito.

Artículo 22.

Las enmiendas presentadas por parte de los socios a las resoluciones no deben suponer en ningún caso una negativa directa a la resolución presentada. La enmienda será incorporada al texto si el proponente la acepta.

Artículo 23.

Sólo el proponente de una resolución tiene derecho a réplica al final del debate.

Articulo 24.

El tiempo máximo de exposición durante la Asamblea será de cinco minutos, salvo la presentación de informes por parte de la Junta Directiva y aquellos temas de interés, a criterio del moderador.

Artículo 25.

El procedimiento de votación será el votar en primer lugar la enmienda más alejada a la resolución y en último lugar el texto completo.

Artículo 26.

Durante la celebración de la Asamblea podrá existir cuestiones de orden que podrán ser solicitados por aquellos asistentes con derechos a voto y que tendrá prioridad

frente a lo que se esté tratando, excepto durante una votación, salvo que dicha cuestión de orden se refiera a la votación en curso.

Las cuestiones de orden se referirán a los siguientes temas:

Al funcionamiento de la Asamblea o al debate y no al tema que se debate.

Revisión de una decisión del moderador.

Moción de censura contra el moderador, la cual ha de estar secundada.

Artículo 27.

Las cuestiones de información son aquellas que se utilizan para aclarar, solicitar información puntual o explicar un punto y se escucharán a criterio del moderador.

Artículo 28.

Todos los acuerdos de la Asamblea General se toman por mayoría absoluta en primera votación y simple en la segunda, salvo en los casos establecidos en los estatutos y en el presente reglamento. En caso de que exista empate tras la tercera votación permanecerá el status quo.

CAPÍTULO VII DEL PROCESO ELECTORAL.

Artículo 29.

En caso de realizarse elecciones a cargos podrán concurrir a las mismas cualquier socio de la asociación con derecho a voto y que esté al corriente de las cuotas establecidas.

Artículo 30.

A tal fin se constituirá una Mesa Electoral formada por el socio de mayor edad y los dos de menor edad actuando uno de estos como secretario de la Mesa. En cualquier caso los miembros de la Mesa Electoral no podrán concurrir a cargo alguno. La Mesa Electoral realizará el recuento y levantará acta del proceso, incorporándose ésta al acta de la Asamblea.

Artículo 31.

Los candidatos a cargos podrán presentar programa electoral, garantizándose el tiempo suficiente de exposición de cada uno de los programas.

Artículo 32.

Las votaciones serán secretas y se realizarán en las papeletas que facilite la Mesa Electoral.

Artículo 33.

Las candidaturas serán abiertas en cada cargo, resultando elegidos aquellos que obtengan la mayoría absoluta de votos en primera votación y la mayoría simple en segunda. En caso de existir más de dos candidatos a un cargo y ninguno obtenga mayoría absoluta en primera votación, concurrirán a la segunda votación los dos candidatos al cargo más votados.

CAPÍTULO VII DE LA DISOLUCIÓN.

Artículo 34.

En caso de disolución de la entidad la Comisión Liquidadora estará compuesta por La Junta Directiva y tres socios elegidos en reunión de la Asamblea General.

Artículo 35.

El haber resultante, si lo hubiera, se destinará a una asociación de nuestro entorno con fines similares a la nuestra.

CAPÍTULO VIII DE LA REFORMA DE LOS ESTATUTOS Y DEL REGLAMENTO DE RÉGIMEN INTERNO.

Artículo 36.

La modificación de estatutos o del presente reglamento podrá realizarse a iniciativa de la Junta Directiva o de 1/3 de los socios.

Artículo 37.

En cualquier caso para que la modificación se lleve a efecto será necesario el voto favorable de 2/3 de los socios presentes en la Asamblea General Extraordinaria convocada al efecto.

Artículo 38.

La Junta Directiva procederá a establecer un periodo de enmiendas al texto, las cuales deberán ser enviadas a la Secretaría con una antelación de 45 días y difundidas a todos los socios.

Artículo 39.

En caso de reforma de estatutos, las modificaciones deberán ser enviadas de forma inmediata al Registro de Asociaciones para que se proceda al cambio oportuno.

Artículo 40.

Una vez reformados los estatutos o el presente reglamento, en su caso, la Junta Directiva deberá facilitar a los socios los textos reformados.

Manos socias FOMA, Taller de desarrollo personal Nº 2

Capítulo IV

MANOS A LA OBRA

Introducción

Recrear circunstancias de la vida cotidiana, del trabajo, del estudio e incluso de nuestro tiempo de ocio, nos permite en cierto grado reflexionar sobre las cosas que hacemos, sobre como enfrentamos las diferentes situaciones que atravesamos. En ciertos momentos necesitamos un empujón para darnos cuenta de las capacidades, emociones, competencias y falencias que componen nuestra personalidad; tener un espacio en donde exista la participación activa, en donde cada participante logre evidenciar la experiencia vivida, aprender de las experiencias ajenas y mejor aun tener la oportunidad de experimentar unas nuevas, es el motor para ofrecer dichos espacios, en donde la confluencia de pensamientos, emociones, conocimientos, movimientos, música, imágenes nos permiten re-crearnos. Material hay mucho, gente necesitada de nuevas experiencias que deje su zona de confort no tanta, pero cuando se encuentran las dos, y hay deseo y expectativa, se dan a luz nuevas formas de ser, de entender, de expresar.

La autoestima, la asertividad, el trabajo en grupo, el control de las emociones son herramientas necesarias para la adecuada convivencia y la búsqueda del Buen Vivir del que tanto se habla, no es únicamente como respondemos a los demás, sino si estamos satisfechos con lo que somos.

La complejidad del grupo de mujeres que componen el FOMA, nos motiva para realizar dos talleres: Trabajo en grupo y desarrollo de habilidades sociales (autoestima, asertividad, manejo de emociones), Además de realizar actividades encaminadas al mismo fin en algunos de los encuentros con el grupo, ya que al ser un

conjunto de mujeres mayores, cada una con su experiencia de vida, paradigmas, rigidez es necesario constantemente reforzar estos temas, también porque en lo cotidiano, los apuros, deudas, dolores, decepciones y amarguras es fácil olvidar querernos y apreciar al prójimo, es para nosotros supremamente útiles estos espacios, en donde se cuide y potencie al ser.

4.1 Metodología de los talleres

La metodología usada en el taller será vivencial y requerirá que los asistentes participen, con frecuencia de manera muy activa, en su propio aprendizaje. El modelo de aprendizaje vivencial en el que se apoya la estructura del taller tiene tres componentes:

- La experiencia de aprendizaje estará basada en actividades prácticas relacionadas con el propósito y los objetivos del taller.
- Requerirá retroalimentación y reflexión, la cual permitirá a los participantes obtener el aprendizaje a través de los conocimientos teóricos y las experiencias prácticas.
- Conllevará la aplicación práctica de lo aprendido y el uso de las nuevas habilidades en situaciones de la vida real.

Los talleres de Desarrollo Personal generarán instancias de trabajo que favorecen la retroalimentación al interior de los equipos de trabajo según las necesidades que se vayan presentando ya que cada historia de vida trae consigo experiencias tanto positivas como negativas que de una u otra forma le han modelado. Por esta razón, se

requiere de sesiones cuya duración considere tiempo para ofrecer las experiencias y "colocar" a los participantes en situaciones de trabajo a través de las instrucciones; tiempo, tanto individual como grupal, para la realización de las experiencias y, muy importante, tiempo para conversar, comentar, sintetizar, significar, retroalimentar y evaluar las experiencias, sus procesos y efectos.

Al respecto, Patricio Varas propone como directriz básica en el trabajo, respetar el principio holístico, según el cual, el quehacer y las experiencias del taller serán experiencias cuerpo-mente, donde ambos aspectos del ser humano confluyen en la actividad. Interactuar, vivir la experiencia.

Para enfrentar este tipo de trabajo Patricio Varas propone cuatro grandes pilares:

1.- La libertad del participante. Esto implica el respeto a las opciones que toma el participante como por ejemplo, participar activamente o simplemente escuchar u observar, elegir cuando iniciar, cuando interrumpir o cuando dejar una actividad. Elegir el ritmo, la velocidad y la intensidad con que vivirá sus experiencias y procesos.

2.- La responsabilidad del participante. Esto implica que el participante es libre y responsable de su experiencia y quehacer en el taller. Sus procesos son sus procesos y puede y debe hacerse cargo de ellos.

3.- La interactividad. Siendo el taller un trabajo en grupo, la interacción, comunicación y convivencia entre los participantes genera y marca los contenidos de la experiencia grupal. Cada participante es un espejo que refleja a otro, y se ve reflejado en los demás. El conocimiento y comprensión de lo humano, la humanidad y el sentido de humanidad sólo se adquieren en la interacción.

4.- La experiencia interna. El principal objeto de aprendizaje en este proceso es el sujeto mismo. Esto conlleva poner la propia experiencia, el acto de experienciación, su significatividad y el conocimiento de su organicidad por sobre el conocimiento entregado por información, a través de libros, descritos o audiovisuales.

4.2 Aspectos generales de los talleres

A continuación se explican los aspectos generales en cuanto a la planeación y desarrollo de los talleres.

Los talleres impartidos en el FOMA fueron sobre desarrollo personal y mejoramiento de relaciones grupales, para la planificación de los talleres nos basamos en los datos recopilados, para relacionarlos con actividades que llevaran a las participantes a concluir por sí mismas el sentido de cada una, se buscaron canciones, videos, presentaciones y textos que nos permitieron resultados aun mayores de los esperados, en la matriz de cada taller se especifican con detalle sobre las actividades.

El lugar para la ejecución de los talleres fue el Auditorio Gloria Astudillo, perteneciente a los espacios manejados por el FOMA.

Los equipos como infocus, parlantes, y computador corrieron por parte de los educadores.

Las invitaciones a cada taller se hicieron con una semana de anticipación, incluso después de haber pasado los horarios de sesiones y talleres desde el inicio del trabajo de tesis.

4.3 TALLER Nº 1

LA UNIÓN HACE LA FUERZA

OBJETIVO:

- Ofrecer al grupo la ocasión para reflexionar sobre sus actitudes en frente a un grupo (familia, trabajo, iglesia, asociación)
- Lograr una visión diferente sobre el trabajo en grupo y como esta beneficia el progreso de las metas comunes propuestas.

PLANIFICACIÓN:

Fecha: 23 de septiembre de 2011

Facilitadores: Patricia Llinás, Mauricio Rivera

Hora: de 15:00 a 19:00

ACTIVIDAD	**OBJETIVO**	**DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD**	**RECURSOS HUMANOS**	**RECURSOS MATERIALES**	**MEDIOS DE VERIFICACIÓN**
1.- Saludo, ambientación (Canción Celebra la vida)	Romper el hielo. Reflexión	Se reparte a las participantes la letra de la canción para que a medida que pasa el video puedan cantarla y analizarla, para posteriormente comentar sus	El grupo de mujeres del FOMA	-Infocus -Video -Letra de la canción	Letra de la canción:

		reflexiones a todo el grupo.			
2.- Tus ojos, mis manos.	Darse cuenta las participantes que en el trabajo en grupo todos/as aportan con sus conocimientos y capacidades.	Se dividen a las participantes en grupos de 2, a una de ellas se le cubren sus ojos con la bufanda y a la otra se le dan un laberinto de dificultad media impreso y un lápiz, luego se le pide que lleve a su compañera a un lugar donde puedan asentar la hoja, que le entregue el laberinto y el lápiz para que esta lo realice y la dirija solo por medio de instrucciones orales hasta terminar.	El grupo de mujeres del FOMA	-Laberinto (dificultad media) -Lápices -Bufandas	-Fotos -Testimonios

3.- La tortuga y la liebre (más que una fábula)	Permitir a las participantes reflexionar que siempre se puede hacer algo más, aprender de los errores y adaptarse al entorno.	Se proyectan las diapositivas de la fábula la liebre y la tortuga de Jim Rohn a las participantes y posteriormente se les pide que se reúnan en grupos y saquen una conclusión y como propongan que les sirve para poner en práctica en su asociación.	El grupo de mujeres del FOMA	- Infocus - Video	-Fotos -Experiencias
4.- Conceptualizando	Lograr que las participantes armen sus propios conceptos sobre el trabajo en grupo, relaciones	Se pide a las participantes que se reúnan en grupos de 4 y que con las experiencias vividas en las actividades y las	El grupo de mujeres del FOMA	-Hojas - Lápices	- Video de experiencias

	humanas y socializar con el grupo.	suyas propias, armen un concepto de lo que es el trabajo en grupo y que compartan a los demás.			
5.- Las partes de un todo.	Evidenciar que si no se ponen todas las habilidades y voluntades en pro de nuestras metas, el todo no será completo.	En esta actividad se forman grupos de 3, se reparte a cada uno un rompecabezas con una ficha cambiada y se ordena que lo armen en grupo y que utilicen las estrategias que sean necesarias para lograrlo, al final de la actividad se pide que comenten sobre la experiencia y la relacionen con su trabajo diario.	El grupo de mujeres del FOMA	5 Rompecabezas	Videos Fotos
6.- Video Yo quiero, yo puedo, yo voy (Tony Meléndez)	Inducir a la reflexión como personas positivas y capaces, acerca de la vida.	Se proyecta a las participantes el video de superación de Tony Melendez, al final se piden reflexiones.	El grupo de mujeres del FOMA	-Infocus -Video	Fotos

7.- Refrigerio	Compartir entre compañeros un rico refrigerio, mientras conversamos sobre inquietudes y reflexiones.		El grupo de mujeres del FOMA Los facilitadores	- Humitas - Agüita de cedrón	

Conclusiones

- Siempre se quedará con muchos vacios un espacio en donde existe la ausencia de algunos de sus integrantes.
- Cuando se pone a jugar a los adultos son como niños y niñas, en donde olvidan sus diferencias y las barreras que les separan.

  Los grupos conformados por adultos mayores en su mayoría tienen mucho que dar, no solo su experiencia, conocimientos y trabajo; sino también mucho amor.
- El trabajo en grupo es necesario.

TALLER Nº 2

CREE EN TI

OBJETIVO:

- Afianzar la autoestima de cada una de las participantes, con la intensión de mejorar su calidad de vida y sus relaciones con el grupo.
- Reafirmar el desarrollo de la empatía, la tolerancia y la asertividad en cada una de las participantes.
- Experimentar las actividades propias del entrenamiento en habilidades sociales.

PLANIFICACIÓN:

Fecha: 23 de noviembre de 2011

Facilitadores: Patricia Llinás, Mauricio Rivera

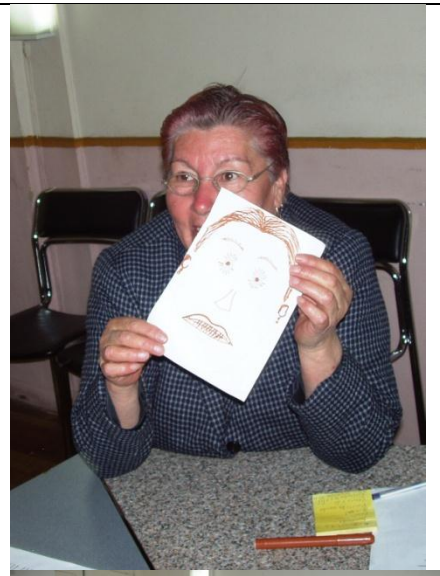
Hora: de 15:00 a 19:00

ACTIVIDAD	OBJETIVO	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	RECURSOS HUMANOS	RECURSOS MATERIALES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
1.- Saludo, ambientación "Canción	Romper el hielo. Reflexión	Se reparte a las participantes la letra de la canción para que a medida que pasa el video puedan cantarla y analizarla,	El grupo de mujeres del FOMA	-Infocus -Video -Letra de la canción	-Fotos

escucha tu corazón" (Laura Pausini)		para posteriormente comentar sus reflexiones a todo el grupo.			 -La vida es una historia, aunque se sienta sola, nunca se debe rendir. Tengo miedo a equivocarme, sueño con alcanzar las estrellas o sea en triunfar, soy alegre, solidaria, afectiva,

					respetuosa, sincera, lo digo de corazón. Bertha Serrano. -Es que nunca una persona debe sentirse sola. No quedarse en un fracaso, seguir adelante, escuchar a sí misma, como dice escucha tu corazón. Aida Lojano. -Es difícil decidirse. Se tiene que respirar profundamente y confiar en el Creador y comprender que nunca se está sola, así se encuentra la palabra o decisión correcta. Luzmila Vázquez. -Confiar en uno mismo y seguir adelante, con valentía, dejando el dolor y el ego. Piedad Bravo.

					-
2.- Las Máscaras	Ofrecer al grupo la ocasión para reflexionar sobre el uso de comportamientos inauténticos que tenemos ante los demás. Tomar conciencia sobre formas de actuar que nos sirven para enmascarar nuestros verdaderos deseos, sentimientos, pensamientos o actitudes.	Se entrega a cada participante un dibujo insípido de un rostro, al cual pueden agregar detalles para mostrar las máscaras que cada uno llevamos según el espacio o el rol que nos toque vivir, en el caso del grupo será la máscara que usan en su asociación.	El grupo de mujeres del FOMA	-Siluetas - Pinturas -Adornos	-Fotos -Testimonios

					 -Yo hice con los ojos bien abiertos porque me gusta observar y con una sonrisa muy grande porque siempre hay que tener un comportamiento positivo. (Bertha Serrano)

					-Yo me dibujé sonriente, porque aunque mi apellido es bravo y me ven seria, por dentro soy muy alegre y me gusta compartir estos espacios. (Piedad Bravo)
3.- Conceptu-alizando	Lograr que las participantes armen sus propios conceptos sobre diferentes emociones como la autoestima, la empatía, entre otras.	Los participantes se dividen en grupos de máximo 5 personas, a cada grupo se le entrega un sobre con distintas letras que forman una palabra, ellos tienen que armar la palabra y luego definir dicha palabra para compartirla a todos.	El grupo de mujeres del FOMA	- Palabras recortadas - papel -Lápiz	- Fotos - Definiciones AUTOESTIMA: recuperar el autoestima para fortalecernos como organización. (grupo 1) TALENTO: Tenemos todas que aprovechar estos espacios.(grupo 2) CONFIANZA: Acto de credibilidad, depositamos toda nuestra confianza, sinceridad a otras personas aunque a veces nos fallen. (grupo 3)
4.- Caricias	Propiciar el	A cada participante se le pega	El grupo de	- Tarjetas	-Fotos

por escrito.	manejo creativo de la comunicación verbal escrita. Permite el intercambio emocional gratificante. Ayuda el fortalecimiento de la autoimagen de las participantes.	en la espalda una tarjeta en blanco y se pide a todos los del grupo que escriban entre sí cosas positivas de cada compañero, al final se leen las tarjetas y se hace retroalimentación	mujeres del FOMA	- Lápices - Cinta	-Experiencias Me siento feliz que mis compañeros piensen tantas cosas bonitas de mí. (Rita Bojorque) Me siento importante con todo lo que dicen mis compañeros, de verdad les agradezco. (Alba Maurad) Yo sé que mis compañeras dicen de corazón, porque siempre me he sentido bien recibido. (Marco Pulla)
5.-La Fábula de las gafas.	Fortalecer la empatía de las participantes	Se da lectura a la fábula de las gafas, tomada del cuaderno de formación intercultural “Living in the USA” versión en español.	El grupo de mujeres del FOMA	-Fábula -Preguntas -Hojas -Lápices	- Fotos

6.- Video de superación (Nick)	Reflexionar sobre lo maravillosos que somos los	Se proyecta a las participantes el video de superación de Nickolas Bujiyic, al final se piden reflexiones.	El grupo de mujeres del FOMA	-Infocus -Video	

	seres humanos y lo que podemos lograr con voluntad.				
7.- Refrigerio	Compartir entre compañeros un rico refrigerio, mientras conversamos sobre inquietudes y reflexiones.		El grupo de mujeres del FOMA Los facilitadores	- Sandwich de Queso - Agüita de cedrón	

Conclusiones:

- Que los adultos mayores son un grupo de atención prioritaria, que necesitan el reconocimiento de la sociedad como aporte propositivo de la misma.
- Ser adulto no es sinónimo de senilidad, más bien de valor, esfuerzo y creatividad.

- Todas las personas necesitan de vez en cuando que se les recuerde lo especiales y capaces que son.
- Hay que buscarle un sentido a la vida, para poder continuar.
- La autoestima, la empatía, la asertividad son fundamentales cuando uno se va haciendo grande, ya que conforman el piso por donde se tiene que continuar.

Conclusiones y Recomendaciones

Es difícil recomendar cuando has sido tú la persona que más aprendió de una experiencia; mas sin embargo el FOMA es un espacio maravilloso al cual le aconsejamos continuar con seriedad y compromiso, lamentablemente el tiempo es implacable y hay métodos y acciones que deben ser modificadas, los liderazgos deben ser compartidos con la gente de antes; pero también los nuevos, ya que no se construye una casa para tenerla deshabitada y en caos, no pueden permitir además que el cansancio, la desesperación, los rencores les separen, siempre pueden buscar ese punto en donde tienen algo en común y marcar un camino.

Continuar con las actividades que vienen desarrollando; pero tomar en cuenta las nuevas propuestas de las socias, vincularse a los programas de desarrollo que ofrece el gobierno, participar de las capacitaciones que se están dando a nivel cantonal para fortalecer la participación de la mujer y asegurar su solvencia económica.

Evaluar frecuentemente el trabajo y además el desempeño social de cada una para no permitirse el caer en lo mismo de antes,

Trabajar de forma planificada, evitar caer en el activismo exagerado ya que esto solo traerá cansancio.

Utilizar herramientas como pizarras con horarios de actividades visibles, cartelera para informar y ser informadas.

Buscar la manera de tener más acceso a la tecnología en beneficio de todo el grupo.

Y sobretodo tratarse con tolerancia, respeto y cariño, así lograran engrandecer el espacio y llegar a su propia trascendencia.

Recomendaciones para el FOMA:

- Mantener al FOMA como un espacio de participación activa de las mujeres del Azuay, ya que este puede brindar más apoyo a la cantidad de mujeres que cada día deben enfrentar situaciones de abuso, maltrato, abandono, desempleo y desigualdad.
- Proponerse a trabajar juntas por sacar adelante nuevos proyectos que llenen de vida a la organización y a sus integrantes.
- Evitar caer en la melaza del chisme, la crítica destructiva y la inacción, ya que esto carcome las voluntades de quienes cada día se entregan para mantener a flote este espacio.
- Dedicarse a buscar soluciones en el presente y no justificaciones que les mantienen en el pasado ya que en este no se puede hacer nada al respecto.

Recomendaciones para la ciudadanía:

- Acercarse, conocer y participar de los espacios como el FOMA en donde cada quien puede re-crearse y desarrollar sus capacidades.
- Apoyar las iniciativas de capacitación y acompañamiento para mujeres víctimas de maltrato, abandono y soledad.

Recomendaciones para las organizaciones del sector público:

- Que el apoyo que brindan a las organizaciones no sea solo económico, que asuman una actitud empática facilitando así la confianza para preguntar e incluso aceptar y asumir los errores en que a veces se cae, sin la presión de sentirse fiscalizado y poder aprender de dichos errores.

Recomendaciones para las organizaciones del sector privado:

- Tomar en serio su parte de responsabilidad social y apoyen las iniciativas que favorecen el buen vivir de los menos favorecidos.

- Participar en proyectos de capacitación propiciando el ingreso de personas a trabajar en sus empresas.

Recomendaciones para los y las educadores sociales.

- Poner al servicio de la comunidad los conocimientos adquiridos, en busca de mejores modos de vida para todos.
- Mantenerse actualizados en cuanto a las políticas públicas, planes, programas y proyectos al servicio de los ciudadanos.
- Permanecer unidos y luchar por la continuidad de la licenciatura.

- Bibliografía:

* CALLE, Ramiro. Ingeniería emocional. Ed. Martínez Roca, 2008.

* CAMBELL, Andrew y TAWADEY, Kiram. La misión de los negocios. Ediciones Díaz de Santos,1992

*FRANKL, Víctor. El Busca del Sentido.

*GALLO, Juan Francisco. Relaciones humanas aplicadas. Editorial San Pablo, 1987

*GOLEMAN, Daniel. La Inteligencia Emocional, Buenos Aires: Javier Vergara Editor.

*RODRIGUEZ, Artieda Mauricio. Inteligencia Emocional, Hermografic, Fundación Manantial de Vida.

*SANDINO, Claudia. Inteligencia Emocional para Padres. Chile. Planeta Prácticos.

*TRUSKIE, Stanley. El liderazgo en las culturas de alto desempeño de la organización, Quorum Libros, Jun 30, 1999 – Business & Economics

Constitución de la Republica del Ecuador 2008, actualizada a septiembre 2010

Plan Nacional de desarrollo (Plan Nacional para el Buen Vivir 2009-2013)

Fuente:

*http://www.eumed.net/cursecon/libreria/2004/rab/4.2.1.htm (Consulta: 15-07-11, 20h00)

*http://www.gestiopolis.com/administracion-estrategia-2/desarrollo-de-valores-organizacionales.htm (Consulta: 08-08-11, 20h35)

*http://www.discovereducation.org/index.php/uncategorized/la-importancia-de-la-cultura-organizacional/(Consulta: 08-08-11, 21h25)

*http://manuelgross.bligoo.com/content/view/353924/Seis-enfoques-y-una-sintesis-de-la-Cultura-Organizacional.html(Consulta: 08-08-11, 22h07)

*http://www.enfoqueseducativos.es/ciencia/ciencia_27.pdf#page=22 Revista Digital Ciencia y Didáctica. (Consulta: 09-09-11, 20h00)

*http://es.scribd.com/doc/58043070/La-Tortuga-y-La-Liebre (Consulta: 20-09-11, 22h035)

ANEXOS

UNIVERSIDAD DEL AZUAY

FACULTAD: FILOSOFÍA

LIC. EDUCACIÓN SOCIAL

DISEÑO DE TESIS

TEMA: Reorganización del Frente de Organizaciones de Mujeres Artesanas “FOMA” e implementación de un programa de desarrollo personal.

AUTORES: Patricia Llinás

Mauricio Rivera

AÑO: 2010/2011

Reorganización del Frente de Organizaciones de Mujeres Artesanas "FOMA" e implementación de un programa de desarrollo personal.

1. Dificultades en la organización

1.1 Las socias del Frente de Organizaciones de Mujeres Artesanas (FOMA) ven la necesidad de hacer una reorganización ya que últimamente no han podido acceder a patrocinios, financiamientos, tienen el riesgo de perder el espacio en que desarrollan sus actividades e internamente viven un ambiente de rigidez, conflictos, envidias y recriminaciones los cuales no permiten en la organización un ambiente cómodo para las socias en donde puedan desarrollar todas sus capacidades y a su vez dar espacios adecuados para la formación de otras mujeres que no van únicamente con el deseo de trabajar sino también buscando personas afines con quien poder identificarse y formar parte de un grupo que le apoye también emocionalmente.

Al trabajar con las socias del FOMA en la detección de sus fortalezas y debilidades salieron a la luz múltiples problemas que ponen en riesgo la continuidad de este espacio, el Frente como tal viene trabajando más de 11 años sin tener personería jurídica lo cual con las nuevas exigencias de funcionamiento no puede continuar así, incluso los espacios que ocupan forman parte de un convenio de cooperación por parte de la Municipalidad de Cuenca quienes vienen haciendo la presión respectiva para que se actualice la organización; la directiva del FOMA ha sido la misma durante todos estos años y por problemas internos más de carácter personal no han logrado legalizarse. Entre otros problemas esta que no tienen proyectos actualizados, sus actividades las realizan sin previa planificación; por tanto son desordenadas, sin seguimiento y de poco impacto y una de las exigencias del Municipio es la capacitación constante de mujeres.

1.2 Objetivos de la Intervención

- Objetivo General:

- Apoyar la reorganización del FOMA e implementar el proyecto de desarrollo personal.

Objetivos Específicos:

- Realizar el diagnóstico de la situación actual del FOMA.
- Establecer los pasos para la reorganización de la asociación.
- Elaborar y aplicar el proyecto de desarrollo personal

1.3 **Justificación o importancia de la investigación**: la importancia de esta investigación realizada en el FOMA está en que salieron a la luz problemas que ya eran evidentes y las integrantes de la organización no se decidían a exponerlos de frente, ahondando aun más en dichos problemas ya que al tratarlos de una manera solapada llevó al punto de que las reuniones y los encuentros internos se conviertan en un campo de reproches sin solución, que acarrearon una desorganización de planes y actividades.

El Frente de organizaciones de mujeres artesanas "FOMA" se dio a partir de la unión de 10 asociaciones de mujeres que vieron en esta alianza un medio para superarse en el campo laboral y lograr un apoyo emocional, pero jamás legalizaron este frente, de todas formas lograron tener el apoyo del Municipio quien por medio de un convenio concede algunos salones y locales situados en el espacio conocido como la Casa de la Mujer y también entrega maquinaria para el taller de confección, FOMA como contraparte brindaría capacitaciones permanentes a mujeres quienes al adquirir dichos conocimientos podrían elaborar algún producto artesanal y comercializarlo en los locales mencionados; quienes también tienen la oportunidad de ingresar como socias en caso que se interesen y estén de acuerdo con la visión y misión de la institución. Lamentablemente la escasa organización y los conflictos deterioraron esta alianza quedando FOMA solo con cuatro asociaciones, (Anditej, asociación Casa de la Mujer, Asociación de Bordadoras de Punta Corral y Asociación de costureras) dificultando que en este momento obtengan su personería jurídica ya que se necesitan al menos seis asociaciones para legalizarse; agravando aun más el asunto existen conflictos entre las asociaciones y a su vez internos de cada una de estas. Es así que después de varios encuentros con las integrantes del frente, donde se dilucidaron los problemas, tomaron la decisión de superarlo todo, retomar los sueños que se han deteriorado y fortalecerse para seguir siendo un espacio de mujeres para mujeres, aquí es donde radica la verdadera importancia de esta iniciativa ya que el FOMA a pesar de sus carencias es un punto de encuentro de mujeres sobretodo mayores, algunas cabezas de familia, otras

víctimas del maltrato, con baja economía y de una sociedad que en parte aun sigue estereotipada en cuanto al protagonismo de la mujer en su propia vida.

Por otra parte la implementación de un proyecto de desarrollo personal con visión de género con el fin de apoyar el desarrollo de la autoestima, capacidades, motivaciones y el mejoramiento de relaciones internas de las mujeres de la asociación es de suma importancia ya que además de verse favorecida la organización también lo serian la familia de cada una de ellas.

Todo esto brindará a la entidad la posibilidad de reactivar alianzas que le beneficien en el plano financiero y la continuidad de un trabajo en favor de sí mismas y la sociedad.

2. Marco Teórico

2.1 Fundamentación teórica

2.1.1 Reorganización institucional

Las pasiones sin guía son, en su mayor parte,
simple locura…. Thomas Hobbes

Reorganización institucional: Toda iniciativa o empresa debe tener un camino señalado y un modo de recorrer dicho camino, tomando en cuenta que al avanzar nos vamos a encontrar con diversas circunstancias que pueden provocar inestabilidad, es cuando las instituciones necesitan tener clara su cultura organizacional que es un sistema de creencias, valores, que se manifiestan en normas, actitudes, conductas, comportamientos, relaciones interpersonales y el estilo de liderazgo; herramientas con las cuales se puede alcanzar la visión.

Este tipo de cultura organizacional es dinámica, flexible sin perder su esencia; esta se acomoda a los nuevos conocimientos adquiridos por las personas, tiempo y requerimientos de eficiencia y eficacia.

Cuando en una empresa existe esta cultura organizacional esta le permite conocer a fondo sus fortalezas y debilidades, gozando de un poder especial.

“Afirman que cuando conoces a los otros y a ti mismo, no te pondrás en peligro,
ni en cien batallas;
Si no conoces a los otros pero si a ti mismo, ganas una, pierdes otra;

Y si no conoces a los otros y tampoco a ti mismo, te pondrás en peligro cada batalla"

Sun Tzu (El Arte de la Guerra)

La Cultura Organizacional nos permite identificar en el líder una persona que guía, mas no alguien que debe hacer todo, así se toma la responsabilidad de un liderazgo colectivo, en el que todos se desempeñan de manera comprometida, es maravilloso ver en una institución sea cual sea que el portero, la señora de oficios varios, el mensajero, los directivos y el personal administrativo tienen plena conciencia de la visión y la misión, saben a qué población van dirigidos sus productos o servicios y trabajan con gran convicción.

En la cultura organizacional entran aspectos no solo técnicos que son muy importantes, sino también aspectos y competencias que se basan en el manejo de emociones, comunicación adecuada, motivación, liderazgo, entre otros.

El cambio hacia una cultura organizacional no es algo simple; mas bien es complejo y gradual, en donde todos tienen que poner de su parte e incluso incomodarse para lograr las mejoras que permitirán la supervivencia de la organización, este cambio está determinado por factores que hay que tomar en cuenta como diversidad (religión, genero, edad, sexo, creencias) pluriculturalismo (diversas culturas, etnias o estilos de vida en un mismo espacio) lo que permite soluciones diversas, múltiples visiones de un mismo asunto, etc.

La Cultura Organizacional incluye lineamientos perdurables que dan forma al comportamiento. Cumple con varias funciones importantes al:

- Transmitir un sentimiento de identidad a los miembros de la organización
- Facilitar el compromiso con algo mayor que el yo mismo
- Reforzar la estabilidad del sistema social de la Organización
- Ofrecer premisas reconocidas y aceptadas por todos para la toma de decisiones.

La cultura organizacional y el desarrollo personal se complementan en nuestra práctica en donde el objetivo es brindar apoyo y estabilidad para la continuidad del Frente de Organizaciones de Mujeres Artesanas.

2.1.2 Desarrollo personal

Con el paso de los años y las dificultades a las que el ser humano está sometido se crea un menoscabo de la personalidad en algunos individuos, que se manifiestan en su relación con el entorno y los demás causando conflicto, sentimientos negativos, baja autoestima, falta de motivación, perdida de los ideales, entre otros.

Por mucho tiempo se consideró que las habilidades para que una persona se desarrollara eficaz y eficientemente y lograra la felicidad radicaba en su capacidad cognoscitiva; es así que el éxito de una persona estaba asegurado si su IQ tenía un alto puntaje; pero resulta que las necesidades del ser humano no se solucionan únicamente con razonamiento lógico, ya que este representa diferentes roles en los diferentes espacios en que interactúa haciendo necesario que desarrolle una serie de habilidades tales que le permitan superar cualquier conflicto, sin presentar un desgaste considerable a nivel fisiológico.

> Las necesidades actuales para un desarrollo satisfactorio, inteligente, cultural, humano, de una persona cualquiera, abarcan diferentes aspectos y van desde los considerados cognitivos o mentales, hasta los corporales y manuales, pasando por los relacionales Y/o afectivos. Inteligencia Emocional (Mauricio Rodríguez)

La inteligencia emocional aparece como un medio para adquirir, desarrollar, modificar y alcanzar estados que nos permiten desenvolvernos mejor en el mundo actual, P Salovey y J. D. Meyer definen a la inteligencia emocional como “un subconjunto de la inteligencia social que comprende la capacidad de controlar sentimientos y emociones propios así como los de los demás, de discriminar entre ellos y utilizar esta información para guiar nuestro pensamiento y nuestras acciones”.

En entornos asociativos es frecuente encontrar conflictos de carácter emocional sean estos producidos, por falta de reconocimiento, sobrecarga de trabajo, enemistades, incompatibilidad de objetivos, envidias, falta de confianza, escasa comunicación, miedo, entre otros, por tanto es indispensable apoyar a las personas en el desarrollo adecuado de sus emociones, tener capacidad de automotivación, autocontrol emocional, el desarrollo de la empatía, autoestima, comunicación asertiva, manejo de relaciones interpersonales.

La automotivación, es la capacidad del ser humano de organizar sus emociones en consecución de un objetivo propio o compartido, para ello se requieren cualidades como confianza en las propias capacidades, perseverancia, actitud optimista, creatividad, autocontrol, es claro que quien tenga la capacidad de automotivación difícilmente se dejará vencer por la adversidad o los problemas propios del diario vivir.

El autocontrol emocional, es la capacidad de las personas de hacerse cargo de sus sentimientos, vivirlos y afrontarlos, sin buscar culpables en otros, es ese poder para expresar nuestras emociones sanamente sobre todo si son negativas, sin sobredimensionarlas evitando así dañarnos a nosotros mismos, ni dañar a otros.

Desarrollo de la empatía, es la capacidad de entender los sentimientos de los demás, es decir "Ponerse en los zapatos del otro", es tomar en cuenta la circunstancia que viven los demás, su experiencia de vida para así responderle pertinentemente. Entre más nos conozcamos a nosotros mismos y mas confiemos en nuestras capacidades seremos más empáticos al entender y expresarnos verbal y gestualmente.

Autoestima, es el amor que nos tenemos a nosotros mismos, es aceptar que no somos perfectos y podemos fallar y equivocarnos y no por eso dejamos de ser valiosos, Es sabernos capaces de emprender una empresa y superar la adversidad hasta lograrla. Es reconocernos como seres de origen divino merecedores de amor, felicidad y progreso.

Manejo de relaciones interpersonales, es el arte de llevarnos bien con los demás, aceptar sus diferencias y particularidades, además de tener claras las reglas del juego es decir comprender la dinámica social con sus códigos, normas y reglamentos logrando una sincronía con el otro.

Comunicación asertiva, Es la capacidad de comunicarnos adecuadamente, con seguridad y respeto, sin rodeos pero considerando los sentimientos y opiniones de los demás.

Todas estas destrezas emocionales y afectivas nos permiten tener una convivencia saludable que a su vez nos permite un mejor desempeño en el área laboral en el que nos desenvolvemos logrando el avance de nuestros proyectos y mejorando nuestra calidad de vida.

2.2 Interrogantes de la investigación:

Componente 1:

- ¿Cómo apoyaría a la institución la reorganización?
- ¿Qué puntos deben tomarse en cuenta a la hora de hacer una reorganización?

Componente 2:

- ¿Es saludable confrontar a las participantes con sus sentimientos?
- ¿En qué medida un programa de desarrollo personal aportaría a la institución?

3. Metodología

3.1 Características de la intervención

La apertura que el FOMA nos dio permitió que esta investigación sea de campo ya que se ha podido ingresar con toda confianza al espacio de la institución para observar, realizar los análisis situacionales y obtener el diagnóstico ha sido un proceso participativo, desarrollado en reuniones y encuentros semanales en un marco de respeto y confianza.

3.2 Población y Muestra

Beneficiarios Directos: Las mujeres que forman parte del FOMA

Beneficiarios Indirectos: La misma organización, las familias de cada una y la ciudadanía en general.

3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas utilizadas en la recolección de datos son:

- Entrevista con las Directivas del Frente de Organizaciones de Mujerea Artesanas

- Identificación del problema, matriz de comparación por pares, matriz de relaciones.

-Investigación en internet

-Recolección y lectura de documentos

-Recolección y lectura de libros.

3.4 Procesamiento y análisis

El procesamiento y análisis de la información se hará a través de los programas Word y Exel

4. Esquema de contenidos

Capítulo I

1. Marco Teórico
   1.1 Fundamentación teórica de la Cultura Organizacional
   1.2 Fundamentación teórica del Desarrollo Personal

Capítulo II

2. Diagnóstico de la situación actual Frente de Organizaciones de Mujeres Artesanas (FOMA)
   2.1 Detección del problema
   2.2 Caracterización del problema
   2.3 Matrices de Relaciones
   2.4 Gráfica de variables en el Plano Cartesiano

Capítulo III

3. Pasos para la reorganización de la asociación
   3.1 Averiguación de requisitos para el registro de la asociación
   3.2 Revisión de Estatutos de la asociación
   3.3 Obtención de la Personería Jurídica ante el MIES
   3.4 Elaboración del Reglamento Interno para las socias del FOMA

Capítulo IV

4. Desarrollo Personal
   4.1 Elaboración del proyecto de Desarrollo Personal
      4.1.1 Autoestima
      4.1.2 Control de Emociones
      4.1.3 Desarrollo de la Empatía

4.1.4 Comunicación Asertiva

4.2 Aplicación del Proyecto

- Conclusiones

- Recomendaciones

Marco Administrativo

5.1 Cronograma

Actividades	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Diseño y elaboración del Proyecto de Tesis 1.1 Investigación y recolección de datos						X	X					
1.2 Presentación del Diseño							X					
1.2 Elaboración del Proyecto de Tesis							X	X				
Ejecución de la propuesta. 2.1 Elaboración de Manual de convivencia y reglamento interno									X			
2.2 Elaboración de organigrama									X			
2.3 Ingreso de nuevas asociaciones									X			
2.4 Registro de la organización ante las autoridades pertinentes										X		
Talleres de										X		

capacitación 3.1 Taller de desarrollo personal (etapa 1)												
3.2 Taller de desarrollo personal (etapa 2)											X	
3.3 Programa de Clausura											X	

4.2 Presupuesto

- El Presupuesto para el Componente 1: Corre por cuenta de los estudiantes que elaboran el Proyecto de Tesis.
- El Presupuesto para el Componente 2: Estos gastos van por cuenta de las integrantes del FOMA.
- El Presupuesto para el Componente 3: Será financiado 70% por los estudiantes que elaboran el Proyecto de Tesis y 30% por cuenta de las integrantes del FOMA.

5.3 Bibliografía:

- ✓ RODRIGUEZ, Artieda Mauricio. Inteligencia Emocional, Hermografic, Fundación Manantial de Vida.
- ✓ SANDINO, Claudia. Inteligencia Emocional para Padres. Chile. Planeta Prácticos.
- ✓ GOLEMAN, Daniel. La Inteligencia Emocional, Buenos Aires: Javier Vergara Editor.
- ✓ FRANKL, Victor. El Busca del Sentido.
- ✓ QUIROGA, C. La Ciencia del Éxito: inteligencia emocional práctica. Santiago. Editorial Instituto Alphacenter.
- ✓ MARTÍN, Doris/ BOECK, Karim. ¿Qué es Inteligencia Emocional? Ed. Ámbitos de la Vida.
- ✓ MORENO, Lenin. Ser Feliz es Fácil y Divertido. 2005

  Fuente:
- ✓ http://www.eumed.net/cursecon/libreria/2004/rab/4.2.1.htm
- ✓ http://www.discovereducation.org/index.php/uncategorized/la-importancia-de-la-cultura-organizacional/

TALLER Nº 1

LA UNIÓN HACE LA FUERZA

1. Actividad: Saludo, ambientación

Canción Celebra la vida (Axel)

No se si soñaba,
No se si dormía,
y la voz de un ángel
dijo que te diga,
Celebra la Vida.

Piensa libremente
ayuda a la gente
y por lo que quieras
lucha y sé paciente
lleva poca carga,
a nada te aferres,
porque en este
mundo,
nada es para
siempre.

Búscate una estrella,
que sea tu guía,
no hieras a nadie,
reparte alegría.

Celebra la vida,
celebra la vida,
que nada se guarda
que todo te brinda.

Celebra la vida,
celebra la vida,
segundo a segundo,
y todos los días.

Y si alguien te
engaña,
al decir te quiero,
pon mas leña al fuego
y empieza de nuevo.

No dejes que caigan
tus sueños al suelo
que mientras más
amas
más cerca esta el
cielo.

Grita contra el odio,
contra la mentira,
que la guerra es
muerte
y la paz es vida.

Celebra la vida,
celebra la vida,
que nada se guarda
que todo te brinda.

Celebra la vida,
celebra la vida,

segundo a segundo.

No se si soñaba,
No se si dormía,
y la voz de un ángel
dijo que te diga..

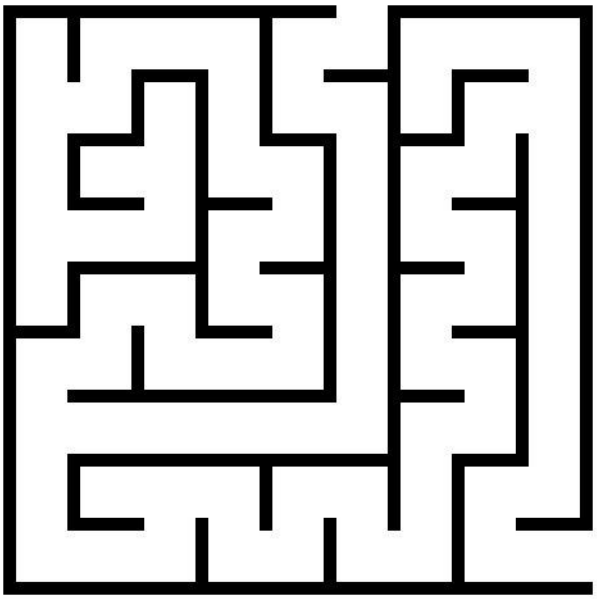
Celebra la vida,
celebra la vida,
y deja en la tierra tu
mejor semilla.

Celebra la vida,
celebra la vida,
te escucho mas bella
cuando tu me miras.

Celebra la vida,
celebra la vida..

El video está contenido en el anexo digital.

2. Actividad: Tus ojos, mis manos.



Las experiencias de esta actividad están contenidas en el anexo digital.

3. Actividad: La tortuga y la liebre (más que una fábula)

LA TORTUGA Y LA LIEBRE Jim Rohn

I Una tortuga y una liebre siempre discutían sobre quién era la más rápida. Para dirimir el conflicto de opiniones, decidieron correr

una carrera.Eligieron una ruta y comenzaron la competencia. La liebre partió a todavelocidad y corrió enérgicamente durante un buen rato. Luego, al ver que había sacado muchísima ventaja, decidió sentarse debajo de un árbol para descansar unos momentos, recuperar fuerzas y luego continuar su marcha. Pero pronto se quedó dormida. La tortuga, que andaba con paso lento pero constante, la alcanzó, la superó y terminó en punta, declarándose ganadora indiscutible de la
carrera.Moraleja: Los lentos pero constantes y perseverantes, también ganan la carrera.

II Pero la historia no termina aquí, sino que prosigue...La liebre, decepcionada por haber perdido, hizo un examen de conciencia y reconoció su grave error de subestimar a la tortuga. Se dio cuenta de que por presumida y descuidada había perdido la carrera. Si no hubiese subestimado a su oponente nunca la hubieran podido vencer. Entonces desafió a la tortuga auna nueva competencia. Esta vez la liebre corrió sin descanso desde elprincipio hasta el fin y su triunfo fue contundente. Moraleja: Los rápidos y tenaces vencen a los constantes y perseverantes.

III Sin embargo la historia tampoco termina aquí...Después de ser derrotada, la tortuga reflexionó detenidamente y llegó a la conclusión de que no había forma de ganarle a la liebre en velocidad. De la manera como estaba planteada la carrera, ella siempre perdería.

Por eso, desafió nuevamente a la liebre, pero propuso correr por una ruta distinta a la anterior. La liebre aceptó y corrió a toda velocidad, hasta que se encontró en su camino con un ancho río. La liebre no sabía nadar, y mientras se preguntaba "¿Qué hago ahora...?", la tortuga nadó hasta la otra orilla, continuó con su paso lento pero constante y terminó la carrera en primer lugar. Moraleja: Quienes identifican su ventaja competitiva y cambian el entorno para aprovecharla, llegan de primeros.

IV Esta historia aún no termina...Pasó el tiempo, y tanto compartieron la liebre y la tortuga que
terminaronhaciéndose amigas. Ambas reconocieron que eran buenas competidoras ydecidie ron repetir la última carrera, pero esta vez corriendo en equipo. En la primera parte la liebre cargó a la tortuga hasta llegar al río. Allí, la tortuga atravesó el río a nado con la liebre sobre su caparazón y, ya en la orilla de enfrente, la liebre cargó de nuevo a la tortuga hasta llegar a la meta. Como alcanzaron la línea de llegada en tiempo récord, sintieron una mayor satisfacción que la que habían experimentado en sus logros individuales. Moraleja: Es bueno ser individualmente brillante y tener fuertes capacidades personales. Pero, a menos que seamos capaces de trabajar con otras personasy potenciar recíprocamente las capacidades de cada uno, no seremos completamente efectivos.

EPÍLOGO FINAL

Importante advertir que ni la liebre ni la tortuga abandonaron la carrera. La liebre evaluó su desempeño, reconoció sus errores y decidió poner másempeño después de

su fracaso. Por su parte, la tortuga, al notar que lavelocidad era su mayor debilidad, decidió cambiar su estrategia y aprovechar su fortaleza como nadadora, en un nuevo recorrido.

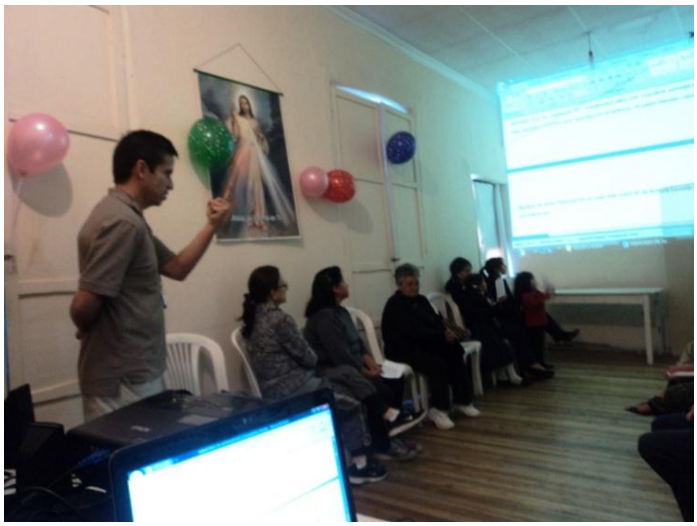
Después de varias
contiendas, la tortuga y la liebre descubrieron que unidas lograban mejoresresultados.La liebre y la tortuga también aprendieron otra lección vital: Cuando dejamos de competir contra un rival y comenzamos a competir
contrauna situación, no sólo complementamos capacidades, compensamosdebilidades, pote nciamos nuestros recursos... ¡sino que también obtenemosmejores resultados!. Todos tenemos carreras por delante, y hay muchas maneras de ganarlas. Hay muchas liebres, muchas tortugas... ¡y muchas metas que alcanzar!

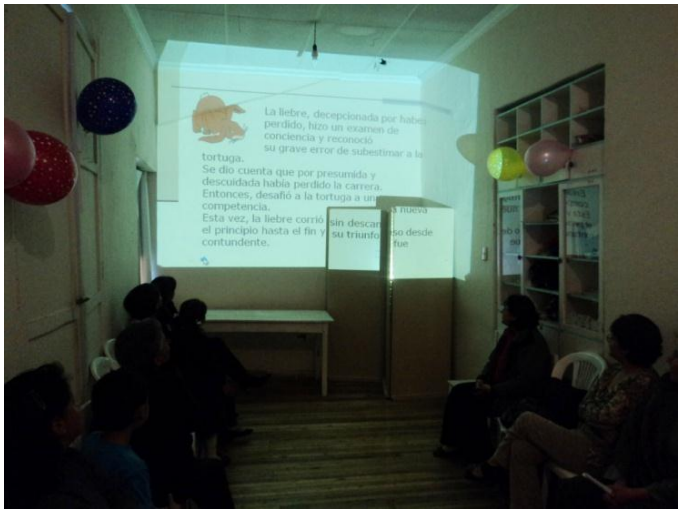
Diapositivas de la tortuga y la liebre están contenidas en el anexo digital.

4.- Actividad: Conceptualizando el video está contenido en el anexo digital.

5.- Actividad: Las partes de un todo el video está contenido en el anexo digital.

6.- Video Yo quiero, yo puedo, yo voy (Tony Meléndez) está contenido en el anexo digital.




La liebre, decepcionada por haber
perdido, hizo un examen de
conciencia y reconoció
su grave error de subestimar a la
tortuga.
Se dio cuenta que por presumida y
descuidada había perdido la carrera.
Entonces, desafió a la tortuga a una nueva
competencia.
Esta vez, la liebre corrió sin descanso
el principio hasta el fin y su triunfo fue
contundente.

TALLER Nº 2

CREE EN TI

1. Actividad: Saludo, ambientación

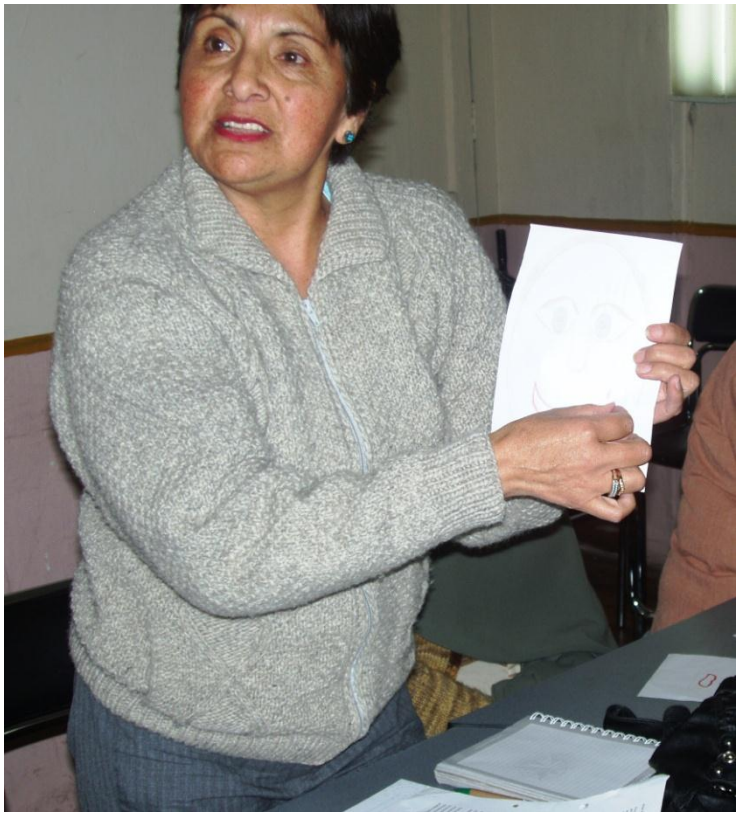
"Canción escucha tu corazón" (Laura Pausini)

Que ahora como estas
plantada por tu historia acabada
y de frente a ti la enorme cuesta arriba
te sientes algo sola
sin nadie que se sienta a escucharte
que comprenda tu situación
no..no te debes de rendir y sigue siendo tu
recorre tu destino
pues todo ese dolor que está dentro
nunca debe interferir en tu camino
descubrirás que al fin
que la historia toda a cada minuto
pertenecen tan solo a ti
mas si te has quedado así
navegando sin razones
en el mar de tus porqués

Cree en ti
escucha el silencio
tu corazón te borrara las heridas
mira dentro de ti misma y entonces
prueba escucharte
tu corazón si que sabe
tu corazón si que sabe.

El video está contenido en el anexo digital.

2. Actividad: Las Máscaras



3. Actividad: Conceptualizando.

4. Actividad: Caricias por escrito.

5. Actividad: La Fábula de las gafas.

6. Actividad: Video de superación (Nick)
   El video está contenido en el anexo digital.

Más fotos están contenidas en el anexo digital.

ANEXOS DE LAS ACTIVIDADES REALIZADAS EN LAS SESIONES SEMANALES

Las constancias de las sesiones son:

Registros de asistencia.

Copias de Convocatorias.

Hojas de actividades.

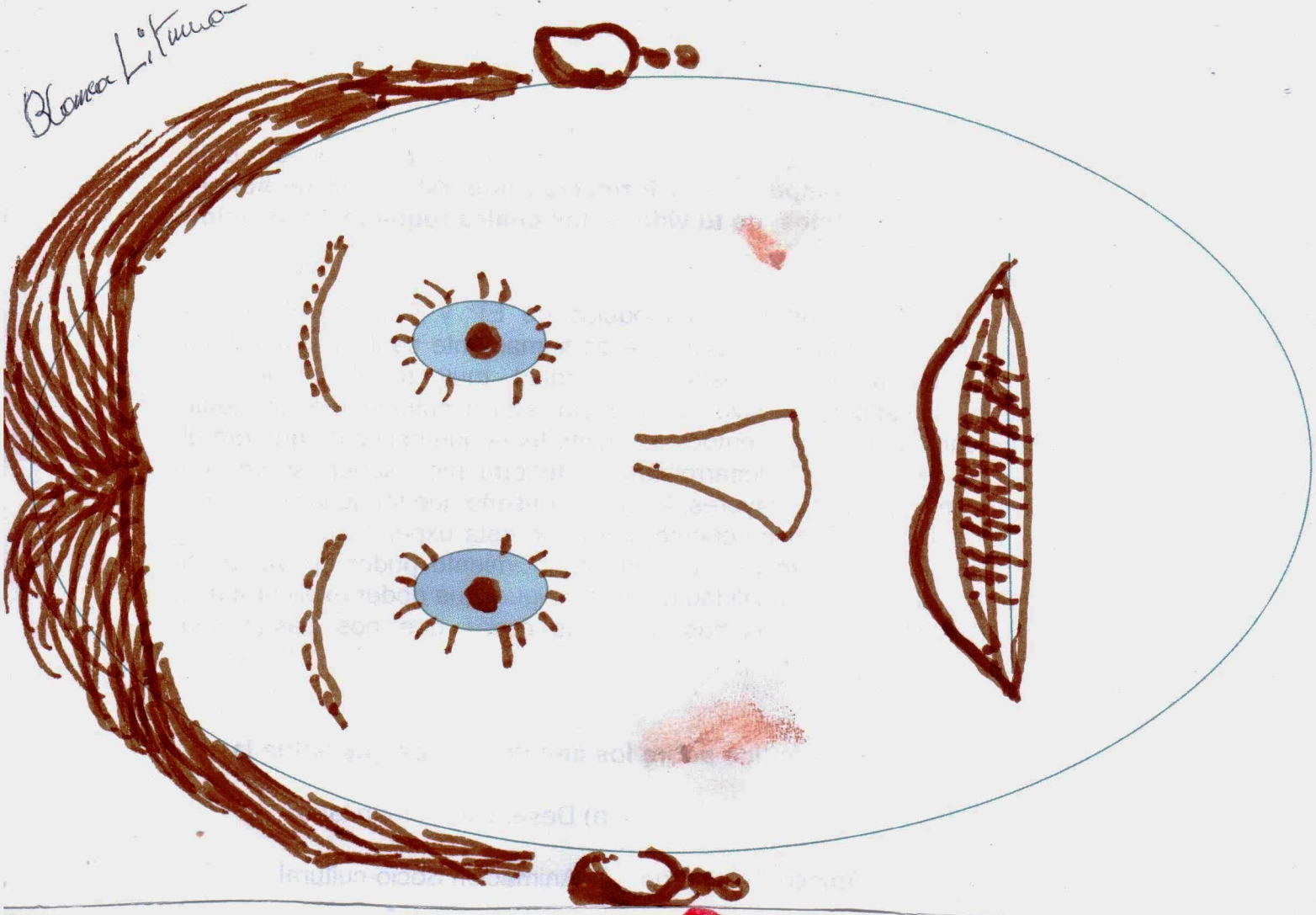
Constancias de gestión legal.

generosa
bondadosa
comprensiva
Activa
Responsable
sincera
solidaria
Responsa

Coqueto
ha
reilona
vanidosa
bondadosa
burlona

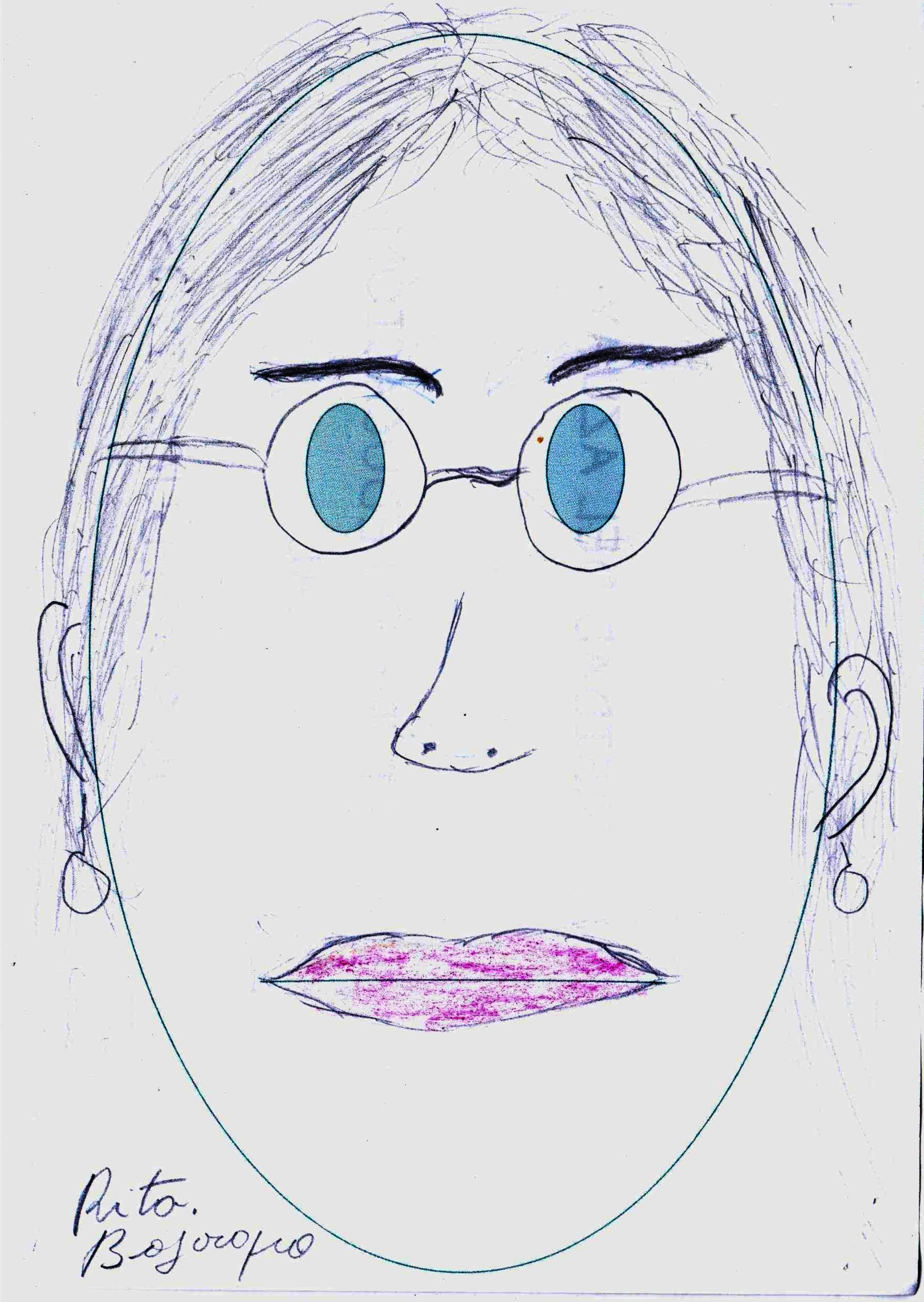
Bueno
Sonriente
colaborador
superamango
Respetuoso
coqueto

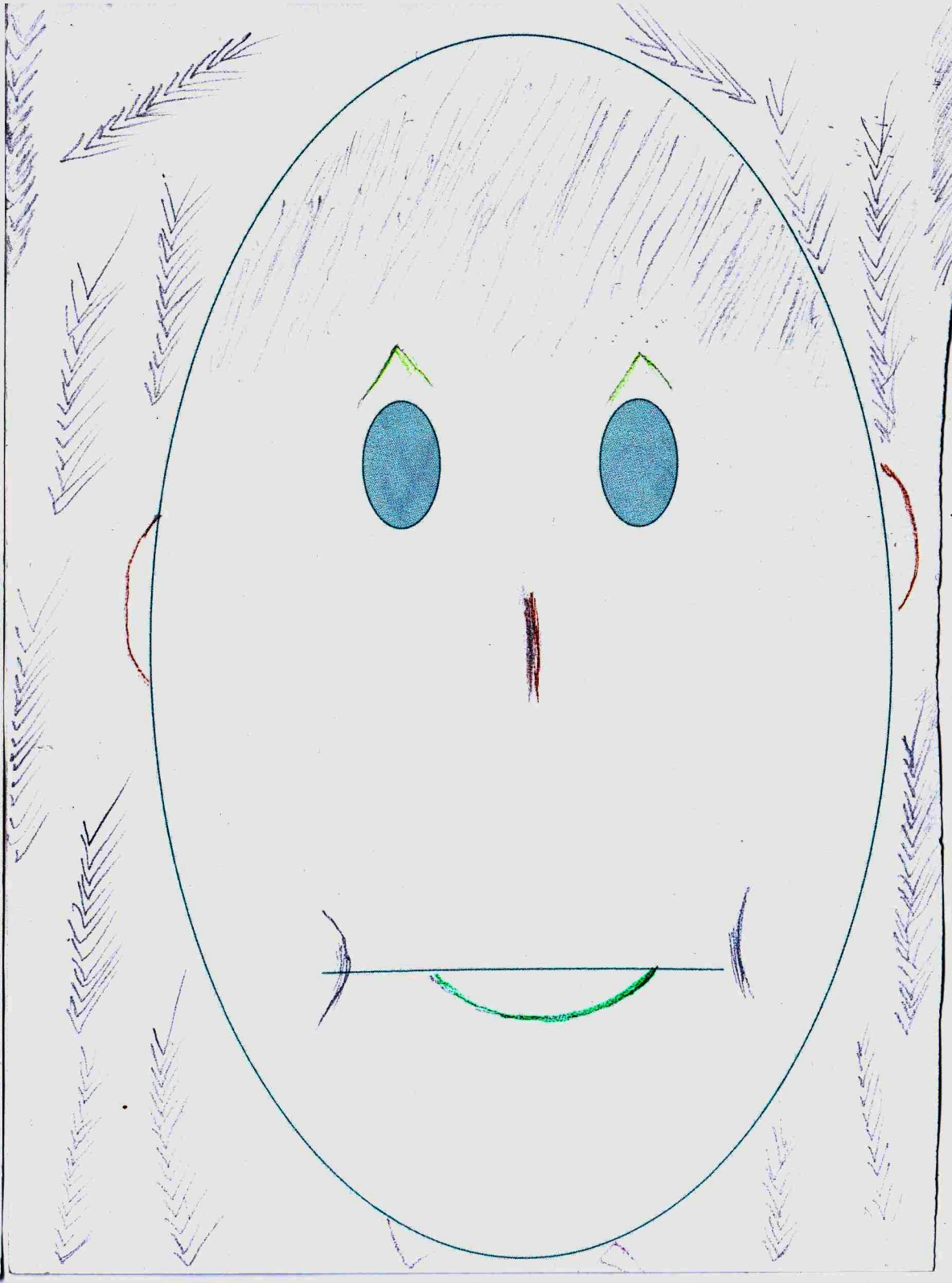
Firme en
sus acciones
tenemos opiniones
amigable
Alegre
bondadosa
risueña

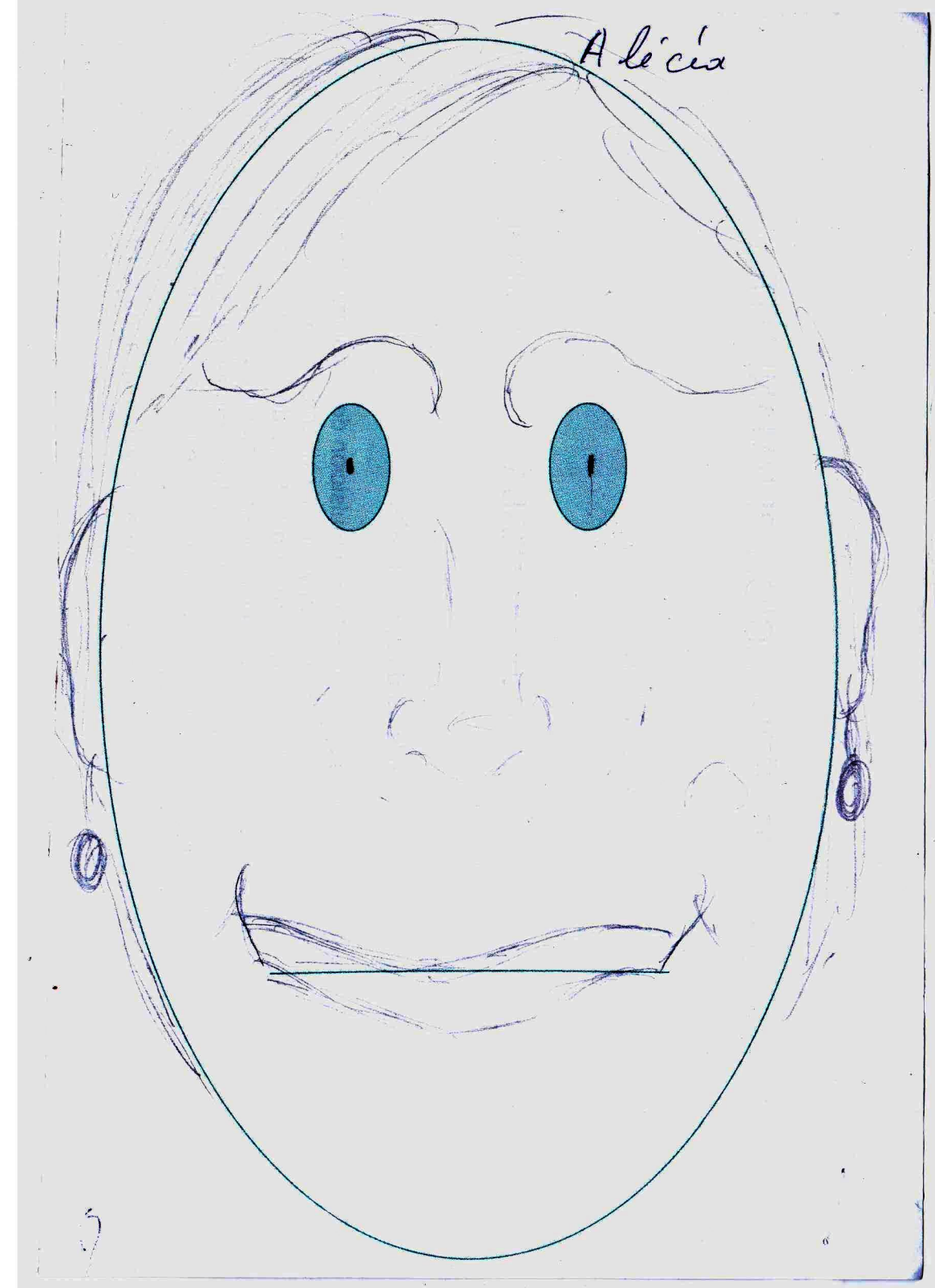


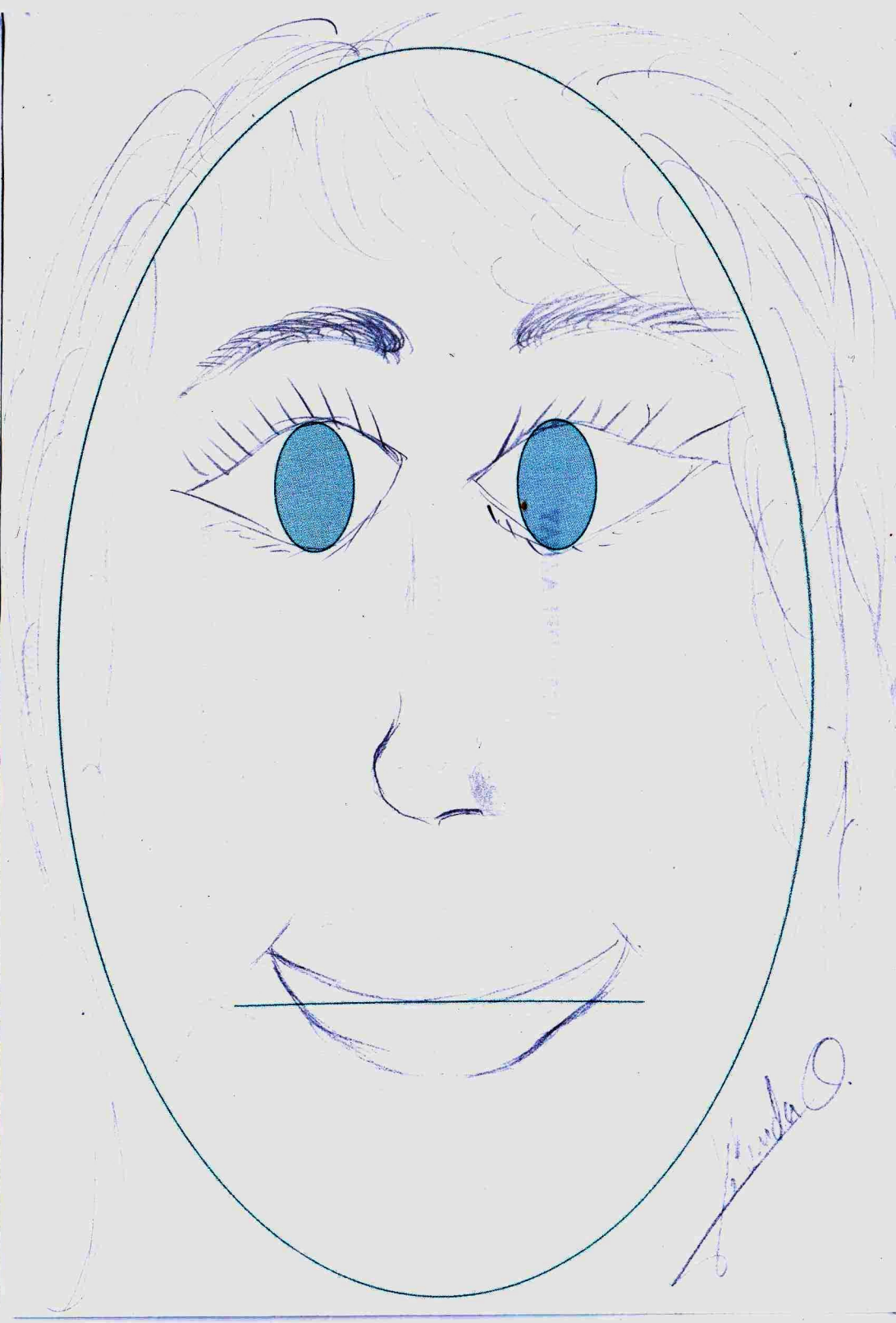
Bianca Lituma

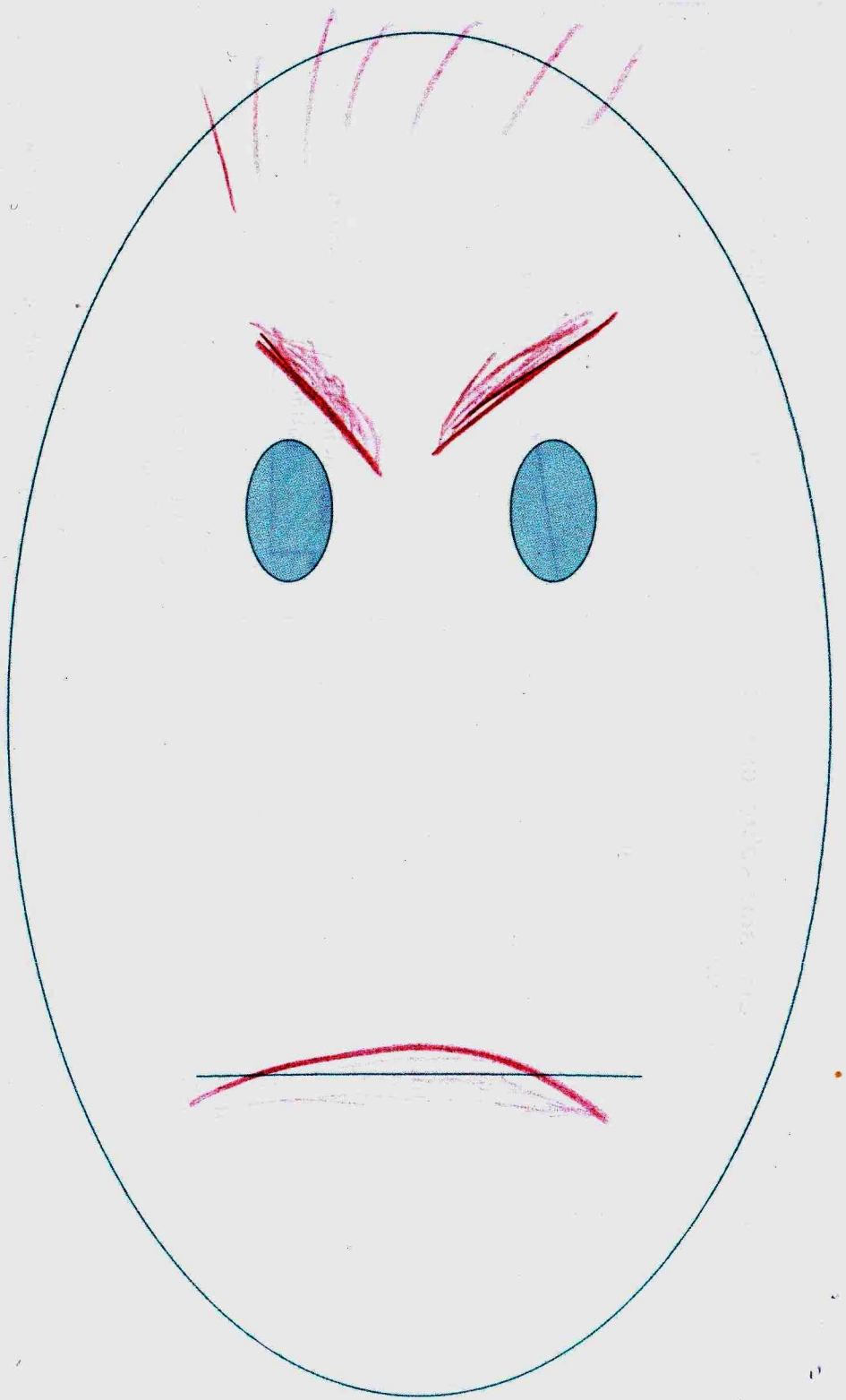
Bertha Serrano

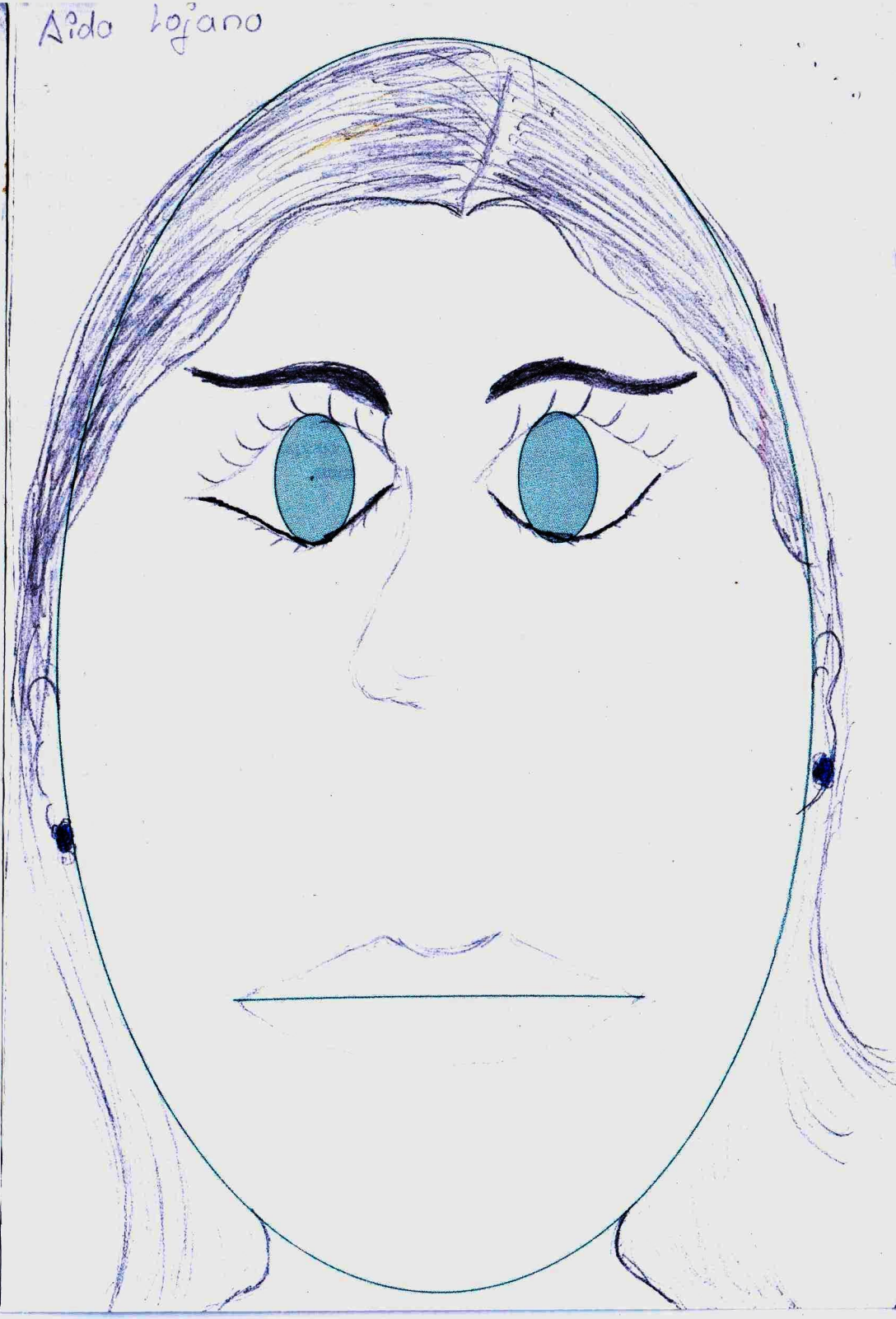





Alícia






Aida Lojano

Cuando ome siento triste o Preocupada por tantas cosas que sucede en la vida, primero hay que escuchar loque nos dicta el corazon
1 Punto Bojorque

1

Auto estima

superar el autoesti ma, para fortalecer nos como Org.

Es ponerse en el lugar de La otra persona
Es el ser discreto ante La vida de los demas

Maria Alba Grupo N= 2 Yoli Aida

ConFianza — Acto de credibilidad, depositos todos nuestro Confia[20] sinceridad a otras personas aunque a veces nos fallen. grupo (3)

Grupo N= 3

TALENTO (1)

Tenemos todas
tenemos que apro bechar estos espa cios

Es difícil decidirse.
se tiene que respirar profundamente.
y confiar en el creador.
y comprender. que nunca se está
sola. así se encuentra
la palabra. o decición
correcta.

Alicia
Yo me siento bien en
en todos postes.

Blanca Lituma
Ay decisiones
difícil
Pero ay que
pensar bien para decidir
y que se aga lo mejor
si es de organización
como en su hogar

La vida es una historia.
aunque se cuenta sola nunca se debe
rendir.
tengo miedo a equivocarme
me gusta escuchar.
sueño en alcanzar las estrellas o sea,
en triunfar - soy alegre - solidaria
afectiva - respetuosa. sincera.
Lo digo de corazon. Bertha S.P.

ESCUCHASTE CORAZON

tenemos que aprender a escuchar
al corazón y ver dentro de
nosotros mismos la respuesta
a nuestras angustias a
nuestras preocupaciones
dudas etc

En un principio del y en el fondo de
mi corazón me he sentido sola
quien comprenda los situaciones
en que nos encontramos "Solas"
Y Que Mirando dentro de mi yo
puedo alcanzar mucho bien
Creo en mi y curo mis
heridas porque si puedo

Dinámica
generosa
Simpática
espontánea
Respetuosa
Seria

Amable
Respeta-
ble
Puntual
respetuosa

Dinámica
confianza ent'
Le quiero
sincera-
gatubela

Trabajadora
Respetuosa
Linda
generosa
amable
gentil
cariñosa-

Pase un
Linda Noche
Compañera
luna
guapa

educada
Tranquila
discreta
confiable
angelical

risueña y
trabajadora
alegre
Sincera

Alegre
dinámica
callada
Chevere

julio 2011 14/06/11

15 VIERNES

16 SÁBADO

	Nombre	Institución	Firma
7	Alicia	A.S. de Costureras	
9	Elena	Anditej	
10	Alba	Anditej	
11	Piedad	Anditej	
12	Bertha	Asoc. Costureras	
1	Julia	Asoc. Costureras	
	Blanca Delia	Aso. Costureras del Azuay	
2	Blanca L	Acociación Costureras	
	Carmen	Chuquimarca	

17 DOMINGO

3

Mutualista Azuay VISA
Tu Visa para el mundo

CUENCA
ALCALDÍA

REGISTRO DE ASISTENCIA INTEGRANTES DEL "FOMA"
MARTES 19 DE JULIO DE 2011

Nº	NOMBRE:	FIRMA:
1	Victoria Cedillo P	[signature]
2	Blanca Lituma	Blanca Lituma
3	Bertha Serrano	Bertha Serrano
4	Piedad Bravo Hurtado	Piedad Bravo H.
5	Blanca Morales	Blanca Morales
6	Alba Maurad	Alba Maurad
7	Ligia C. Marca	Ligia C. Marca
8	Jacinta Barros Calle	[signature]
9	Alicia Vele	Alicia Vele
10	Yolanda Ortega Quinde	[signature]
11	Luzmila Vázquez	Luzmila Vázquez
12	Amanda Quinde	Amanda Quinde
13	Aida Lojano	Aida Lojano
14	Ilia Rodríguez	Ilia Rodríguez
15	Ines Ducapino	[signature]
16	Carmen Chiquimarca	[signature]
17	Victoria Padilla	[signature]
18		

Nice Cream
HELADERÍA
Tutto FREDDO
Heladerías

Mi Foto Album
FUJIFILM

02/08/11 Reunion en el PUMA

Nombre	Cédula	Firma
Bertha Serrano	0100480223-5	
Elizabeth Hurtado		
Picdad Bravo	0100093374-6	
Gladys Jimenez		
B?		
Blanca Delia Morales	0102372455	
Alicia Vela	0101433 9-2.	
Elvia Rodriguez	0400116411-1	
Sida Lojano	0104205883	
Delia Bojorque	0100033411-4	
Elvo Morocho	1400362578	
Pato Bojorque	0100689629	
Carlos Adalberto Patiño	0102784312	
Lizmila Vazquez -	0101045522- 4	

23/08/11 Reunion en el FOMA

Nombre	Cédula	Firma
Rosa Cordova	01011818	[signature]
Mercedes Arelo	010121026-3	[signature]
Luzmila Vázquez	010104552-4	[signature]
Alicia	010143309-2	[signature]
Rosita Bojorque	010068962-9	[signature]
Carmen Guiñumarca	110141800 9	[signature]
Piedad Bravo B	010009974-6	[signature]
Alba Maurad	094545262	[signature]
Jacinta Barros	010082381-4	[signature]
Rosa Chulco	010172332-8	[signature]
Aida Lojano		[signature]
Blanca Litima	010109136-7	

25/08/11 Reunión Asociación de Mujeres Costureras

Nombre	Cédula	Firma
Alicia Vélez	010143 39-092	
Blanca Morales	0102372 45-5	
Luzmila Vázquez	0101045 52-4	
Yolanda Ortega.	0101545 12-7	
Bertha Serrano	0100480 23-5	

06/09/11 Reunión (Convocatoria) Aso. Costureras

Nombre	Cédula	Firma
Bertha Serrano	0100480974-5	Bertha Serrano
Carmen Chuquimarca	1101918009	Carmen Chuquimarca
Blanca Lituma		Blanca Lituma
Elina Godoy Durán	0103220786-	[illegible]
Jacinta Barroscolle	010082381-4	[illegible]
Luzmila Vázquez	010104552-1	Luzmila Vázquez
Victoria Cedillo	010100074-3	[illegible]
Jolanda Ortega O	010154512-2	[illegible]
Blanca Morales	010237245-5	Blanca Morales
Alicia Nelo	010143309-2	Alicia Nelo

23 - Septiembre - Taller de Desarrollo Personal

Nombre	Cédula	Organización	Firma
Piedad Bravo	010009974-6	Anditej	
Rita Bojorque	0-100689629	casa de la mujer.	
Delia Bojorque	010003341-4	casa de la mujer	
Bertha Serrano	010048023-5	Asoc. Mujeres costureras	
Blanca Lima	010109136-1	Aso Mujeres costureras	
Blanca Morales	010237245-5	Aso. M. Costureras del Azuay	
Aida Lojano	010430588-3	As. Bordadoras Anditej	
Alba Maurad	010346757-7		
Rosa Chimbo	010173732-8	AS Bordadoras	

Taller

23 Nov-2011

Nombre	cédula	Asociación	Firma
Marco Pulla	0101770980	Foma	
Alba Maurad	0103467577	FOMA (Anditej)	
Elena Morocho	1100362578	FOMA (Anditej)	
Piedad Bravo	0100099746	FOMA (Anditej)	
María del C. Granilla	0101536548	FOMA (Anditej)	
Bertha Serrano	0100480235	FOMA. Asoc. costureros	
Blanca Tuma	0101091361	Foma Aso Costureras	
Carmen	1101818009	Foma Aso costa Muyer	
Rita Bojorque	0100689629	Foma Aso costa Abuya	
Yolanda Ortega	0101545127	FOMA As. M. Cost Azuay	
Alicia Cela	0101433092	Foma A.M. Costa Azuay	
Lizenila Vázquez	0101045524	FOMA Aso M. Costurera Azuay	
Aida Lojano	0104305883	FOMA Aso. Bordados	

Cuenca 25 de junio de 2011

CONVOCATORIA

Se convoca a todas las socias pertenecientes a la asociación de costureras a una reunión extraordinaria, el día 28 de junio de 2011, para tratar asuntos de sumo interés tanto para la asociación; como para FOMA.

El orden del día será:

1. Constatación del Quórum.
2. Lectura del acta anterior.
3. Tratar sobre la necesidad de legalizar la asociación de costureras.
4. Asuntos varios.

Esperamos contar con su presencia ya que esta es indispensable para la mejor organización de nuestro espacio.

Att.

Bertha Serrano
PRESIDENTA ASO. COSTURERAS

AUTOCONVOCATORIA

Se autoconvoca a todas socias legalizadas de la Asociación de Mujeres Costureras de Azuay, para la Asamblea a realizarse el día 6 de Septiembre de 2011, a las 3 de la tarde en el local de la Casa de la Mujer, ubicado en la calle General Torres 7-45 y Presidente Córdova.

Con el siguiente Orden del Día:

1. Constatación del Quórum
2. Elección de la Directiva
3. Puesta en conocimiento el Ingreso de las nuevas socias

Cuenca, a 25 de Agosto de 2011

Las que se autoconvocan firman:

Nombre	Firma	Nº Cedula
Carmen Chuquimarca	Carmen Chuquimarca	1101918009
María Faican	María Faican	010332635-1
Miriam Herrera	[illegible]	070119526-5
Pilar Hurtado	Pilar Hurtado	010269951-9
Blanca Lituma	Blanca Lituma	010109136-1
Carmen Molina	Gloria Molina	1900108828
Cecilia Ordóñez	Cecilia Ordóñez	0103100558
Patricia Rodríguez	Patricia R.	010248206-4
Bertha Serrano	Bertha Serrano	010048023-5
Margarita Tene		
Bélgica Godoy	[illegible]	0103220786
Zoila Correa		
Mercedes Zavala		
Diana Godoy		

MIES
Ministerio de Inclusión Económica y Social

Coordinación Zonal Azuay - Cuenca

Oficio Nro. 1693-CZ-6-MIES-2011-OF

Cuenca, 24 de noviembre de 2011

Asunto: CERTIFICACION SOBRE SEGUIMIENTO A TRAMITES DE LA ASOCIACION DE COSTURERAS DEL AZUAY

Señor
Mauricio Rivera Yela
En su Despacho.

De mi consideración:

En atención a su oficio s/n, ingresado en esta dependencia con fecha 23 de noviembre de 2011 y con Número de control de documentos 1667-CZ-6-MIES-2011-EXT, mediante el cual solicita una certificación sobre el seguimiento a los trámites de la "Asociación de Costureras del Azuay" al respecto manifiesto:

CERTIFICO:

Que, el **Señor Mauricio Esteban Rivera Yela**, se ha presentado en la Coordinación Zonal 6 del MIES, para hacer un acompañamiento a las Señoras que manifestaron ser miembros de la "Asociación de Costureras del Azuay"; para obtener los requisitos para legalizar la Directiva e ingresar a nuevos socios a la mencionada organización.

Es todo cuanto puedo certificar al respecto.

Atentamente,

MINISTERIO DE INCLUSION ECONOMICA Y SOCIAL
MIES
COORDINACION ZONAL 6

Tlga Patricia Carolina Martínez Avila
COORDINADOR ZONAL 6

Referencias:
- Externo Nro: 1667-CZ-6-MIES-2011-EXT

Mutualista Azuay VISA
Tu Visa para el mundo

CUENCA
ALCALDÍA

REGISTRO DE ASISTENCIA INTEGRANTES DEL "FOMA"
MARTES 19 DE JULIO DE 2011

Nº	NOMBRE:	FIRMA:
1	Victoria Cedillo P	
2	Blanca Llumiquinga	
3	Bertha Serrano	
4	Rubén Bravo Montado	
5	Blanca Morales	
6	Alba Maurad	
7	Ligia C. Marca	
8	Jacinta Barros calle	
9	Alicia Vélez	
10	Yolanda Ortega Quindi	
11	Leonida Vásquez	
12	Amanda Quinde	
13	Nida Lojano	
14	Inés Palacios	
15	Inés Ducapino	
16	Carmen Chuquimarca	
17	Victoria Padilla	
18		

Nice Cream HELADERÍA
Tutto FREDDO Heladerías

Mi Foto Album FUJIFILM

Cuenca 03 de enero de 2012

LA DIRECTIVA, LAS SOCIAS FORMALES Y LAS SOCIAS INFORMALES DEL FRENTE DE ORGANIZACIONES DE MUJERES ARTESANAS FOMA DAN:

CONSTANCIA

Que en la reunión del día 6 de Diciembre del 2011 se acordó la anexión de un centro de capacitación artesanal o de una asociación para completar el número de organización que exige la ley para el registro der frente.

Aso. Anditeg

Aso. Bordadoras

Aso. Casa de la Mujer

Aso. Mujeres Costureras

Cuenca 03 de enero de 2012

LA DIRECTIVA, LAS SOCIAS FORMALES Y LAS SOCIAS INFORMALES DEL FRENTE DE ORGANIZACIONES DE MUJERES ARTESANAS FOMA DAN:

CONSTANCIA

Que en la reunión del día 6 de septiembre de 2011 se acordó el ingreso de las socias informales que vienen formando parte activa de la institución por más de 1 año y las cuales se comprometen a:

- Representar de manera comprometida y honorable a la organización.
- Asistir puntualmente a las reuniones de la organización.
- Participar activamente de las capacitaciones y eventos a los que convoque o sea convocada la organización.

Aso. Anditej
Piedad Bagua

Aso Bordadoras

Aso. Casa de la Mujer

Aso. Ala Costureras
Luzmila Vazquez

Aso Costureras
Blanca
010109136-1

Cuenca 03 de enero de 2012

LA DIRECTIVA, LAS SOCIAS FORMALES Y LAS SOCIAS INFORMALES DEL FRENTE DE ORGANIZACIONES DE MUJERES ARTESANAS FOMA

CERTIFICAN

Que la Sra. Patricia Llinas con C.I. 0105061345 y elSr. Mauricio Rivera con C.I. 0102626272 vienen desarrollando su proyecto de tesis previa a la obtención del titulo de licenciados en Educación social, desde junio de 2011, brindando apoyo en temas de desarrollo personal y acompañamiento y en el aspecto legal.

Como constancia de la certificación, firman las que suscriben.

Aso. Artesanas
Rachel Bravo
C.I 0100099774-6

Aso. Bordadoras
0104305883

Aso. Casa de la Mujer
0100689629

Aso. Mujeres Costureras
0101545127

0100480235

Aso.
0101098196-1

0101045574

COMPROMISO

Que la Sra. Patricia Llinás y el Sr. Mauricio Rivera educadores sociales quienes vienen desarrollando su proyecto de tesis desde junio de 2011 en el FOM se comprometen ante la directiva y las socias formales e informales, al acompañamiento y apoyo necesario previo a la obtención del registro legal del frente en el MIES.

Patricia Llinás V.
0105061345
Educadora Social

Mauricio Rivera Y.
0102626272
Educador social

REGISTRO DE PASANTÍAS

Alumnos(as): Patricia Llinás, Mauricio Rivera.

Título del Proyecto: Apoyo en la Reorganización del Frente de Organizaciones de Mujeres Artesanas "FOMA" e Implementación de un programa de Desarrollo Personal.

Institución o lugar donde se realiza las pasantías	**Día y fecha**	**Actividades realizadas y presentación del informe**	**Recomendaciones**	**Total horas trabajadas**
Frente de Organizaciones de Mujeres Artesanas del Azuay	Martes 14 de junio de 2011	Reunión con las directivas de cada institución donde se acordó trabajar por la legalización de la organización. Informe: A esta reunión acudieron 9 socias representantes de las asociaciones que conforman el FOMA, con quienes se trato sobre la necesidad de legalización y sobre el trabajo que haremos como proyecto de tesis	Se recomienda la participación de todas las socias	15:00 a 18:00 horas
Frente de Organizaciones de Mujeres Artesanas del Azuay	Sábado 25 de junio de 2011	Elaboración de la convocatoria para reunión extraordinaria para el día 28 de junio de 2011		09:00 a 12:00
Frente de Organizaciones de Mujeres Artesanas del Azuay	Martes 28 de junio de 2011	Reunión extraordinaria para tratar temas de legalización del frente y de sus socias	Legalizar a las socias no formales	15:00 a 18:00 horas
Frente de	Martes 19 de	La reunión se	Que los problemas	15:00 a 18:30

Organizaciones de Mujeres Artesanas del Azuay	julio de 2011	llevó a cabo con 17 socias, se trabajó la integración grupal, necesaria para la organización ya que los conflictos internos no les permiten avanzar correctamente. Informe: se hicieron dinámicas, de presentación e integración, luego se conversó sobre los problemas del frente.	del pasado sean dejados atrás y se retomen las nuevas ideas y proyectos en beneficio de las socias y la organización	horas
Frente de Organizaciones de Mujeres Artesanas del Azuay	Martes 02 de agosto de 2011	Se realizó una lluvia de ideas que sirvió como base para la elaboración del diagnóstico	Pedir que asistan todas las socias ya que este proceso se verá beneficiado si hay participación	15:00 a 18:30 horas
Frente de Organizaciones de Mujeres Artesanas del Azuay	Martes 23 de agosto de 2011	Continuación sobre el análisis de la situación actual y sobre la historia del FOMA	Procurar dejar a un lado los rencores, porque estos solo frenan el proceso	15:00 a 18:30 horas
Frente de Organizaciones de Mujeres Artesanas del Azuay	Jueves 25 de agosto de 2011	Reunión con las socias de Asocostureras, para tratar el tema de las socias no formales que llevan alrededor de 12 años sin hacer legal su ingreso		15:00 a 18:00 horas
Frente de Organizaciones de Mujeres Artesanas del Azuay	06 de septiembre de 2011	Reunión de las directivas de asocostureras y las socias de la misma		15:00 a 18:00 horas

		organización, con el fin de convocar a las socias fundadoras que constan comi directivas para que se apruebe el ingreso de las socias no formales		
Frente de Organizaciones de Mujeres Artesanas del Azuay	23 de septiembre de 2011	Taller la unión hace la fuerza		15:00 a 19:00
Frente de Organizaciones de Mujeres Artesanas del Azuay	23 de noviembre de 2011	Taller cree en ti		15:00 a 19:00
Frente de Organizaciones de Mujeres Artesanas del Azuay	03 de enero de 2012	Firma de certificados, constancias y compromisos del acompañamiento y apoyo en la gestión legal		15:30 a 17:00

LICENCIATURA EN EDUCACIÓN SOCIAL

REGISTRO DE TUTORÍA DE TESIS

Alumnos(as): Patricia Llinás, Mauricio Rivera.

Titulo del Proyecto: Apoyo en la Reorganización del Frente de Organizaciones de Mujeres Artesanas "FOMA" e Implementación de un programa de Desarrollo Personal.

Día y fecha	Hora	Actividades realizadas	Recomendaciones
Viernes 26 de agosto	19:00 a 20:00	Se comparten experiencias sobre la realidad del FOMA a fin de plantear estrategias de intervención.	Investigar más sobre los temas planteados en el diseño con el fin de relacionar de mejor forma los temas con las necesidades de la asociación. Enviar la información por correo electrónico del primer taller a realizar en septiembre.
Miércoles 12 de octubre	18:00 a 19:00	Se define la estructura para el desarrollo del primer capítulo, se revisa evidencia de las pasantías realizadas.	Para la próxima semana entregar el capítulo I y la sistematización de las sesiones con las mujeres del FOMA.
Miércoles 19 de octubre	18:00 a 19:00	Se recibe el primer capítulo y los adelantos sobre las sesiones en el FOMA	Mejorar la introducción del capítulo I, ampliar y mejorar el tema de Cultura Organizacional. Para la próxima semana entregar el capítulo II.
Miércoles 26 de octubre	18:00 a 19:00	Se recibe el II capítulo, se aconseja sobre la forma de citar libros y autores.	Se recomienda hablar un poco sobre la historia del Frente y mejorar los cuadros estadísticos y sus respectivos análisis. Para la próxima semana entregar la

			corrección del I y II capítulo y adelantar el III.
Martes 1 de noviembre	17:00 a 18:00	Se reciben las correcciones de los capítulos I y II y se revisan los adelantos del tercero.	Se recomienda organizar mejor la información del tercer capítulo, para entregarlo la próxima semana.
Miércoles 9 de noviembre	17:30 a 18:30	Se recibe el capítulo III, se conversa sobre las dificultades para la elaboración del mismo a causa de los problemas internos del frente.	Se recomienda buscar asesoría legal, e incrementar en las sesiones semanales actividades que promuevan el compañerismo y la tolerancia. Para la próxima semana entregar el capítulo IV
Miércoles 16 de noviembre	17:30 a 18:30	Se conversa sobre los capítulos II y III que continúan inconsistentes y sobre los acercamientos al MIES. Se recibe el capítulo IV. Se revisan las actividades para el segundo taller.	Se sugiere pedir constancias sobre las visitas al MIES. Se recomienda mejorar la planificación del taller.
Martes 22 de noviembre	17:30 a 18:30	Se conversa sobre el taller del 23.	Se sugiere mejorar las introducciones de cada capítulo, escribir los agradecimientos, dedicatorias y presentación. Se recomienda entregar el borrador de la tesis completo.
Martes 7 de diciembre	17:30 a 18:30	Se entrega el borrador de tesis, se conversa sobre las experiencias del taller, los acuerdos que se han logrado y sobre las dificultades de tiempo en cuanto	Se recomienda conversar con las socias del FOMA con el fin de informar que se continuará con el apoyo hasta lograr el registro legal.

		al registro legal.	
Jueves 15 de diciembre	17:30 a 18:30	Se recibe el borrador de tesis, el borrador de tesis corregido, se conversa sobre la extensión de tiempo para la entrega de la tesis.	Se recomienda hacer las correcciones de forma y adjuntar los anexos.
Martes 20 de diciembre	17h30 a 18:30	Se conversa sobre las correcciones del borrador, se aclaran dudas y se hace recomendaciones	Se recomienda terminar de organizar la información, las fotos y registros
Miércoles 04 de enero de 2012	17:45 a 18:30	Revisión de correcciones de forma, de la tesis	