	UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER OCAÑA			
	Documento	Código	Fecha	Revisión
	FORMATO HOJA DE RESUMEN PARA TRABAJO DE GRADO	F-AC-DBL-007	10-04-2012	A
	Dependencia	Aprobado		Pág.
DIVISIÓN DE BIBLIOTECA	SUBDIRECTOR ACADEMICO		i(90)	

RESUMEN – TRABAJO DE GRADO

AUTORES	KELLY JULIANA PICÓN GARCÍA LAURA CRISTINA CARRASCAL MANOSALVA		
FACULTAD	FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS		
PLAN DE ESTUDIOS	ADMINISTRACION DE EMPRESAS		
DIRECTOR	BELEN TORCOROMA QUINTERO BAYONA		
TÍTULO DE LA TESIS	INCLUSIÓN DE GÉNERO EN LAS ORGANIZACIONES SOLIDARIAS DE LA ZONA DEL CATATUMBO, PROVINCIA DE OCAÑA Y SUR DE CÉSAR QUE CONFORMA LA FEDERACION DE PRODUCTORES “FEDEPROCAP”		
RESUMEN (70 palabras aproximadamente)			
<p>LA INVESTIGACIÓN DESARROLLADA COMO PUNTO DE PARTIDA LA INICIATIVA DE CONOCER LA PARTICIPACIÓN DEL GÉNERO EN LAS ASOCIACIONES QUE CONFORMAN LA FEDERACIÓN DE PRODUCTORES CAMPESINOS FEDEPROCAP BAJO EL ACOMPAÑAMIENTO DE LA ASOCIACIÓN DE MUNICIPIOS DEL CATATUMBO, PROVINCIA DE OCAÑA Y SUR DEL CESAR (ASOMUNICIPIOS) QUIEN SUMINISTRO EL DATO DE LAS 34 ASOCIACIONES ACTIVAS A QUIENES SE LES APLICO EL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN, TANTO A SUS REPRESENTANTES LEGALES COMO AL TOTAL DE MUJERES PERTENECIENTES A ELLAS.</p>			
CARACTERÍSTICAS			
PÁGINAS:	PLANOS:	ILUSTRACIONES:	CD-ROM:



Vía Acolsure, Sede el Algodonal, Ocaña, Colombia - Código postal: 546552
 Línea gratuita nacional: 01 8000 121 022 - PBX: (+57) (7) 569 00 88 - Fax: Ext. 104
 info@ufpso.edu.co - www.ufpso.edu.co

**INCLUSIÓN DE GÉNERO EN LAS ORGANIZACIONES SOLIDARIAS DE LA
ZONA DEL CATATUMBO, PROVINCIA DE OCAÑA Y SUR DE CÉSAR QUE
CONFORMA LA FEDERACION DE PRODUCTORES “FEDEPROCAP”**

AUTORES

KELLY JULIANA PICÓN GARCÍA

LAURA CRISTINA CARRASCAL MANOSALVA

Proyecto para optar al título de Administración de Empresas

Director

BELEN TORCOROMA QUINTERO BAYONA

Magister

**UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER OCAÑA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS
PROGRAMA DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

Ocaña, Colombia

Agosto, 2019

Índice

Capítulo 1. Inclusión de género en las organizaciones solidarias de la Zona del Catatumbo, Provincia de Ocaña y Sur del César que conforma la Federación de Productores “Fedeprocap”	1
1.1 Planteamiento del problema	1
1.2 Formulación del problema.....	2
1.3 Objetivos.....	2
1.4 Justificación.....	2
1.5 Delimitaciones	4
1.5.1 Conceptual.....	4
1.5.2 Operativa.....	4
1.5.3 Temporal.....	4
1.5.4 Geográfica.....	4
 Capítulo 2. Marco referenciales	 5
2.1 Marco histórico.....	5
2.1.1 Historia de economía solidaria a nivel mundial.....	5
2.1.2 Historia de economía solidaria a nivel nacional	6
2.1.3 Antecedentes históricos de las cooperativas a nivel local.....	9
2.2 Marco teórico.....	10
2.3 Marco conceptual	11
2.3.1 Organizaciones solidarias	11
2.3.2 Inclusión.....	12
2.3.3 Empoderamiento.....	13
2.3.4 Igualdad de género.....	15
2.3.5 Cooperativismo.....	15
2.3.6 Sin ánimo de lucro.....	16
2.4 Marco contextual	17
2.5 Marco legal.....	18
2.5.1 Constitución Política Colombiana	18
2.5.2 Ley 79 de 1998	18
2.5.3 Ley 1328 de 2009.....	21
2.5.4 Ley 454 de 1998.....	22

Capítulo 3. Diseño metodológico	25
3.1 Tipo de Investigación.....	25
3.2 Población.....	25
3.3 Muestra.....	26
3.3 Recolección de la Información	26
3.4 Procesamiento y Análisis de la Información	26
Capítulo 4. Presentación de resultados	27
4.1 Identificar la participación de género en cada una de las Organizaciones Solidarias del Catatumbo de “Fedeprocap”	27
4.1.1 Análisis de la encuesta realizada a los representantes legales de las asociaciones.....	27
4.2 Reconocer los principales retos que ha enfrentado la mujer para hacer parte de las empresas del Sector Solidario de la federación.....	38
4.3 Diseñar una estrategia para fortalecer el papel de la mujer al interior de las Organizaciones Solidarias del Catatumbo de “Fedeprocap”	48
4.3.1. Capacitación sobre empoderamiento.....	50
4.3.1.1 Temas a tratar.....	50
4.3.1.2 Objetivos.....	51
4.3.1.2 Contenido.....	51
4.3.2. Capacitación sobre Liderazgo.....	58
4.3.2.1 Temas a tratar.....	58
4.3.2.2 Objetivos	58
4.3.2.3 Contenido	59
Conclusiones.....	64
Recomendaciones	65
Referencias	66
Apéndices	69

Lista de tablas

Tabla 1 Participacion de género en las asociaciones de Fedeprocap dividida por municipios	28
Tabla 2 Politica de equidad de género en las asociaciones	29
Tabla 3 Los hombres son los indicados de ocupar cargos en la organización	30
Tabla 4 Resultados obtenidos por un equipo de trabajo con diversidad de género	31
Tabla 5 Las posiciones gerenciales solo pueden ser ocupadas por un solo género por politica empresarial	32
Tabla 6 Condiciones y oportunidades laborales equitativas entro de las asociaciones	33
Tabla 7 Igualdad de oportunidades de formacion complementaria para hombres y mujeres .	34
Tabla 8 Desventaja en el contexto laboral de la poblacion femenina frente a la masculina ...	35
Tabla 9 Participacion de las mujeres de las asociaciones de Fedeprocap.....	36
Tabla 10 Rango de edad de las mujeres asociadas	39
Tabla 11 Estado civil de las mujeres asociadas	40
Tabla 12 Nivel educativo de las mujeres asociadas.....	42
Tabla 13 Cargo desempeñado por las mujeres asociadas	43
Tabla 14 Igualdad de acceso a los servicios básicos para las mujeres asociadas	44
Tabla 15 Valoradas las capacidades sin prejuicio de las mujeres asociadas	45
Tabla 16 Salario adecuado para las mujeres asociadas	46
Tabla 17 Principales obstáculos que imposibilitan el ingreso de las mujeres a las asociaciones	47
Tabla 18 Método de lograr el empoderamiento de una mujer en el entorno laboral	49

Lista de Figuras

Figura 1. Participación de género en las asociaciones de Fedeprocap divida por municipios	28
Figura 3. Los hombres son los indicados de ocupar cargos en la asociación	31
Figura 4. Resultados obtenidos por un equipo de trabajo con diversidad de género.....	32
Figura 5. Las posiciones gerenciales solo pueden ser ocupadas por un solo género por política empresarial.....	33
Figura 6. Condiciones y oportunidades laborales equitativas dentro de las asociaciones	34
Figura 7. Igualdad de oportunidades de formación complementaria para hombres y mujeres	35
Figura 8. Desventaja en el contexto laboral de la población femenina frente a la masculina .	36
Figura 9. Participación de las mujeres en las asociaciones de Fedeprocap	37
Figura 10. Rango de edad de las mujeres asociadas	40
Figura 11. Estado civil de las mujeres asociadas	41
Figura 12. Nivel educativo de las mujeres asociadas	42
Figura 13. Cargo desempeñado por las mujeres asociadas.....	43
Figura 14. Igualdad de acceso a los servicios básicos para las mujeres asociadas	44
Figura 15. Valoradas las capacidades sin prejuicio de las mujeres asociadas	45
Figura 16. Salario adecuado para las mujeres asociadas	46
Figura 17. Principales obstáculos que imposibilitan el ingreso de las mujeres a las asociaciones	47
Figura 18. Método de lograr el empoderamiento de una mujer en el entorno laboral.....	49

Lista de Ilustraciones

Ilustración 1. Actividad 1° árbol de la vida para las mujeres	54
---	----

Lista de Apéndices

Apendice A Encuesta dirigida al Representantes legal de las asociaciones que hacen parte de la Federación de productores campesinos “Fedeprocacp”	70
Apendice B. Encuesta dirigida a las mujeres que pertenecen a las asociaciones que hacen parte de la Federación de productores campesinos “Fedeprocacp”	72
Apendice C. Mujeres diligenciando la encuesta	74
Apendice D. Desarrollo de las encuestas de las mujeres.	75

Resumen

Las compañías solidarias específicamente las asociaciones de la región del Catatumbo, concentran su actividad económica en el desarrollo de procesos agrícolas generando con ello su crecimiento organizacional contribuyendo al mejoramiento del territorio.

La investigación desarrollada como punto de partida la iniciativa de conocer la participación del género en las asociaciones que conforman la Federación de productores campesinos Fedeprocap bajo el acompañamiento de la Asociación de Municipios del Catatumbo, provincia de Ocaña y Sur del Cesar (Asomunicipios) quien suministro el dato de las 34 asociaciones activas a quienes se les aplico el instrumento de recolección de información, tanto a sus representantes legales como al total de mujeres pertenecientes a ellas.

La investigación que se desarrolló de tipo descriptivo lo cual permitió dar cumplimiento a los objetivos planteados, conocer la realidad de la inclusión de género, identificar algunas sus principales limitantes a la hora de participar activamente de las organizaciones y finalmente se propuso dos estrategias para fortalecer el papel de las mismas.

Introducción

El trabajo de investigación presentado a continuación, denominado: inclusión de género en las organizaciones solidarias de la zona del Catatumbo, provincia de Ocaña y sur de César que conforma la Federación de productores “Fedeprocap”, se desarrolló teniendo en cuenta la necesidad que presenta la federación al querer aumentar la participación e intervención de las mujeres, siendo consientes brecha de exclusión al género femenino ocasionando una poca participación en el entorno de las asociaciones solidarias.

Para su realización se inició el problema general que abarca la inclusión de género en esta zona Catatumbra, planteando tres objetivos específicos que se desarrollaron en su totalidad con toda la muestra y población objeto de estudio a través de la aplicación de un cuestionario, la cual fue escogida como instrumento, aplicadas a los representantes legales de cada una de las asociaciones, por otra parte también fueron indagadas el total de las mujeres que están registradas como socias, los cuales estuvieron dispuestos mostrando su aprobación y sentido de colaboración al momento de brindar la información pertinente.

Los objetivos desarrollados, consistieron en determinar la participación de género con la que cuenta Fedeprocap determinando el número total de asociados dividido por género; se conoció la razón principal que limitan la intervención y ejecución de actividades laborales así como el aportar conocimientos que ayuden al crecimiento constante organizacional; luego se definieron dos estrategias que consisten en actividades de conocimiento y ejercicios dinámicos que ayudaran a la fácil comprensión de las participantes.

Capítulo 1. Inclusión de género en las organizaciones solidarias de la Zona del Catatumbo, Provincia de Ocaña y Sur del César que conforma la Federación de Productores “Fedeprocap”

1.1 Planteamiento del problema

En las últimas décadas la inclusión de género ha alcanzado importantes cambios en la sociedad, los cuales han sido relevantes frente al tema de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres en el ámbito laboral; sin embargo se requiere un mayor esfuerzo para poder combatir la discriminación profundamente enraizada (Ramos Arredondo, 2017).

En la actualidad, las organizaciones han planteado diferentes pruebas en las cuales se han visto reflejadas las capacidades y aptitudes con las que la mujer desempeña cualquier cargo de manera exitosa, al igual que el sexo masculino.

Adler afirma en un estudio de las 500 empresas más importantes del mundo, según la revista Fortune, las 25 compañías promotoras de mayores ascensos de mujeres a altos cargos, pasaron de obtener 18 a 69 por ciento más de ganancias en 20 años. (Portafolio, 2016)

Las empresas de economía solidaria, son un conjunto de organizaciones que siendo de iniciativa privada, desarrollan fines de beneficio colectivo o social y no tienen como fundamento el enriquecimiento o la posesión y crecimiento del capital económico (Funedas, 2012). En estas se ha evidenciado una alta participación femenina aportando ideas y proyectos que contribuyen a un mejor vivir de la sociedad, sin embargo, existen escenarios de rechazo y discriminación por parte de sus compañeros de trabajo u obstáculos a la hora de ingresar al sector solidario. Asimismo se puede notar que el papel que desempeña la mujer en

estas asociaciones, no tiene tanta relevancia según la jerarquía por la que están constituidas; esto puede ser por falta de conceptos técnicos, miedo, exclusión, entre otros aspectos.

1.2 Formulación del problema

¿Cuál es la inclusión de género en las Organizaciones Solidarias que conforman la Federación de productores “Fedeprocap”?

1.3 Objetivos

1.3.1 General. Analizar la inclusión de género en las Organizaciones Solidarias que conforman la Federación de productores “Fedeprocap”.

1.3.2 Específicos. Identificar la participación de género en cada una de las Organizaciones Solidarias del Catatumbo de “Fedeprocap”.

Reconocer los principales retos que ha enfrentado la mujer para hacer parte de las empresas del Sector Solidario de la federación.

Diseñar una estrategia para fortalecer el papel de la mujer al interior de las Organizaciones Solidarias del Catatumbo de “Fedeprocap”.

1.4 Justificación

Serna Gómez & Rodríguez Barrero, 2015 El modelo de economía solidaria ha mostrado ser un importante agente promotor de equidad y desarrollo social, pues, según Martínez (2008), este promueve la formación del capital social, aporta al desarrollo de la democracia participativa, genera y distribuye ingresos, y fomenta la democratización de la riqueza y la propiedad. De esta manera, el sector de la economía solidaria constituye un

modelo efectivo de desarrollo socioeconómico solidario e incluyente, y debe ser más protagónico en el mejoramiento de la calidad de vida de las personas a partir de formas asociativas en el país. Según el autor, estos elementos deben contribuir a avanzar hacia la difusión de la cultura de la solidaridad y la asociatividad, y el posicionamiento del sector de la economía solidaria como un modelo integral de desarrollo avanzando hacia una Colombia solidaria y en paz.

Cuando hablamos de igualdad de género en una organización, no hacemos énfasis a la equidad en el número total de hombres y mujeres; más bien hacemos referencia al trabajo que realizamos, tener el mismo grado salarial, las mismas oportunidades de escalar cargos, a recibir asesorías que enriquezcan nuestros conocimientos, “por ejemplo, muchas mujeres consiguen solo trabajos de medio tiempo, lo que baja los salarios y en general los beneficios laborales de todos los empleados en una sociedad”, explica Unguresan (Núñez Vargas, 2016)

Esta investigación tiene como objetivo determinar la inclusión de género en las organizaciones solidarias de la zona del Catatumbo que hacen parte de Fedeprocad, esta información puede ser útil para las instituciones que se encargan de apoyar este tipo de población y a la vez sirve para determinar una estrategia para mejorar el desempeño de las mujeres al interior de las organizaciones. Así el presente estudio permitirá mostrar el rol que cumplen los asociados en las organizaciones del sector solidario de los diferentes municipios que hacen parte de “Fedeprocac”, nos dará información sobre los aspectos que intervienen a la hora de desempeñar un cargo directivo por una mujer y nos ayudará a crear una estrategia para fortalecer el rol de la población femenina en las asociaciones.

1.5 Delimitaciones

1.5.1 Conceptual. Esta propuesta abarca términos relacionados con la inclusión de género en una empresa del sector solidario como lo son; organizaciones solidarias, inclusión, empoderamiento, igualdad, genero, cooperativismo, sin ánimo de lucro, entre otros.

1.5.2 Operativa. Para el desarrollo de la investigación se realizó una observación directa y encuestas con el fin de indagar la información necesaria para el cumplimiento de los objetivos propuestos, pero se podrán presentar algunas situaciones como: no lograr recolectar información de suma importancia para la investigación.

1.5.3 Temporal. La realización del proyecto tuvo una duración de ocho (8) semanas, a partir de la aprobación del anteproyecto, como se muestra en el cronograma de actividades.

1.5.4 Geográfica. La realización del trabajo de grado fue llevado a cabo en municipios de la zona del Catatumbo, Provincia de Ocaña y Sur del Cesar, de los cuales pertenecen las organizaciones solidarias que hacen parte de la Federación “Fedeprocac” como lo son: Ocaña, El Carmen, La Playa de Belén, Abrego, Convención, Hacarí, El Tarra, San Calixto, La esperanza, Rio de Oro, Sardinata y Cáchira.

Capítulo 2. Marco referenciales

2.1 Marco histórico

2.1.1 Historia de economía solidaria a nivel mundial. Hay quienes colocan los personajes por encima de los acontecimientos y lo hacen porque para este análisis el Hombre es quien hace los acontecimientos. Otros dicen que la historia es producto de la espontaneidad y que los hechos se dan porque eso no es lo normal, hay también quienes piensan que la historia ya está señalada, predestinada y que es bobada innovar para el mejoramiento. Para otros la historia es producto del medio ambiente, de las circunstancias, de la costumbre de los Hombres; en todo esto impera la envidia y el egoísmo y narran la historia desde este ángulo. Otra forma es a partir del desarrollo de las fuerzas productivas en oposición con las relaciones sociales las que imprimen dinámica a las fuerzas productivas. (Funedas, 2014)

Las cooperativas nacen en los grandes centros de industriales en medio de las apremiantes necesidades de la clase obrera.

Muchos buscaron solución a los grandes problemas de la clase trabajadora, como Robert Owen (1771-1858), Carlos Fourier (1772-1837), Federico Guillermo Raiffeisen (1818-1888), William King (1786-1865) y Hernan Schulze-Delitzch (1808-1883).

Con las ideas de estos ideólogos se fundaron muchas empresas con características de cooperativa no solidarias, y si ésta se daba, era de razón a la acción en cooperación. Unas salieron adelante y otras quebraron por falta de solidaridad, sino por desconocimiento a lo que es la gestión colectiva, o porque no tenían claridad en cuanto a la filosofía, a la administración, a los controles, a la distribución de excedentes y a la carencia de una dirigencia consciente y bien preparada.

Ante el desequilibrio entre la riqueza y sus poseedores y las grandes masas de campesinos y trabajadores de las ciudades que vivían en la pobreza, algunos pensadores de la época trabajaron en la búsqueda de soluciones desde la autogestión de la gente, ya que los empresarios y gobiernos no se ocupaban de su situación entre ellos Robert Owen en 1771 quien fue creador de técnicas y formas sociales de producción.

La cooperativa de Rodchale. Nació esta cooperativa en un centro industrial carbonífero donde ya se habían dado movimientos cooperativos que no fructificaron, por ello es común oírle a los pioneros de Rochdale que aprendieron de los fracasos anteriores. Salieron adelante por la gran devoción de los dirigentes. Porque interpretaron que; la cooperativa era una empresa y ellos eran sus dueños, Porque descubrieron el cómo repartir los excedentes, no en función del dinero aportado sino de acuerdo a las operaciones que cada asociado hiciera en su cooperativa, por la capacidad de los obreros para administrar. Por la constancia de los asociados fundadores. Porque recibieron un ideal filosófico ajustado a la práctica. Con esta Cooperativa se creó una organización que se extendió por toda Inglaterra y después por todos los países. (Funedas, 2014)

2.1.2 Historia de economía solidaria a nivel nacional. Tanto para América, como para Colombia, en particular, tiene un significado especial la llegada del modelo asociativo sustentado en la ayuda mutua, la cooperación y la solidaridad, puesto que las comunicaciones indígenas y las afrocolombianas tenían en ese momento una historia de trabajo comunitario que los escritos de la época llamaron de diferentes maneras:

MINGA: Organización de trabajo colectivo para construir obras o realizar labores agrícolas que benefician a toda la comunidad. CONVITE: Sistema donde todos participan en trabajo en una obra para el beneficio de uno de los miembros del grupo. MANO

PRESTADA: Trabajo del grupo o de uno de los miembros del grupo en la tierra de uno de ellos, que luego este retribuirá con trabajo en la tierra de otro. FAEBA: Sistema para realizar obras de beneficio común, en el que cada miembro de la comunidad aporta jornadas de trabajo de medio día. WAKI: Organización colectiva del trabajo para cultivar la tierra en la que se utilizan semillas de propiedad común y divide la cosecha por surcos. AYNI: Sistema de préstamos pactados para mutuo beneficio de jornadas de trabajo agrícola, la que se cancelan en posteriores oportunidades. PASANACU: Fondo comunitario al que sus miembros hacen aportes iguales, se utiliza para atender calamidades familiares graves. (Cárdenas, 2012)

A la llegada de los españoles las culturas más desarrolladas eran la Tairona y la Musica “Tenían grandes aldeas densamente pobladas, agricultura muy adelantada por sus técnicas y sus cultivos en terraza, cerámica y textiles desarrollados, activo comercio, la sociedad organizada en sectores bien diferenciados por la riqueza o por el oficio, y un gran adelanto político ya que los cacicazgos se unían o estaban en vías de formar grandes confederaciones “. DANSOCIAL, 2002.

El Español hizo aparecer otras formas como resguardo, la encomienda y la mita, para las relaciones indígenas; para la población negra traída de África, se revivió la esclavitud. Estas organizaciones según las concepciones solidarias, si tenían un alto contenido solidario, había que ayudar a las comunidades más necesitadas. Este fue el pretexto para apropiarse de lo que se producía, si es que el concepto de solidaridad existía para la época. El concepto que existía era caridad disfrazada. (Cárdenas, 2012)

La producción, resultado de estas relaciones, era social y las relaciones eran de protección, de culturización y de dominación, en una frase, de explotación. Los negros que

escapaban de sus opresores formaron palenques y allí los cimarrones, nombre que recibieron los esclavos escapados, producían en forma comunitaria imperando la cooperación.

(Cárdenas, 2012)

La oligarquía criolla después de la independencia necesitaba trabajadores para sus tierras y la burguesía, trabajadores para sus incipientes empresas; esto motivó el que se acabara con la esclavitud y en parte con los resguardos. En la época actual el indígena es subyugado y arrincado por la mentalidad de la explotación y por la violencia de los invasores. Como cada época trae sus problemas y con ellos también la preocupación de estudiosos para poder resolverlos, en Colombia en 1899 se crearon las “Sociedades de socorro mutuo” en Manizales, Bogotá y Cúcuta. También se crearon por esos tiempos las “Natilleras” en Antioquia, Valle y Cundinamarca; las cuales fueron predecesoras de los fondos de empleados. (Cárdenas, 2012)

En 1904 Rafael Uribe Uribe elabora un programa de socialismo liberal con intervención del Estado, donde éste asumiera la reivindicación de los derechos de los trabajadores, abogaba por la creación de restaurantes populares, colonias de vacaciones, cajas y ahorros, sindicatos y cooperativas. En 1931 se promulgó la primera ley cooperativa Ley 134 de 1931. En 1932 con el decreto Ley 874 dicta medidas para el fomento cooperativo. El Decreto 1339 reglamenta la ley 134. En 1963 el Gobierno dicta el decreto ley 1598 que se constituye en el nuevo marco legal del cooperativismo colombiano, con este decreto ley se inicia el auge del Cooperativismo en Colombia. Mediante el decreto 1587 de 1963 se establece la Superintendencia de cooperativas, posteriormente por decreto 1629 del mismo año se le da estructura y funciones a la superintendencia. En 1968 por decreto 2059 se reglamenta el decreto 1598 de 1963. En 1981 la Ley 24 transforma la superintendencia en Departamento Administrativo Nacional de Cooperativas. En 1988 en diciembre 23 la ley 79

actualiza el régimen legal del cooperativismo y da nueva vida al sector cooperativo. En 1998 mediante la ley 454 se transforma el DANCOOP en DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE LA ECONOMIA SOLIDARIA - DANSOCIAL. (Cárdenas, 2012)

Los términos de la economía solidaria, aunque de reciente acuñación tienen sus raíces conceptuales en la primera mitad del siglo XIX. En Colombia su empleo se inició hacia 1976, cuando fueron consignados en el nuevo proyecto de legislación cooperativa... a su difusión en América latina contribuyó la presencia de Juan pablo II durante su visita al sur del continente en 1987 cuando en su discurso ante la CEPAL planteo con fuerza la idea de una economía de la solidaridad como esperanza para mejorar las condiciones de vida de los habitantes de América Latina. (Cárdenas, 2012)

2.1.3 Antecedentes históricos de las cooperativas a nivel local. En el Norte de Santander, en la región del Catatumbo, el movimiento cooperativo nació en el año 1957, idea que se consolido con la creación de la cooperativa Cootranshacaritama en 1967, la cual tiene personería jurídica de 1976, a esta la siguieron cooperativas como Cootransregional, Cootransunidos. (Peñaranda & Quintero, 2012)

Posteriormente la cooperativa de caficultores del Catatumbo, Coomulfar, Coodin, Coopigon, Crediservir y como cooperativa de segundo grado surge la central cooperativa de servicios Cencoser.

Las cooperativas son las organizaciones que con mayor precisión tipifican el modelo de empresa asociativa y representa el mayor número de entidades del sector en el municipio y surgen en menor proporción las demás formas asociativas. Las entidades del sector solidario

en el municipio en su gran mayoría están dedicadas a la actividad de ahorro y crédito, siguiendo en su orden las cooperativas de transporte, comercialización y demás.

La idea central era la de transmitir herramientas empresariales para los mismos agricultores que realizaran la comercialización de sus productos, buscando mejorar los ingresos y por consiguiente elevar su nivel, evitando el exceso de intermediación en la venta de sus productos. En otras palabras, se trataba de proporcionar la constitución de empresas cooperativas que se consolidarían y que desarrollarían procesos de comercialización de sus propios productos en términos de política de estado, se buscaba preparar a los campesinos para enfrentar la futura globalización de la economía a través de la constitución de empresas locales, regionales, nacionales e internacionales. (Peñaranda & Quintero, 2012)

2.2 Marco teórico

Teoría de Luhmann. El punto de partida de esta nueva y ya definitiva teorización de la exclusión social en la obra de Luhmann es muy similar al que esbozó en 1984 en *Soziale Systeme*: la cuestión de la relación entre seres humanos y sociedad. En ello toma como referencia fundamental el concepto de inclusión de Talcott Parsons y, en conexión con él, la teoría del desarrollo de la ciudadanía de Thomas H. Marshall. (García, 2012)

Luhmann entendía que esta concepción de la inclusión era en buena medida naif, porque en ella faltaba, ante todo, una reflexión acerca del caso negativo de estas categorías. Desde su punto de vista, esto sólo podía subsanarse introduciendo la distinción entre inclusión y exclusión. En este sentido, la inclusión representa la chance de obtener reconocimiento social como persona (Luhmann, 1997, p. 620), y como tal era no más que la cara interna de una diferencia, pues si existe inclusión es porque la exclusión es también posible, ya que la cohesión social puede ser observada y sus condiciones especificadas sólo

gracias a la existencia de individuos y grupos que no participan de ella. En pocas palabras: si las condiciones de la cohesión y la inclusión sociales pueden ser especificadas como la forma del orden social es porque la exclusión representa la contraestructura del sentido y fundamento del mismo. Inclusión y exclusión varían con la evolución social y cultural, sobre todo según las distintas formas de diferenciación social que van apareciendo en ella. Así, en las sociedades arcaicas, diferenciadas internamente conforme a líneas de segmentación según el parentesco y el territorio, la inclusión resulta directamente de la pertenencia a un segmento determinado de estas líneas (grupo de parentesco y comunidad vecinal).

Esta lógica de desarrollo de las instituciones del bienestar, según Luhmann, acaba produciendo un efecto de exigencia excesiva sobre el sistema político, que además es difícilmente reversible, por cuanto tiene fundamentos estructurales, pues como sistema funcionalmente diferenciado la política no encuentra en sí misma 61 ISSN: 2236-6725 | Século XXI – Revista de Ciências Sociais, Vol. 2, nº1, p.43-71, jan./jun. 2012 José María García Blanco apenas fundamentos para introducir límites al cumplimiento de su función. La vida de los ciudadanos, entonces, se hace cada vez más dependiente de la política, por lo que los cambios de ésta tienen efectos más y más inmediatos en la mejoría o el empeoramiento de sus condiciones de vida. Como consecuencia de ello, actitudes y conductas políticas pasan a determinarse en medida creciente por la percepción de cómo evolucionan los beneficios o perjuicios que se derivan de las más recientes decisiones de las autoridades políticas sobre las prestaciones de bienestar –como puede observarse actualmente en Europa.

2.3 Marco conceptual

2.3.1 Organizaciones solidarias. Son organizaciones sin ánimo de lucro, que se constituyen para realizar actividades que se caracterizan por la cooperación, ayuda mutua,

solidaria y autogestión de sus asociados, desarrollando actividades democráticas y humanísticas de beneficio particular y general. (Cámara Comercio Honda, 2015)

La solidaridad se plantea como la responsabilidad compartida para ofrecer bienes y servicios que ofrezcan bienestar común a sus asociados, a sus familias y a los miembros de la comunidad en general. Las entidades del sector solidario también llamadas del sector cooperativo.

El sector real de la economía solidaria está conformado por las siguientes organizaciones:

Asociaciones mutuales

Fondos de empleados

Instituciones auxiliares de la economía solidaria

Cooperativas

Cooperativas con sección de aporte y crédito

Cooperativas multiactivas e integrales sin sección de ahorro y crédito

Cooperativas especializadas en actividades diferentes a la financiera

Pre cooperativas

Administraciones públicas cooperativas

Cooperativas de trabajo asociado

Entre otras.

2.3.2 Inclusión. Según (Stok, 2016):

“La inclusión social significa integrar a la vida comunitaria a todos los miembros de la sociedad, independientemente de su origen, condición social o actividad. En definitiva, acercarlo a una vida más digna, donde pueda tener los servicios básicos para un desarrollo personal y familiar adecuado y sostenible”, dice.

Igualmente, son necesarios algunos programas de reducción de pobreza o de asistencia directa, pero estos solo paliarán problemas, y deben ser temporales y rápidos, ya que tienen el riesgo, si se eternizan, de institucionalizar la mendicidad, atrofiando las capacidades de emprender de los ciudadanos.

Para (Stok, 2016), existen tres tipos de inclusión

A los marginados. La construcción de carreteras es la mejor base para una efectiva inclusión social, ya que permite que los ciudadanos se vinculen, comercien, vayan a escuelas o institutos técnicos y los enfermos puedan ser llevados a centros de salud.

A los que no tienen agua ni desagüe. Hay ciudades donde el sistema de desagües está colapsado, con serios riesgos para la salud; hay zonas que no cuentan con agua potable. Poder disponer de agua y tratar los desagües de manera adecuada es de alta prioridad.

A los informales. Una legislación laboral tan generosa solo beneficia a una parte reducida de la población y ahuyenta mayor formalidad. Hay que dejar de alabar al emprendedurismo cuando solo disfraza la informalidad.

2.3.3 Empoderamiento. El concepto de empoderamiento se utiliza en el contexto de la ayuda al desarrollo económico y social para hacer referencia a la necesidad de que las personas objeto de la acción de desarrollo se fortalezcan en su capacidad de controlar su propia vida. También puede ser interpretado el empoderamiento como un proceso político en

el que se garantizan los derechos humanos y justicia social a un grupo marginado de la sociedad. (Eumed, 2014)

Sólo se logra un cambio significativo en el desarrollo de las sociedades si se cuestionan directamente los patrones de poder existentes. Una definición positiva concibe este término como el poder de hacer, de ser capaz, así como de sentirse con mayor control de las situaciones. Según este enfoque, el individuo tiene un rol activo y puede actuar en cualquier programa de cooperación gracias a la actitud crítica que ha desarrollado. Esta noción rompe con la idea de que el individuo es un ser pasivo de la cooperación y pasa a convertirse en un actor legítimo.

Frecuentemente se utiliza el concepto de empoderamiento específicamente en referencia a la mujer. Los programas de empoderamiento se orientan frecuentemente a permitir el acceso de las mujeres a los recursos y a la toma de decisiones, tanto individuales como colectivas y conseguir que ellas se perciban a sí mismas capaces y legítimas para ocupar un espacio en la toma de decisiones. El empoderamiento se incentiva cuando se fomentan la autoconfianza, seguridad en sí misma y asertividad; el poder para tener autoridad para tomar decisiones, realizar cambios y resolver problemas, y la capacidad de organizarse con otras personas para alcanzar una meta común.

El empoderamiento se ha convertido en el paradigma de las teorías del desarrollo. Este concepto ha permitido que los individuos y sociedades que hasta ahora estaban marginados de la toma de decisiones sean ahora el eje central de las intervenciones. Sin embargo, diversos obstáculos como la falta de una definición consensuada y el limitado trabajo empírico relacionado con este enfoque han impedido que las políticas de cooperación internacional hayan incorporado adecuadamente esta terminología. (Emes, 2014)

2.3.4 Igualdad de género. A igualdad de género es un principio constitucional que estipula que hombres y mujeres son iguales ante la ley”, lo que significa que todas las personas, sin distinción alguna tenemos los mismos derechos y deberes frente al Estado y la sociedad en su conjunto. (Punto género, 2015)

Sabemos bien que no basta decretar la igualdad en la ley si en la realidad no es un hecho. Para que así lo sea, la igualdad debe traducirse en oportunidades reales y efectivas para ir a la escuela, acceder a un trabajo, a servicios de salud y seguridad social; competir por puestos o cargos de representación popular; gozar de libertades para elegir pareja, conformar una familia y participar en los asuntos de nuestras comunidades, organizaciones y partidos políticos.

El reconocimiento de la igualdad de género ha sido una conquista histórica de las mujeres. Hace 250 años plantearse la igualdad de derecho era un hecho inconcebible ya que se consideraba que las mujeres eran naturalmente diferentes e inferiores a los hombres. (Punto género, 2015)

2.3.5 Cooperativismo. El Cooperativismo es un movimiento Socio-económico basado en valores y principios de igualdad y equidad. Las personas se organizan y asocian voluntariamente en empresas cooperativas de propiedad conjunta y democráticamente controladas para hacer frente a sus necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales. Para lograr esto, los socios de las cooperativas deben estar en un constante aprendizaje de los procesos asociativos y económicos del modelo cooperativo. Además, deben conocer las bases legales y los procesos organizativos de las cooperativas. (Instituto de Cooperativismo, 2016)

De acuerdo a su propio origen, el movimiento cooperativista está comprometido a mantener el vínculo con otros movimientos sociales que cuestionan la estructura social del capitalismo. Sus fundamentos demandan dar cuenta y desvelar la ruptura de los lazos sociales que el individualismo promueve mediante la explotación del ser humano y del medio ambiente simplemente por el deseo de obtener cada vez más lucro. Conforme a sus principios, el Cooperativismo no es un modelo empresarial, lo correcto es nombrarlo como un movimiento social que contrapuntea la lógica empresarial capitalista.

En las cooperativas los dueños son los usuarios que organizan la empresa. No obstante, la empresa está abierta al ingreso de nuevos socios y sirve por igual a la comunidad en general. De ahí el impacto socioeconómico eficaz que el cooperativismo viene produciendo en todas las sociedades que lo han adoptado como sistema de vida, orientado a alcanzar la felicidad humana.

El campo del Cooperativismo y la Economía Solidaria es axiomáticamente interdisciplinario. Tanto el Cooperativismo como la Economía Solidaria se sostienen de diversos enfoques teóricos (como la psicología social, sociología, economía, pedagogía y filosofía) y de profesionales de otras disciplinas (administradores de empresas, planificadores, trabajadores sociales, agrónomos, arquitectos, ingenieros, abogados) que apoyan la experiencia cooperativa. (Instituto de Cooperativismo, 2016)

2.3.6 Sin ánimo de lucro. Las Entidades Sin Ánimo de Lucro son personas jurídicas que se constituyen por la voluntad de asociación o creación de una o más personas (naturales o jurídicas) para realizar actividades en beneficio de asociados, terceras personas o comunidad en general. Las ESALES no persiguen el reparto de utilidades entre sus miembros. (Cámara de Comercio de Tuluá, 2015)

2.4 Marco contextual

La zona del Catatumbo es una subregión del territorio Colombiano, está ubicada en el noreste del departamento de Norte de Santander. Se hace considerar como región trasfronteriza, ya que se extiende entre la Cordillera Oriental Colombiana y el Lago de Maracaibo. Este sector está comprendido por 11 municipios Abrego, Convención, El Carmen, El Tarra, Hacarí, La Playa, Ocaña, Sardinata, Teorama y Tibú. La región cuenta aproximadamente con 288.452 habitantes, esta presenta una gran variedad climática y es rica en recursos minerales como el petróleo, el carbón y uranio; además cuenta con varios tipos de cultivos como café, cacao, maíz, frijol, arroz, plátano y yuca.

Ocaña es la capital de la Provincia y uno de los municipios que hacen parte de la zona catatumbra, ubicado en la zona nordeste sobre la cordillera andina y por ende enlazado con las carreteras de Bucaramanga, Cúcuta y Santa Marta. Poblacionalmente esta cuenta con 100.461 habitantes en el casco urbano y rural; esto la hace ser el municipio del departamento luego de Cúcuta el más poblado demográficamente.

Geográficamente, el municipio de Ocaña está dividido por 18 corregimientos Otaré, Quebrada de la Esperanza, Mariquita, El Puente, Las Lizcas, Espíritu Santo, El Palmar, Venadillo, Las Chircas, Llano de los Trigos, Aguas Claras, La Floresta, Portachuelo, La Ermita, Agua de la Virgen, Buenavista, Pueblo Nuevo, Cerro de las Flores; y dentro de su casco urbano se divide en 6 comunas central, nor-oriental, sur-oriental, sur-occidental, Francisco Fernández de Contreras y Ciudadela Norte.

La Provincia del Sur (Cesar), es una de las cuatro provincias del departamento colombiano del Cesar; que como su nombre lo indica su ubicación es en el sur del departamento, constituida por 8 municipios Aguachica, Gamarra, González, La Gloria,

Pelaya, Río de Oro, San Alberto y San Martín y está poblada por aproximadamente 218.680 habitantes.

Fedeprocac es una organización de carácter asociativo que busca fortalecer el sector agrícola, pecuario, manufacturero, cultural y turístico del Norte de Santander y sur del Cesar, mediante el mejoramiento de las condiciones de vida de los productores, consolidación del esquema asociativo, generando desarrollo social, productivo, ambiental, cultural, educativo y de infraestructura básica de las organizaciones que la conforman. (Fedeprocac, 2019)

2.5 Marco legal

Las bases legales que sustentan este proyecto se derivan de algunas leyes, artículos contemplados en la Constitución Política de Colombia, la Legislación Cooperativa que contempla la Ley 79 de 1988 y 454 de 1998.

2.5.1 Constitución Política Colombiana. Artículo 38. Se garantiza el derecho de libre asociación para el desarrollo de las distintas actividades que las personas realizan en sociedad. (Congreso de la República, 1996)

Artículo 14. Toda persona tiene derecho al reconocimiento de su personalidad jurídica.

2.5.2 Ley 79 de 1998. Por la cual se actualiza la legislación cooperativa. Artículo 3. Es acuerdo cooperativo el contrato que se celebra por número determinado de personas, con el objetivo de crear y organizar una persona jurídica de derecho privado denominada cooperativa, cuyas actividades deben cumplirse con fines de interés social y sin ánimo de lucro. (Congreso de la República, 1998)

Artículo 5. Toda cooperativa deberá reunir las siguientes características: 1. El ingreso como el retiro de sus asociados sean voluntarios.

2. El número de sus asociados sea variable e ilimitado.
3. Funcione de conformidad con el principio de la participación democrática.
4. Realice de modo permanente actividades de educación cooperativa.
5. Integre económica y socialmente al sector cooperativo.
6. Garantice la igualdad de derechos y obligaciones de sus asociados sin consideración a sus aportes.
7. Que su patrimonio sea variable e ilimitado; no obstante, los estatutos establecerán un monto mínimo de aportes sociales no deducibles durante la existencia de la cooperativa.
8. Establezca la irrepartibilidad de las reservas sociales y en caso de liquidación, la del remanente.
9. Tenga una duración indefinida en los estatutos.
10. Se promueva la integración con otras organizaciones de carácter popular que tengan por fin promover el desarrollo integral del ser humano.

Artículo 10. Las cooperativas presentarán preferencialmente sus servicios al personal asociado. Sin embargo, de acuerdo con sus estatutos podrán extenderlos al público no afiliado, siempre en razón del interés social o del bienestar colectivo. En tales casos, los excedentes que se obtengan serán llevados a un fondo social no susceptible de repartición.

Artículo 21. Podrán ser asociados de la cooperativa: 1. Las personas naturales legalmente capaces y los menores de edad que hayan cumplido (14) años. O quienes sin haberlos cumplido, se asocien a través de representante legal.

2. Las personas jurídicas de derecho público.

3. Las personas jurídicas del sector cooperativo y las demás de derecho privado.

4. Las empresas o unidades económicas cuando los propietarios trabajen en ellas y prevalezca el trabajo familiar o asociado.

Artículo 22. La calidad de asociado de una cooperativa se adquiere: 1. Para los fundadores, a partir de la fecha de la asamblea de constitución y para los que ingresen posteriormente a partir de la fecha que sean aceptados por el órgano competente. (Congreso de la República, 1998)

Artículo 23. Serán derechos fundamentales de los asociados: 1. Utilizar los servicios de la cooperativa y realizar con ella las operaciones propias de su objeto social.

2. Participar en las actividades de la cooperativa y en su administración, mediante el desempeño de cargos sociales.

3. Ser informados de la gestión de la cooperativa de acuerdo con las prescripciones estatutarias.

4. Ejercer actos de decisión y elección en las asambleas generales.

5. Fiscalizar la gestión de la cooperativa, y

6. Retirarse voluntariamente de la cooperativa.

El ejercicio de los derechos estará condicionado al cumplimiento de los deberes.

Artículo 26. La administración de las cooperativas estará a cargo de la asamblea general, el consejo de administración y el gerente.

Artículo 88. Las cooperativas están obligadas a realizar de modo permanente, actividades que tiendan a la formación de sus asociados y trabajadores en los principios, métodos y características del cooperativismo, así como para capacitar a los administradores en la gestión empresarial propia de cada cooperativa. Las actividades de asistencia técnica, de

investigación y de promoción del cooperativismo, hacen parte de la educación cooperativa que establece la presente ley.

2.5.3 Ley 1328 de 2009. Por la cual se dictan normas en materia financiera, de seguros, del mercado de valores y otras disposiciones. (Congreso de la República, 2011)

Artículo 5°. Derechos de los consumidores financieros. Sin perjuicio de los derechos consagrados en otras disposiciones legales vigentes, los consumidores financieros tendrán, durante todos los momentos de su relación con la entidad vigilada, los siguientes derechos:

a) En desarrollo del principio de debida diligencia, los consumidores financieros tienen el derecho de recibir de parte de las entidades vigiladas productos y servicios con estándares de seguridad y calidad, de acuerdo con las condiciones ofrecidas y las obligaciones asumidas por las entidades vigiladas.

b) Tener a su disposición, en los términos establecidos en la presente ley y en las demás disposiciones de carácter especial, publicidad e información transparente, clara, veraz, oportuna y verificable, sobre las características propias de los productos o servicios ofrecidos y/o suministrados. En particular, la información suministrada por la respectiva entidad deberá ser de tal que permita y facilite su comparación y comprensión frente a los diferentes productos y servicios ofrecidos en el mercado.

c) Exigir la debida diligencia en la prestación del servicio por parte de las entidades vigiladas.

d) Recibir una adecuada educación respecto de las diferentes formas de instrumentar los productos y servicios ofrecidos, sus derechos y obligaciones, así como los costos que se generan sobre los mismos, los mercados y tipo de actividad que desarrollan las entidades vigiladas así como sobre los diversos mecanismos de protección establecidos para la defensa de sus derechos.

e) Presentar de manera respetuosa consultas, peticiones, solicitudes, quejas o reclamos ante la entidad vigilada, el defensor del Consumidor Financiero, la Superintendencia Financiera de Colombia y los organismos de autorregulación.

f) Los demás derechos que se establezcan en esta ley o en otras disposiciones, y los contemplados en las instrucciones que imparta la Superintendencia Financiera de Colombia. (Congreso de la República, 2011)

Artículo 9°. Contenido mínimo de la información al consumidor financiero. En desarrollo del principio de transparencia e información cierta, suficiente y oportuna, las entidades vigiladas deben informar a los consumidores financieros, como mínimo, las características de los productos o servicios, los derechos y obligaciones, las condiciones, las tarifas o precios y la forma para determinarlos, las medidas para el manejo seguro del producto o servicio, las consecuencias derivadas del incumplimiento del contrato, y la demás información que la entidad vigilada estime conveniente para que el consumidor comprenda el contenido y funcionamiento de la relación establecida para suministrar un producto o servicio. En particular, la información que se suministre previamente a la celebración del contrato, deberá permitir y facilitar la adecuada comparación de las distintas opciones ofrecidas en el mercado. (Congreso de la República, 2011)

2.5.4 Ley 454 de 1998. Por la cual se determina el marco conceptual que regula la economía solidaria, se transforma el Departamento Administrativo Nacional de Cooperativas en el Departamento Nacional de la Economía Solidaria, se crea la Superintendencia de la Economía Solidaria, se crea el Fondo de Garantías para las Cooperativas Financieras y de Ahorro y Crédito, se dictan normas sobre la actividad financiera de las entidades de naturaleza cooperativa y se expiden otras disposiciones. Artículo 1°. - Objeto. El objeto de la presente Ley es el determinar el marco conceptual que regula la economía solidaria,

transformar el Departamento Administrativo Nacional de Cooperativas en el Departamento Administrativo Nacional de la Economía Solidaria, crear la Superintendencia de la Economía Solidaria, crear el Fondo de Garantías para las Cooperativas Financieras y de Ahorro y Crédito, dictar normas sobre la actividad financiera de las entidades de naturaleza cooperativa y expedir otras disposiciones en correspondencia con lo previsto en los artículos 58, 333 y concordantes de la Constitución Política de Colombia. (Congreso de Colombia, 1998)

Artículo 2º.- Definición. Para efectos de la presente Ley denominase ECONOMÍA SOLIDARIA al sistema socioeconómico, cultural y ambiental conformado por el conjunto de fuerzas sociales organizadas en formas asociativas identificadas por prácticas autogestionarias solidarias, democráticas y humanistas, sin ánimo de lucro para el desarrollo integral del ser humano como sujeto, actor y fin de la economía.

Artículo 3º.- Protección, promoción y fortalecimiento. Declárase de interés común la protección, promoción y fortalecimiento de las cooperativas y demás formas asociativas y solidarias de propiedad como un sistema eficaz para contribuir al desarrollo económico, al fortalecimiento de la democracia, a la equitativa distribución de la propiedad y del ingreso y a la racionalización de todas las actividades económicas, en favor de la comunidad y en especial de las clases populares.

Artículo 4º.- Principios de la economía solidaria. Son principios de la Economía Solidaria:

1. El ser humano, su trabajo y mecanismos de cooperación, tienen primacía sobre los medios de producción.
2. Espíritu de solidaridad, cooperación, participación y ayuda mutua.

3. Administración democrática, participativa, autogestionaria y emprendedora.
4. Adhesión voluntaria, responsable y abierta.
5. Propiedad asociativo y solidaria sobre los medios de producción.
6. Participación económica de los asociados, en justicia y equidad.
7. Formación e información para sus miembros, de manera permanente, oportuna y progresiva.
8. Autonomía, autodeterminación y autogobierno.
9. Servicio a la comunidad.
10. Integración con otras organizaciones del mismo sector.
11. Promoción de la cultura ecológica. (Congreso de Colombia, 1998)

Capítulo 3. Diseño metodológico

3.1 Tipo de Investigación

Para la realización del presente proyecto, se aplicó una investigación de tipo descriptivo, teniendo en cuenta que, según (Hernández, 1997), “la Investigación Descriptiva busca especificar las propiedades, las características y los perfiles importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis”. A su vez, éste tendrá un enfoque mixto, toda vez que, de acuerdo a lo expresado por (M. Gómez, 2003), “es un proceso que recolecta, analiza y vincula datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio, en una serie de investigaciones para responder a un planteamiento del problema, o para responder a preguntas de investigación de un planteamiento del problema. Se usan métodos de los enfoques cuantitativo y cualitativo y pueden involucrar la conversión de datos cualitativos en cuantitativos y viceversa”.

Por lo tanto, según las características del proyecto y de acuerdo a las investigaciones de los autores, se aplicó una investigación de tipo descriptivo, con enfoque mixto, ya que se responde al interés de realizar el análisis, e interpretación de la naturaleza actual de la empresa y la composición o procesos administrativos

3.2 Población

La población objeto de estudio de este proyecto estuvo conformada por las 34 organizaciones del sector solidario que hacen parte de la Federación de productores “Fedeprocap”, las cuales están repartidas en municipios ubicados en la zona del Catatumbo, Provincia de Ocaña y Sur del César. De igual manera se tomó el total de las mujeres que según reporte de los representantes legales hacen parte activa de sus asociaciones

3.3 Muestra

La muestra estuvo comprendida por 33 asociaciones del sector Solidario, que están afiliadas y activas a la Asociación de Municipios del Catatumbo, provincia de Ocaña y Sur del Cesar (Asomunicipios) y que a su vez hacen parte de la Federación de productores (Fedeprocad). La segunda parte de la muestra fue de 492 mujeres que participan como asociadas de las 33 asociaciones objeto de estudio.

3.3 Recolección de la Información

La información se recolectó, utilizando como herramienta la aplicación de una encuesta a los 34 directivos de las asociaciones población de estudio y a las mujeres que hacen parte de cada una de las organizaciones, las preguntas del cuestionario mencionado se relacionan con el tema principal; siendo esta aplicada a través de la interacción personal y en algunos casos telefónicamente. La totalidad de la población nos brindará información de suma importancia para el desarrollo de los objetivos de este proyecto, además realizaremos un observatorio en el comportamiento de los factores externos de las organizaciones.

3.4 Procesamiento y Análisis de la Información

Teniendo en cuenta la información recolectada por medio de la encuesta, aplicada a la población objeto de la investigación, ésta se presentará de forma cuantitativa en tablas y gráficas con sus respectivos porcentajes y de forma cualitativa a través del análisis de cada una de las preguntas planteadas en el cuestionario.

Capítulo 4. Presentación de resultados

4.1 Identificar la participación de género en cada una de las Organizaciones Solidarias del Catatumbo de “Fedeprocap”.

Para el desarrollo del primer objetivo de esta investigación, tuvimos en cuenta el método de investigación descriptivo; escogiendo como referencia el cuestionario. Diseñamos una encuesta de nueve (9) preguntas dirigidas a los representantes legales de cada una de las asociaciones que hacen parte de la federación de productores “Fedeprocap”, relacionadas directamente al manejo de la inclusión de género dentro de las mismas.

Como primer paso tuvimos como punto de partida el acta de conformación de la federación que nos compartió la asociación de municipios del Catatumbo, provincia de Ocaña y sur el Cesar “Asomunicipios”. En dicha acta se encuentran datos como nombre, nit, nombre del delegado, número de identificación del representante, vereda/dirección y un contacto telefónico de las 34 organizaciones objeto de estudio; con esta referencia procedimos a llamar a cada una de las entidades para ejecutar el instrumento de recolección de información.

A continuación se presenta la tabulación y el análisis correspondiente a cada una de las preguntas estipuladas en la encuesta según la información recolectada. Cabe resaltar que una (1) de las 34 asociaciones no fueron encuestadas; porque fue liquidada debido a ldeciciosnes de sus asociados.

4.1.1 Análisis de la encuesta realizada a los representantes legales de las asociaciones.

Tabla 1. Participación de género en las asociaciones de Fedeprocap dividida por municipios

Municipio	Mujeres	Hombres
Ocaña	31	47
Convención	60	171
Hacarí	21	75
Teorama	9	0
Sardinata	22	68
La esperanza	86	262
Rio de oro	13	31
Cachira	33	109
La playa de Belén	141	185
San Calixto	3	34
El Carmen	11	101
El Tarra	29	185
Abrego	33	98
Total	492	1.366

Fuente: Autores del proyecto, según las encuestas realizadas a los representantes legales.

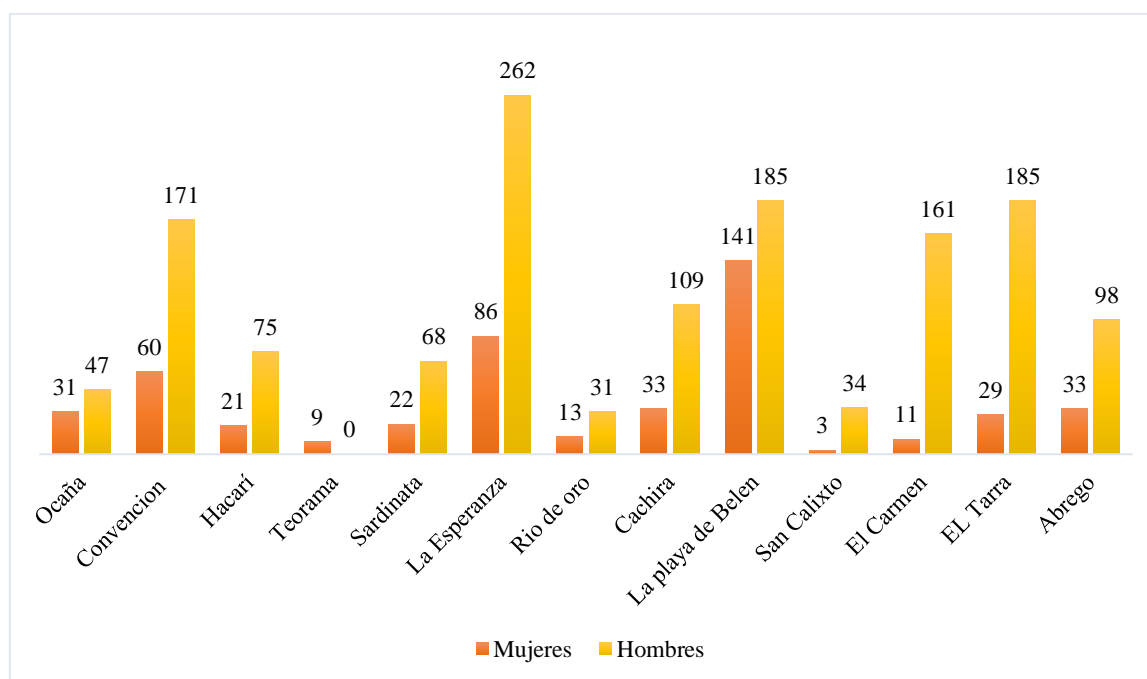


Figura 1. Participación de género en las asociaciones de Fedeprocap dividida por municipios
Fuente: Autores del proyecto, según las encuestas realizadas a los representantes legales.

Para iniciar con el desarrollo del instrumento propuesto, se indagó a los representantes legales de cada una de las asociaciones sobre el total de los asociados inscritos actualmente en cada una de ellas; partiendo de la participación de género se preguntó con cuántos hombres y mujeres se encuentran laborando la compañía ahora.

Según la información suministrada por los delegados la Federación de productores “Fedeprocap” está consolidada por 1.858 asociados, distribuidos en las 33 asociaciones objeto de estudio de esta investigación. Teniendo en cuenta el total de los participantes, se puede deducir que la participación de las mujeres está representada en un 26,48% correspondiente a una cifra de 492 mujeres; la población masculina ocupa el 73.51% con 1.366 hombres trabajando.

Cabe resaltar que este género cuenta con un sumo porcentaje de representación, debido a que las actividades de las organizaciones son agrícolas y generalmente se requiere un empleo de fuerza y manipulación de maquinaria pesada. Sin embargo, algunas de las asociaciones siembran cultivos que pueden ser plantados por las mujeres ya que el proceso no merita tanto esfuerzo.

La playa de Belén es el municipio que cuenta con mayor participación dentro todo el grupo estudiado en esta encuesta, esta cuenta con 141 mujeres y 185 hombres distribuidos en tres (3) asociaciones de diversidad de género y una organización comprendida solo por damas. San Calixto es la lugar que mantiene la proporción menor de agrupación femenina de las 13 localidades encuestadas, contando solo con tres (3) en la compañía que labra dentro de esta comunidad y Teorama es la municipalidad que no cuenta con intervención masculina y como segundo lugar se presenta Rio de Oro con menor número de varones asociados.

Tabla 2. *Política de equidad de género en las asociaciones*

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Si	10	30,30
No	23	69,69
Total	33	100

Fuente: Autores del proyecto, según las encuestas realizadas a los representantes legales.

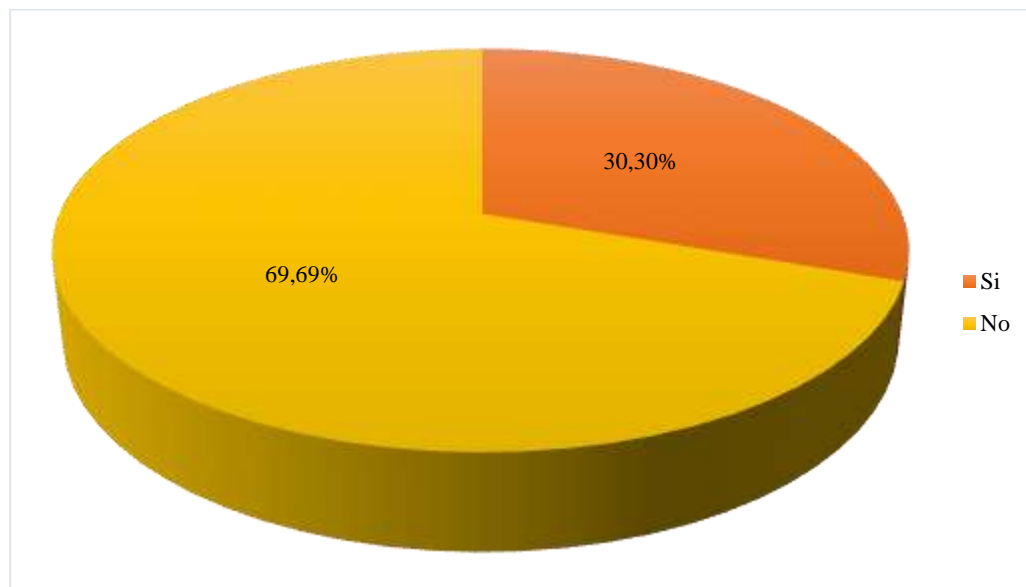


Figura 2. Política de equidad de género en las asociaciones

Fuente: Autores del proyecto, según las encuestas realizadas a los representantes legales.

Para iniciar la investigación sobre la problemática presentada, se indago a los delegados de las asociaciones sobre la existencia de una política de equidad de género; la cual contemple por escrito que dentro de la misma se garantizan con plenitud los derechos humanos integrales. En este caso el 69,69% de las asociaciones mencionaron no contar con esta política dentro de sus parámetros; sin embargo resaltaron no excluir personas interesadas en pertenecer a las organizaciones por su condición de vida y el 30,30% si dicen contar con este régimen.

Tabla 3. *Los hombres son los indicados de ocupar cargos en la asociación*

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Si	0	0
No	33	100
Total	33	100

Fuente: Autores del proyecto, según las encuestas realizadas a los representantes legales.

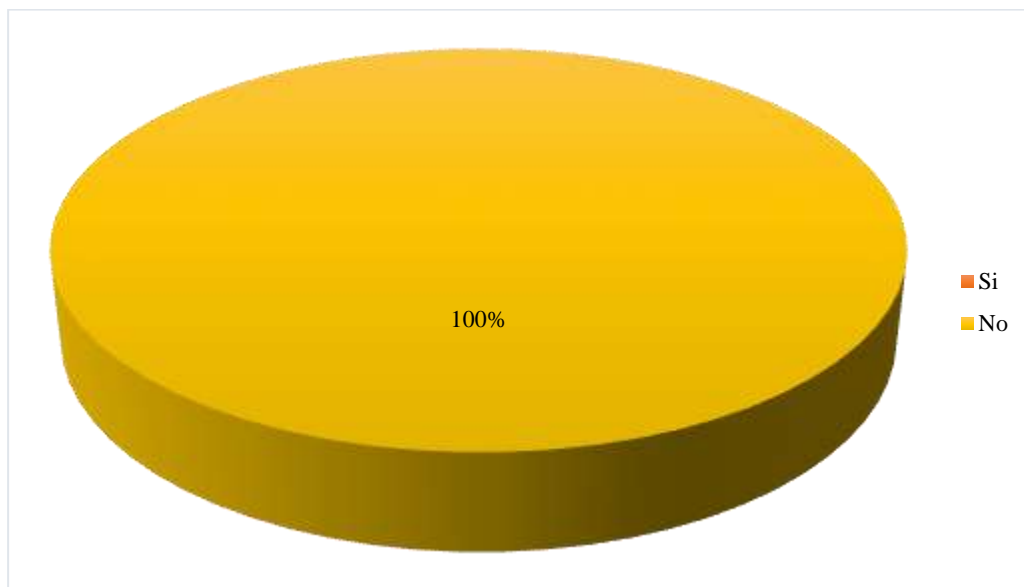


Figura 2. Los hombres son los indicados de ocupar cargos en la asociación
Fuente: Autores del proyecto, según las encuestas realizadas a los representantes legales.

Según el total de los representantes legales, los hombres no son necesariamente los indicados para desempeñar los cargos dentro de las asociaciones solidarias. Dichas personas expusieron que el género femenino no se quedaba atrás en las labores de campo, manifestando las habilidades y capacidades que poseen las mujeres que participan en cada una, resaltando que son mujeres verracas competentes para labrar; destacando también su orden para llevar a cabo los procesos internos de administración.

Tabla 4. Resultados obtenidos por un equipo de trabajo con diversidad de género

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Logran mejores resultados	26	78,78
No impacta el género de los participantes en el resultado	7	21,21
Logran peores resultados	0	0
No sabe/ No responde	0	0
Total	33	100

Fuente: Autores del proyecto, según las encuestas realizadas a los representantes legales.

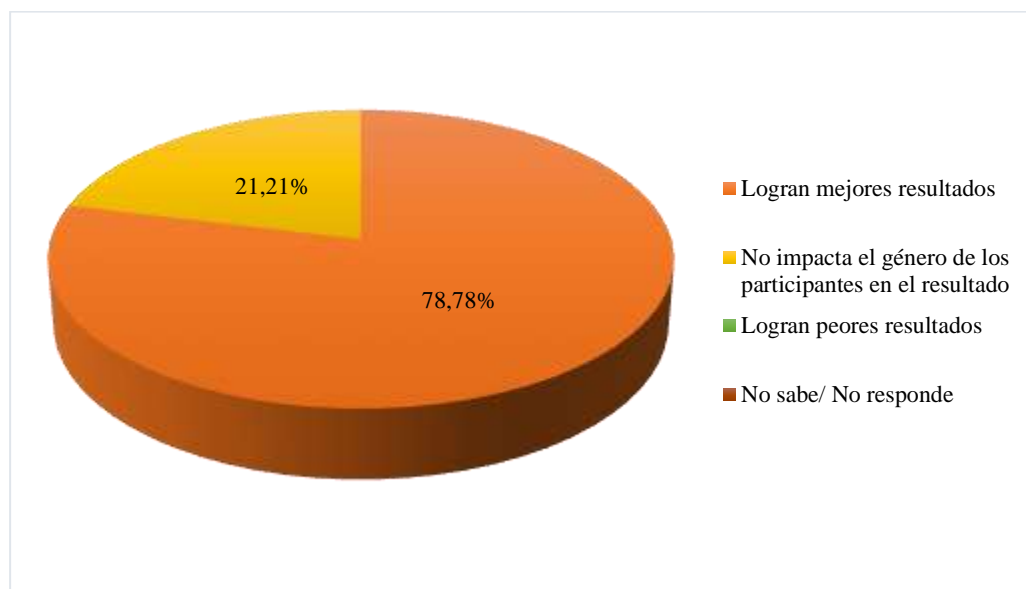


Figura 3. Resultados obtenidos por un equipo de trabajo con diversidad de género
Fuente: Autores del proyecto, según las encuestas realizadas a los representantes legales.

En cuanto a los resultados que se obtienen al conformar un equipo de trabajo para desempeñar un objetivo dentro de la organización, el 78,78% de los representantes opinan que los grupos creados por hombres y mujeres en conjunto obtienen mejores resultados, dando como referencia que la diversidad entre hombres y mujeres aporta diferentes maneras de pensar, distintas opciones a seguir; siendo esto un aspecto muy positivo a la hora de tomar decisiones y el 21,21% piensan que la variedad de género no influye en el éxito de ese personal.

Tabla 5. *Las posiciones gerenciales solo pueden ser ocupadas por un solo género por política empresarial*

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Si	9	27,27
No	24	72,72
Total	33	100

Fuente: Autores del proyecto, según las encuestas realizadas a los representantes legales.

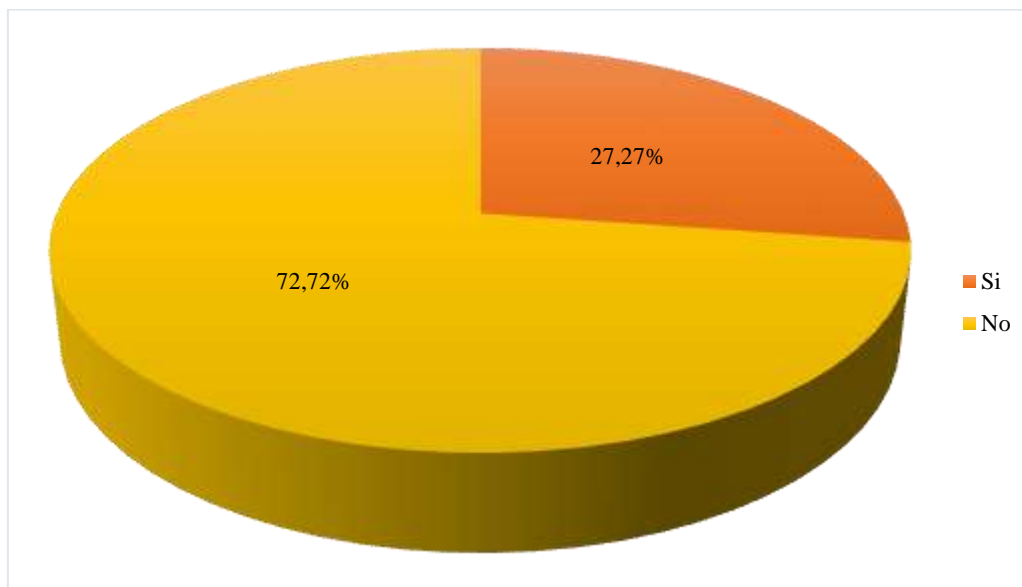


Figura 4. Las posiciones gerenciales solo pueden ser ocupadas por un solo género por política empresarial

Fuente: Autores del proyecto, según las encuestas realizadas a los representantes legales.

Las asociaciones que hacen parte de Fedeprocap dicen no contar con una política organizacional que defina un género específico para desempeñar un cargo directivo, por ende el 72,72% de los encuestados respondieron que la postulación a un cargo disponible dentro de la organización es de total iniciativa e interés. Por otro lado el 27,27% que corresponde a cuatro (4) entrevistadas, mencionan que tampoco mantienen una restricción a la hora de solicitar ocupar un cargo por uno de los asociados; pero notan que las mujeres poseen un porcentaje menor de decisión a la hora de querer pertenecer al grupo de alta dirección.

Tabla 6. *Condiciones y oportunidades laborales equitativas dentro de las asociaciones*

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Si	23	69,69
No	10	30,30
Total	33	100

Fuente: Autores del proyecto, según las encuestas realizadas a los representantes legales.

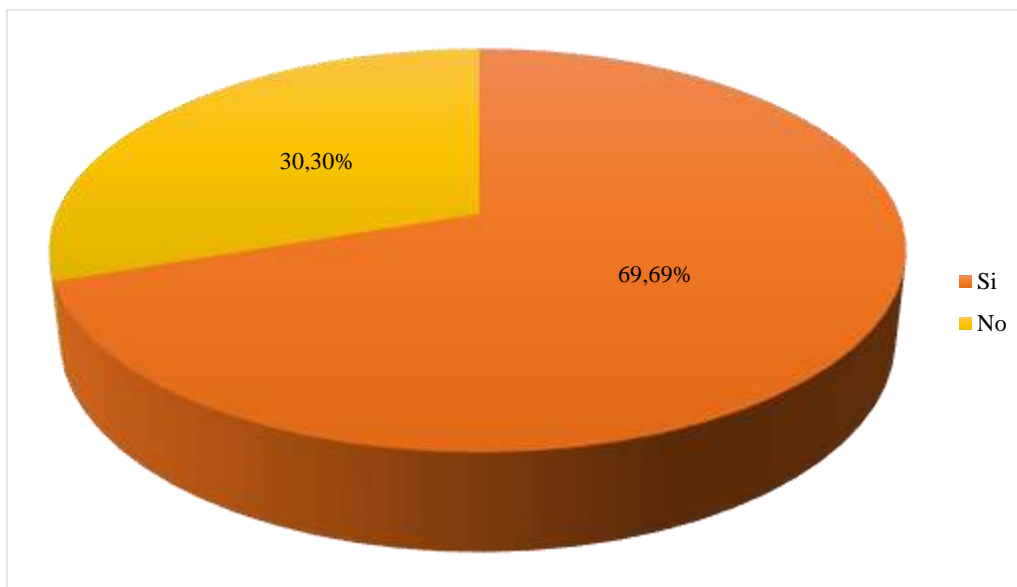


Figura 5. Condiciones y oportunidades laborales equitativas dentro de las asociaciones
Fuente: Autores del proyecto, según las encuestas realizadas a los representantes legales.

Para esta pregunta el 69,69% de los delegados expusieron que los asociados tanto hombres como mujeres, tenían las mismas condiciones en su puesto de trabajo y oportunidades de ingresar a ser parte de la asociación; dando a conocer que como único requisito para pertenecer es conocer de la zona rural y tener el interés de aportar sus conocimientos y trabajo para el desarrollo de proyectos que ayuden a crecer a las asociación. Del otro lado se mantiene un 30,30% que responden con un criterio en particular, mencionan que la mayoría de las labores diarias pertenecen a la agricultura; presentando un nivel de desventaja en algunos casos para la población femenina ya que en esta se emplea un poco de carga pesada.

Tabla 7. *Igualdad de oportunidades de formación complementaria para hombres y mujeres*

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Si	28	84,84
No	0	0
No sabe/ No responde	5	15,15
Total	33	100

Fuente: Autores del proyecto, según las encuestas realizadas a los representantes legales.

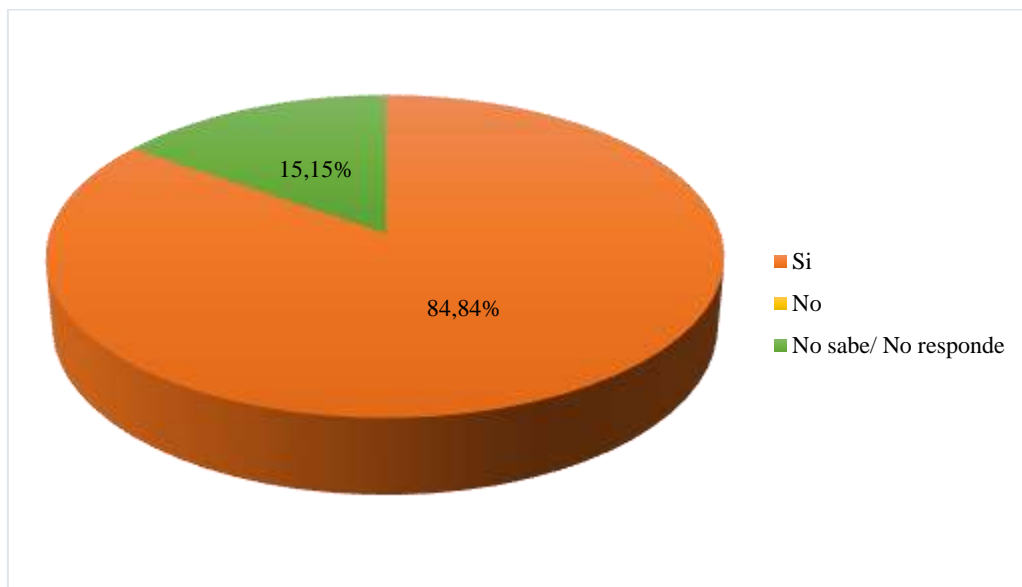


Figura 6. Igualdad de oportunidades de formación complementaria para hombres y mujeres
Fuente: Autores del proyecto, según las encuestas realizadas a los representantes legales.

Para esta pregunta 28 delegados encuestados, expusieron que los asociados tanto hombres como mujeres tenían las mismas oportunidades a participar de formaciones complementarias que se le brinden por parte de entes externos. Ellos mencionaron no cohibir la intervención a las capacitaciones, se maneja un sistema de libre asistencia, notando así que la participación de las mujeres es muy limitada a estos espacios de formación complementaria que se le brindan a las asociaciones por parte de las entidades de apoyo; aclarando que siempre los temas tratados son de interés para el crecimiento organizacional. El resto de los encuestados optaron por el no sabe/ no responde, debido a que son organizaciones de solo mujeres y esta pregunta no está enlazada a la situación de su asociación.

Tabla 8. *Desventaja en el contexto laboral de la población femenina frente a la masculina*

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Si	10	30,30
No	23	69,69
Total	33	100

Fuente: Autores del proyecto, según las encuestas realizadas a los representantes legales.

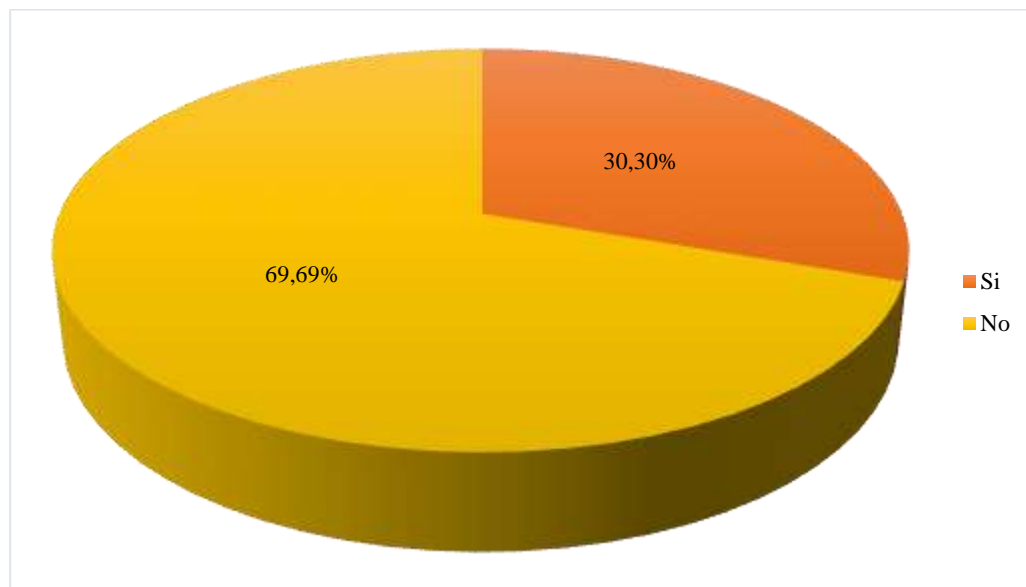


Figura 7. Desventaja en el contexto laboral de la población femenina frente a la masculina
Fuente: Autores del proyecto, según las encuestas realizadas a los representantes legales.

En esta opinión personal de los representantes, un 69,69% define a la mujer actual como un ser humano capacitado en condiciones de poder desempeñar cualquier cargo disponible en el mercado laboral y con esto tener las mismas posibilidades de los hombres a la hora de postularse a una oferta de trabajo. El resto de encuestados ocupando un 30,30% del total, mencionan que aun en el siglo XXI la población femenina tiene que soportar con el machismo mundial, siendo consideradas el personal adecuado para la ocupaciones hogareñas y crianza de sus hijos; reduciendo la posibilidad de un desempeño profesional en una organización.

Tabla 9. Participación de las mujeres en las asociaciones de Fedeprocap

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Muy notable	24	72,72
Poco notable	9	27,27
Total	33	100

Fuente: Autores del proyecto, según las encuestas realizadas a los representantes legales.

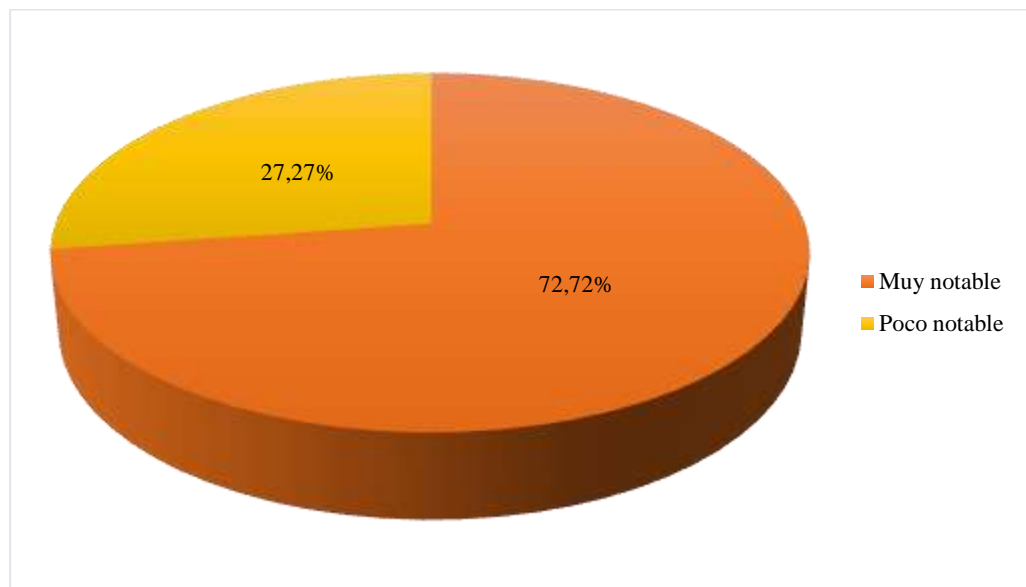


Figura 8. Participación de las mujeres en las asociaciones de Fedeprocav
Fuente: Autores del proyecto, según las encuestas realizadas a los representantes legales.

Evidentemente en este ítem nos podemos dar cuenta de que la participación de la mujer en estas asociaciones es positiva, abarco el porcentaje más grande pronunciando que su trabajo, intervención e ideas son muy notables en el desarrollo interno de las mismas. El 27,27% mencionan que su participación es poco notable, en este caso la mayoría de estas con las responsables de los miembros de su familia; limitándoles el tiempo diario y con ello la asistencia a reuniones, asambleas, presentaciones de proyectos, entre otros.

A manera de análisis general para este primer objetivo y gracias a la información suministrada por parte de los representantes legales a través de la encuesta realizada, se logró determinar que la mayor participación de género en la federación de productores campesinos Fedeprocav recae en la población masculina ya que esta cuenta con 1.366 asociados registrados actualmente. La mayoría de las asociaciones no cuentan con una política de equidad de género, pero dicen no excluir personal interesado en ingresar por sus condiciones de vida.

La razón social del grupo de asociaciones de la federación de productores campesinos Fedeprocap tiene como actividad principal la agricultura manejando variedad de cultivos, los representantes legales mencionan que no solo los hombres son los indicados para realizar esta labor, ellos creen en las capacidades y habilidades con las que cuentan sus asociadas y afirman que estas también son capaces de realizar los procesos de labranza.

Este tipo de asociaciones constantemente debe crear ideas de proyecto presentados a las entidades que brinden un acompañamiento y apoyo en conocimientos para plasmar este plan en el formato de requisito basándose en los requerimientos necesarios, exponiendo posteriormente a las entidades gubernamentales para que apoyen económicamente; los representantes legales aseguran que para estas actividades optan por equipos de trabajo con diversidad de género, mencionando que es un complemento muy eficiente a la hora de obtener resultados.

Además se puede concluir que en aspectos generales tanto el hombre como la mujer no se encuentran excluidos para ningún tipo de labor dentro de la misma, por ende cuenta con las mismas posibilidades y oportunidades en su lugar de trabajo.

4.2 Reconocer los principales retos que ha enfrentado la mujer para hacer parte de las empresas del Sector Solidario de la federación

Para la solución de este segundo objetivo se propuso una encuesta de 11 preguntas, basadas en la temática de la participación laboral y asociativa del grupo femenino de las asociaciones objeto de estudio. El cuestionario se planteó indagando cuales son las razones principales de la ausencia de las mujeres en el sector, tomando como referencia el machismo que se presenta actualmente.

La recolección de información se realizó con la mayoría de las mujeres a través de llamada telefónica debido al difícil acceso a la zona veredal por los grupos armados y el constante conflicto que se presenta en dicha zona. Los representantes legales compartieron los contactos de cada una de las asociadas facilitándonos el acceso directo al dialogo con ellas; logrando recopilar la información necesaria para el desarrollo de este tema de investigación. Algunas asociadas están ubicadas en veredas aledañas de los municipios, mucho de este sector no cuenta con cobertura de señal móvil, por ende tres de estas organizaciones se encuestaron de manera presencial por medio del delegado, quien se ofreció de manera voluntaria a realizarlas durante una reunión de asamblea que se ejecuta de manera periódica.

A continuación se presenta la tabulación y el análisis correspondiente a cada una de las preguntas estipuladas en la encuesta según la información recolectada.

Tabla 10. *Rango de edad de las mujeres asociadas*

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Entre 18 y 25	10	2,03
Entre 26 y 38	211	42,88
Entre 39 y 50	224	45,52
Más de 51	47	9,55
Total	492	100

Fuente: Autores del proyecto, según las encuestas realizadas a los representantes legales.

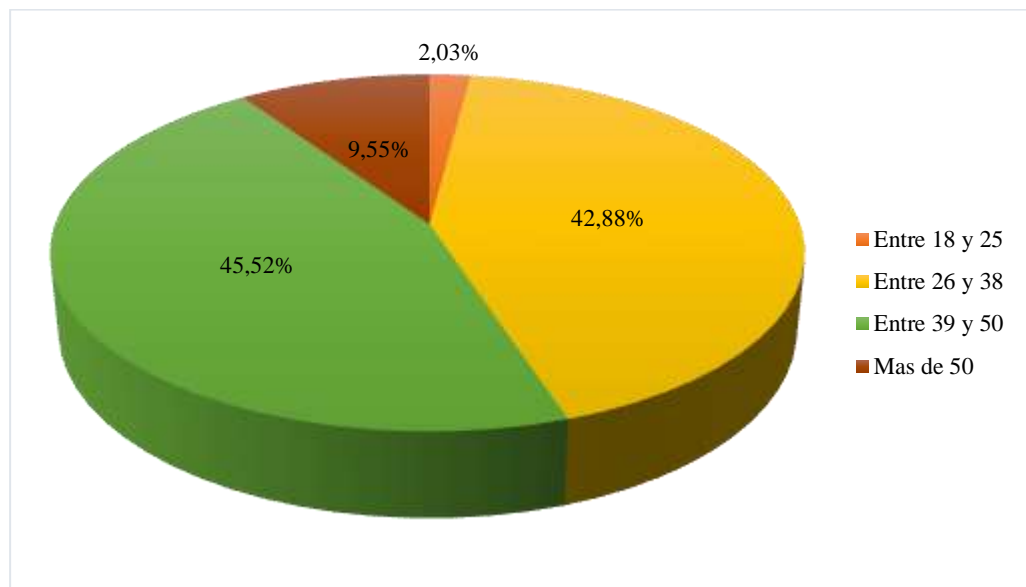


Figura 9. Rango de edad de las mujeres asociadas

Fuente: Autores del proyecto, según las encuestas realizadas a los representantes legales.

Para este primer ítem, la información recolectada a través de las encuestadas nos arrojó que el rango de edad que mayor existe en la federación es el de 39 a 50 años abarcando el 45,52% de la tabulación total de esta pregunta, como segundo porcentaje se presenta el 42,88% comprendido por las mujeres de 26 a 38 años, el grupo de las jóvenes de 18 a 25 años ocupan el 2,03% y por último se presentan 47 asociadas con 51 o más años de edad tomando un 9,55% del grupo de investigación.

Tabla 11. Estado civil de las mujeres asociadas

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Soltera	80	16,26
Casada	100	20,32
Unión libre	250	50,81
Otra	62	12,60
Total	492	100

Fuente: Autores del proyecto, según las encuestas realizadas a los representantes legales.

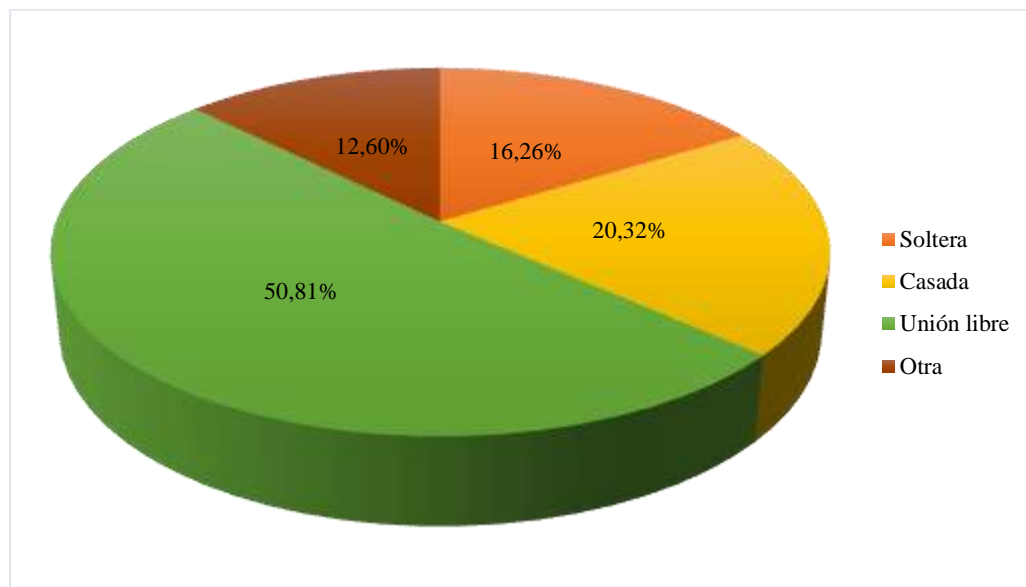


Figura 10. Estado civil de las mujeres asociadas

Fuente: Autores del proyecto, según las encuestas realizadas a los representantes legales.

La mayoría de las mujeres de la población encuestada dicen tener su situación civil en unión libre, cubriendo la mitad del porcentaje de la tabulación total con un 50,81%, la siguiente categoría mayor elegida se presentan las mujeres casadas ocupando un 20,32%, continuando con la población de mujeres solteras que dicen solo vivir con sus hijos y algunos parientes cercanos representadas con un 16,26% y el porcentaje restante le corresponde a las mujeres que tomaron el inciso de otras, dando a conocer que se encuentran viudas y en algunos casos divorciadas.

Tabla 12. Nivel educativo de las mujeres asociadas

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Primaria	181	36,78
Secundaria	129	26,21
Técnico	92	18,69
Otro	80	16,26
Ninguno	5	1,01
Total	492	100

Fuente: Encuesta realizada al representante legal de las asociaciones de Fedeprocacp

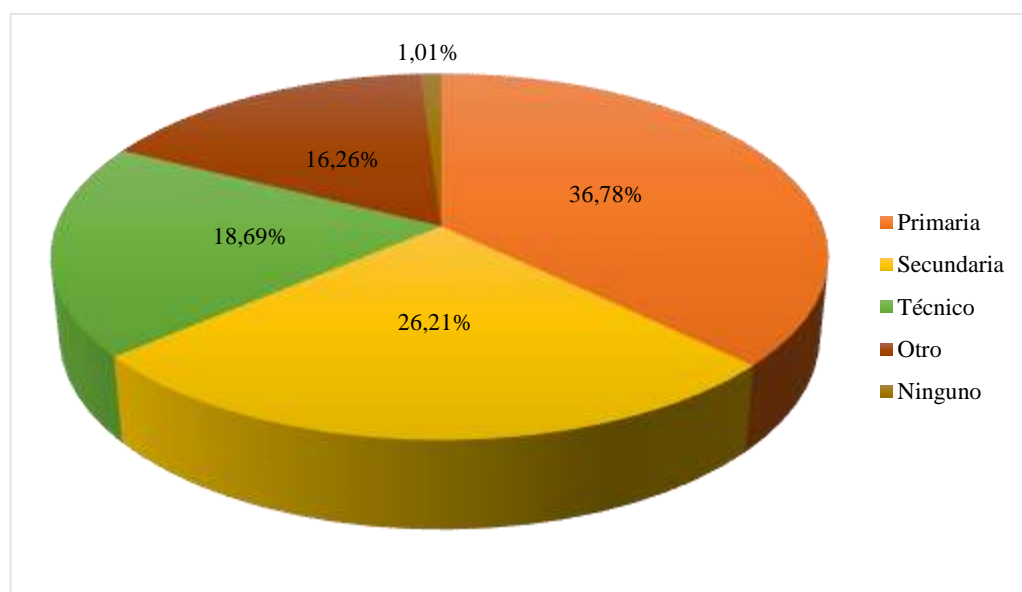


Figura 11. Nivel educativo de las mujeres asociadas

Fuente: Autores del proyecto, según las encuestas realizadas a los representantes legales.

La ubicación de la población objeto de estudio de esta encuesta se encuentra en zona rural, partiendo del difícil acceso a la educación básica, del total de las mujeres investigadas solo cuentan con la primaria cursada; en este grupo se encuentran 181 asociadas. El 26,21% corresponde a la educación media, exponiendo algunas que solo cursaron hasta noveno grado. La federación cuenta con 92 mujeres técnicas y tecnólogas basadas en temas administrativos y artesanales manejando el 18,69% de la tabulación, así mismo existen 80 profesionales de distintas áreas y finalmente el 1,01% afirma no contar con ningún tipo de estudio, tomando como referencia que estas mujeres son las de avanzada edad.

Tabla 13. Cargo desempeñado por las mujeres asociadas

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Directivo	24	4,87
Administrativo	57	11,58
Otro	411	83,53
Total	492	100

Fuente: Autores del proyecto, según las encuestas realizadas a los representantes legales.

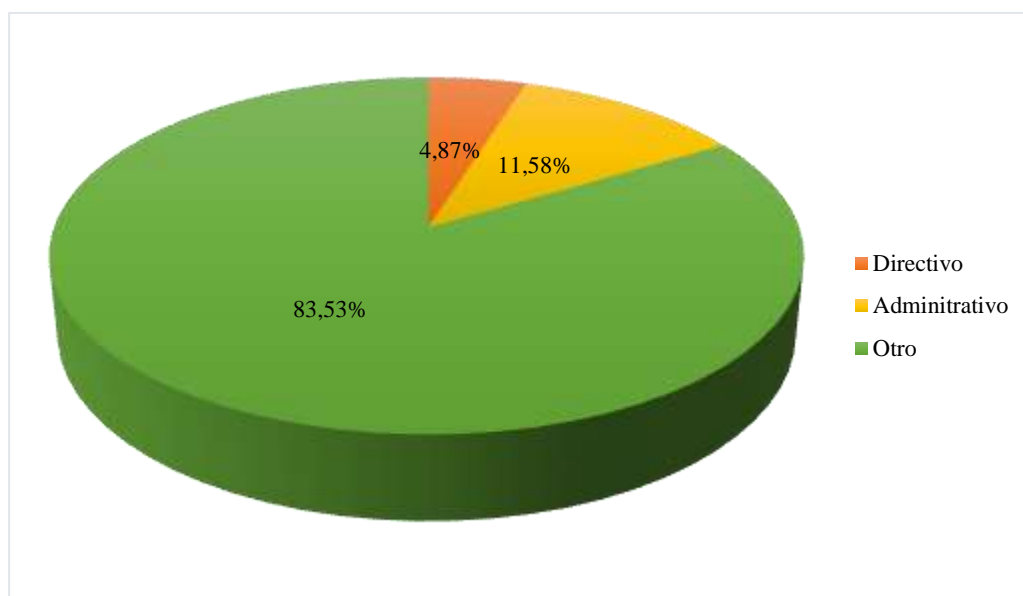


Figura 12. Cargo desempeñado por las mujeres asociadas

Fuente: Autores del proyecto, según las encuestas realizadas a los representantes legales.

Según la información recolectada es evidente notar que más de la mitad de las mujeres que conforman la federación ocupan el papel de asociadas dentro de las mismas, este grupo femenino abarca el 83,53% con 411 señoras, en el oficio de secretaria o tesorera hay 57 socias que laboran en puestos administrativos teniendo un 11,58% del total y en los cargos directivos encontramos damas que están a cargo de posiciones como presidente y representante legal, éstas mantienen un 4,87% contando con 24 directivas dentro de las 33 asociaciones objetivo de investigación.

Tabla 14. *Igualdad de acceso a los servicios básicos para las mujeres asociadas*

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Si	492	100
No	0	0
Total	492	100

Fuente: Autores del proyecto, según las encuestas realizadas a los representantes legales.

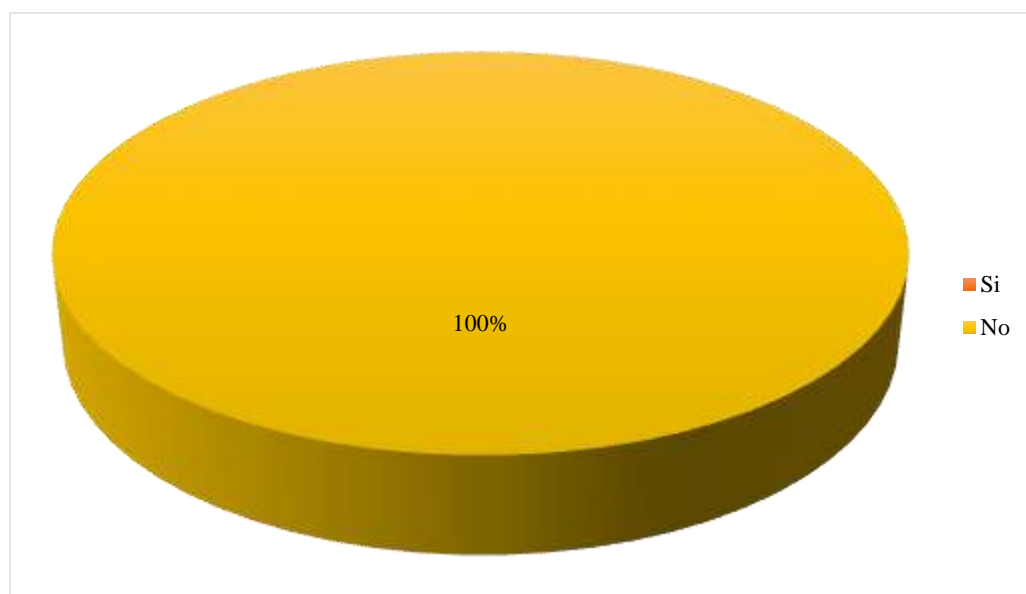


Figura 13. Igualdad de acceso a los servicios básicos para las mujeres asociadas

Fuente: Autores del proyecto, según las encuestas realizadas a los representantes legales.

En esta pregunta de la encuesta planteada, el total de la población femenina interrogada se mantuvo en la opción de afirmar que ellas también cuentan con los mismos accesos a los servicios básicos que se ofrecen en cada una de las asociaciones; estas mujeres destacan que todos los asociados tienen igualdad de condiciones y participación en dichas prestaciones que la organización este brindando a sus socios constantemente, aclarando que estos servicios básicos están desde una brigada de salud por parte de una entidad subsidiada, actividades de aprendizaje y superación personal hasta espacios de dinámica y pausas activas.

Tabla 15. Valoradas las capacidades sin prejuicio de las mujeres asociadas

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Si	492	100
No	0	0
Total	492	100

Fuente: Autores del proyecto, según las encuestas realizadas a los representantes legales.

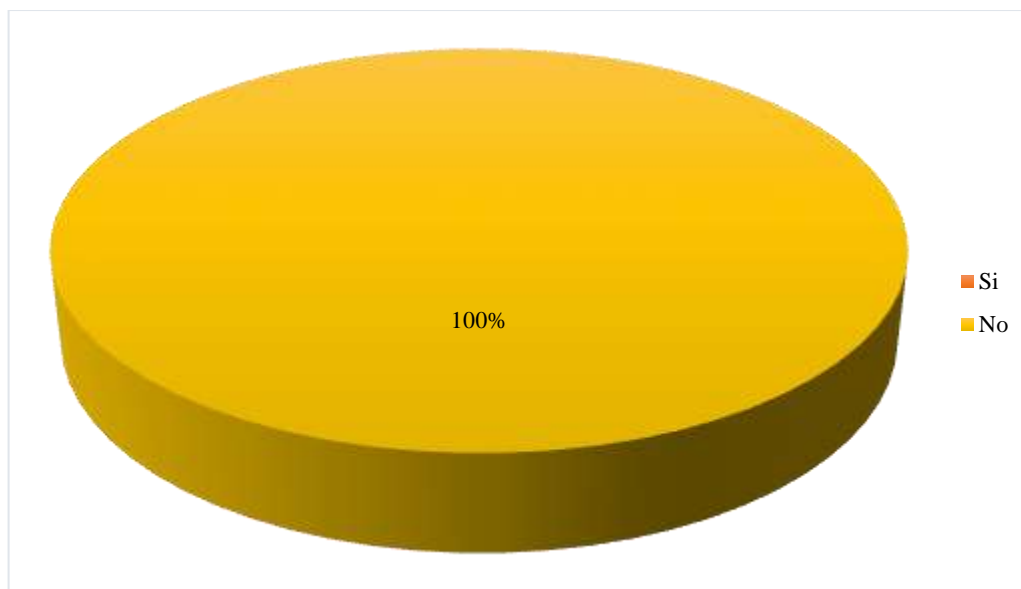


Figura 14. Valoradas las capacidades sin prejuicio de las mujeres asociadas

Fuente: Autores del proyecto, según las encuestas realizadas a los representantes legales.

Al igual que el ítem anterior todas las mujeres encuestas que hacen parte de las 33 asociaciones, confirmaron que sus ideas y capacidades expuestas en la organización ya sea para un nuevo proyecto o para la solución de un problema, no son discriminadas ni rechazadas por el contrario, sus pensamientos, conocimientos y aportes en las asambleas son tomados en cuenta a la hora de tomar decisiones o mejorar algún plan que se esté considerando como opción de mejora y crecimiento organizacional.

Tabla 16. *Salario adecuado para las mujeres asociadas*

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Si	16	3,25
No	476	96,74
Total	492	100

Fuente: Autores del proyecto, según las encuestas realizadas a los representantes legales.

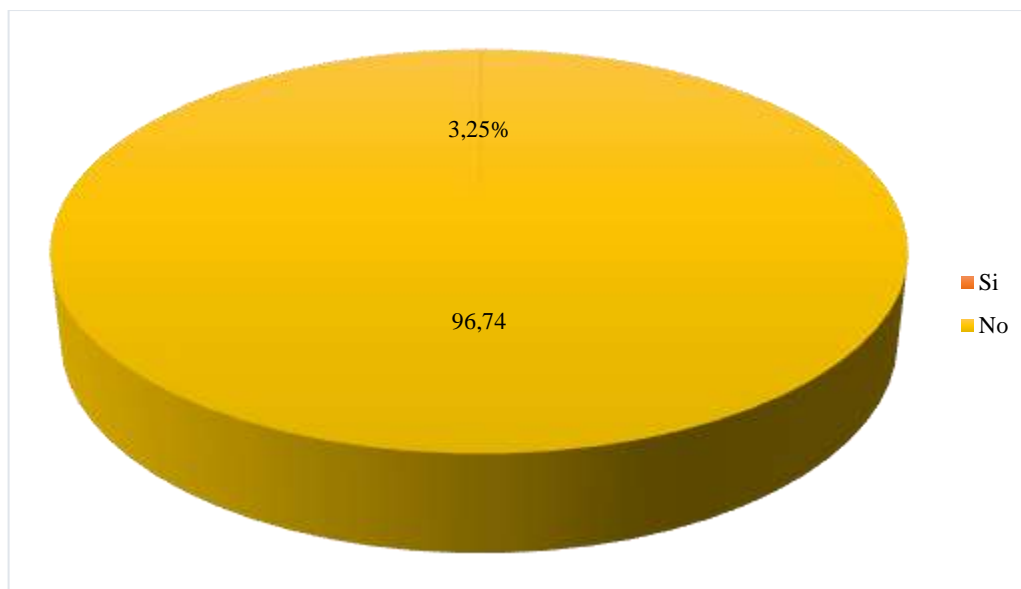


Figura 15. Salario adecuado para las mujeres asociadas

Fuente: Autores del proyecto, según las encuestas realizadas a los representantes legales.

En este ítem se obtuvo un porcentaje bastante reducido con respecto a las mujeres que reciben una remuneración por el cargo que ejerce en las asociaciones, solo existen 16 señoras que corresponde al 3,25% del total de las encuestadas. Ellas cuentan con un salario mensual y se sienten que el monto es acorde a sus funciones, puesto que en esta pregunta se refleja lo anterior mencionado. El 96,74 % de las asociadas no son remuneradas; estas mantienen un trabajo voluntario mientras la organización comienza su proceso productivo y comienza a obtener ingresos monetarios favorables. Cabe resaltar que las asociaciones que recompensan económicamente a sus asociadas, son las que ya cuentan con un proceso de producción y comercialización en el mercado.

Tabla 17. Principales obstáculos que imposibilitan el ingreso de las mujeres a las asociaciones

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Problemas familiares	187	38,00
Cuidado de los hijos	74	15,04
Falta de conocimientos	5	1,01
No tener experiencia	226	45,93
Total	492	100

Fuente: Autores del proyecto, según las encuestas realizadas a los representantes legales.

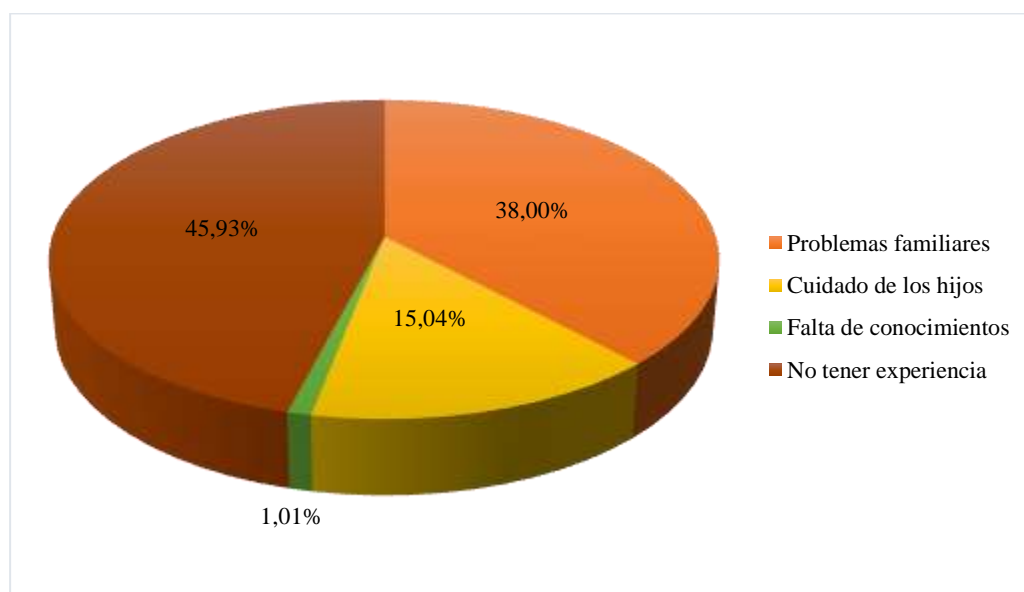


Figura 16. Principales obstáculos que imposibilitan el ingreso de las mujeres a las asociaciones
Fuente: Autores del proyecto, según las encuestas realizadas a los representantes legales.

Para terminar el desarrollo de este segundo objetivo, tenemos el interrogante del principal obstáculo que presentan las mujeres a la hora de poder ingresar y desempeñarse en una asociación; los resultados obtenidos nos arrojan que el primer impedimento es la falta de experiencia del como colocar en práctica conocimientos adquiridos y las habilidades personales a la hora de ejercer un cargo representativo dentro de la organización cubriendo un 45,93% de la tabulación correspondiente, como segunda razón se presentan los problemas familiares; se definen principalmente en oficios varios que estas realizan diariamente en cada uno de sus hogares en esta opción de respuesta encontramos un 38 % que consta de 187 mujeres. Algunas mujeres exponen que su falta de disponibilidad va enlazada al cuidado de

sus hijos; ellas comentan que muchas veces no pueden asistir a actividades que promueve la asociación por cumplir su rol de madre, aquí encontramos un 15,04% y por último encontramos un 1,01% que manifiesta que carecen de conocimientos; exactamente son las mujeres que no cuentan con ningún nivel educativo.

Como análisis final del segundo objetivo del cual se indago sobre los principales obstáculos que se presentan en la vida cotidiana de las mujeres a la hora de pertenecer a una organización solidaria, denotamos que la mayoría de este grupo femenino se encuentra en un rango de edad de 26 a 50 años siendo considerada una etapa de madurez y ejecución de su proyecto de vida manteniéndose a la expectativa de la adquisición de nuevos conocimientos y descubrimiento de habilidades. La generalidad de la conformación de los hogares de estas señoras está constituido por una unión conyugal marital libre, es por ello que el primer y el más recurrente impedimento que ellas presentan al momento de desempeñarse en un cargo que requiere y demanda gran disponibilidad de tiempo son por sus labores hogareñas y responsabilidad familiar sumado a esto el bajo nivel de escolaridad lo que puede ser un factor de gran impacto a la hora de asumir roles directivos y administrativos. Otro aspecto a destacar es que las mujeres dicen no contar con una experiencia adecuada para hacerse responsable de cargos que influyan directamente en el crecimiento y el éxito de las asociaciones.

4.3 Diseñar una estrategia para fortalecer el papel de la mujer al interior de las Organizaciones Solidarias del Catatumbo de “Fedeprocacp”

Para el desarrollo de este tercer objetivo de la investigación de inclusión de género, se tuvo en cuenta el último ítem de la encuesta propuesta la cual fue dirigida a las mujeres de las diferentes asociaciones solidarias objeto de estudio, esta arrojó información de gran utilidad

ya su vez nos brindó la razón principal de la problemática que obstaculiza el ingreso o mayor participación de la población femenina a desempeñarse en cargos administrativos dentro de las organizaciones.

A continuación daremos a conocer el punto de referencia para determinar la estrategia pertinente que se sugiere poner en marcha en las asociaciones de la federación, para lograr consigo una mayor intervención y empoderamiento de las mujeres que permita explorar y potencializar todas sus habilidades, conocimientos e ideas, brindándoles a las mismas más oportunidades en el ámbito laboral y a las empresas un personal activo que aporte para el crecimiento organizacional manteniendo un punto de equilibrio que permita su sostenibilidad.

Tabla 18. Acciones para lograr el empoderamiento de las mujeres en el entorno laboral

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Capacitaciones sobre liderazgo	212	43,08
Mayor requerimiento en cargos directivos	0	0
Poder interno y psicológico	280	56,91
Total	492	100

Fuente: Autores del proyecto, según las encuestas realizadas a los representantes legales.

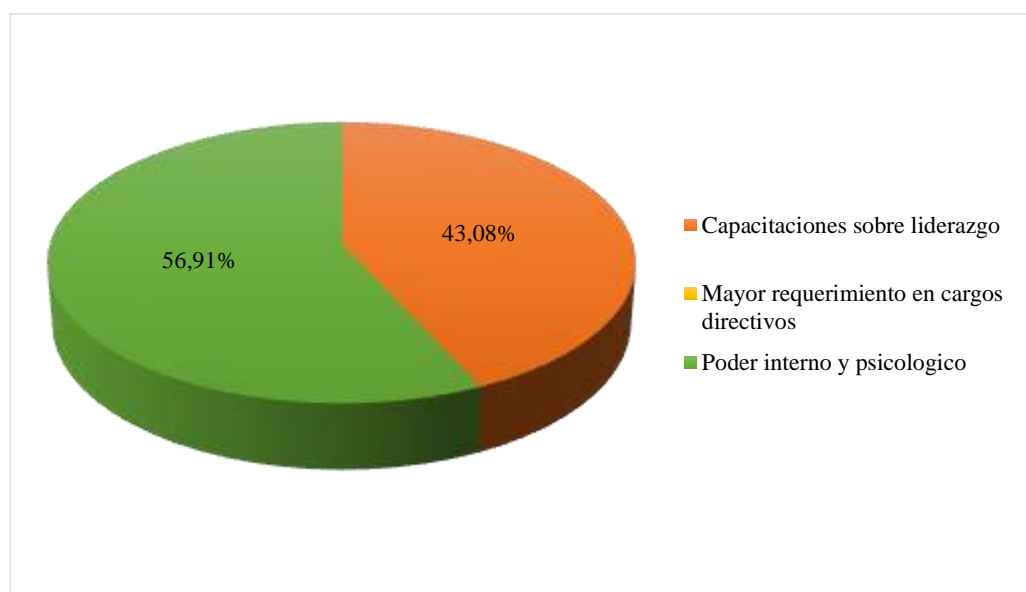


Figura 17. Método de lograr el empoderamiento de una mujer en el entorno laboral

Fuente: Autores del proyecto, según las encuestas realizadas a los representantes legales.

Según los datos arrojados en esta pregunta, el 56,91% de del total de las mujeres encuestadas afirma que la razón principal que imposibilita pertenecer a las organizaciones es la falta de confianza o afectaciones psicológicas, siendo este un tema que abarca el empoderamiento personal; incrementando las posibilidades de un ser humano dentro de un grupo social mejorando consigo su situación interpersonal. Y el otro 43,08% piensa que la problemática abarca la ausencia de capacitaciones sobre dirección y liderazgo, la cual desarrolla la capacidad de trabajar en conjunto en pro de buenos resultados internos; mejorando las condiciones dentro de la organización. Además de las razones anteriores, algunas asociadas dieron a conocer que otro factor que obstaculizaba esta situación es la falta de tiempo; debido a que la mayoría de las encuestadas son madres cabeza de hogar y su disponibilidad es limitada por atender los quehaceres de la casa. Muchas de ellas son conscientes del esfuerzo y dedicación que merita un cargo directivo o administrativo en la asociación y exponen que han sentido temor al momento de querer postularse a desempeñarse en estos cargos.

Partiendo de los resultados obtenidos de la encuesta de las mujeres, se propone una actividad grupal de capacitaciones para retroalimentar y fortalecer conocimientos sobre los temas de empoderamiento y liderazgo que son los causantes de la ausencia en la participación de las mujeres según la investigación, igualmente se plantea realizar ejercicios personales dinámicos para mejorar la comprensión de esas temáticas y replantear el desarrollo de la confianza consigo mismo.

4.3.1. Capacitación sobre empoderamiento.

4.3.1.1 Temas a tratar.

1. Concepto de empoderamiento.

2. Conocimiento de si mismo.
3. Identificación y valoración de fortalezas propias.
4. Desarrollo de hábitos mentales positivos.
5. Control de miedo y riesgo.

4.3.1.2 Objetivos.

Autoreconocer sus capacidades, fortalezas y debilidades para así poder comprender el comportamiento de sus compañeros de trabajo, facilitando las relaciones interpersonales con las personas que las rodean ayudando a construir un ambiente laboral positivo.

Fortalecer la confianza consigo misma para sentirse capaz de brindarle a la asociación ideas y soluciones para el crecimiento continuo.

Desarrollar ideas positivas que nos permitan desempeñarnos de manera eficiente y eficaz dentro de la asociación, logrando afrontar nuestros miedos y nuevos desafíos.

4.3.1.2 Contenido.

Concepto de empoderamiento.

Empoderar significa desarrollar en una persona la confianza y la seguridad en sí misma, de sus capacidades, potencial e importancia de sus acciones y decisiones cotidianas para llevar su vida de una manera positiva. Este término tiene como finalidad que el ser humano sea capaz por sus propios méritos y esfuerzos mejorar sus condiciones de vida (PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA DE CHILE, 2005)

El empoderamiento femenino se le llama al proceso por el cual las mujeres adquieren herramientas y capacidades que les permitan asumir una participación destacada y activa

dentro de su grupo social, tanto a nivel personal, económico, laboral y político. Esta temática consiste en infundir mayor confianza, seguridad y poder a la hora de exponer una idea, tomar decisiones, resolver problemas y ponerlos en marcha logrando cambiar situaciones que las afecten directa o indirectamente en su diario vivir.

Comprensión de uno mismo.

El conocimiento de sí mismo es el saber que una persona adquiere sobre ella misma, en términos psicológicos y espirituales, durante el curso de toda la vida, y sobre la base de sus propias experiencias y a la introspección. El conocimiento de sí mismo requiere honestidad y rectitud de pensamiento, espíritu crítico, y una cierta consideración en relación a la « mirada » exterior de los otros.³ Debido a su naturaleza subjetiva, para que este conocimiento pueda cristalizar, se requiere cierta habilidad meta cognitiva así como cierto grado de lucidez personal que permita generar un saber bien consistente. (Crecimiento y bienestar emocional, 2007)

Quien se conoce como persona, quien se conoce a sí mismo, tendrá ante sus ojos las mil y una posibilidades de crecimiento, descubrirá con facilidad las áreas de oportunidad para desarrollarse, será capaz de establecerse metas a alcanzar y será capaz de estar en paz consigo mismo. Conocernos a nosotros mismos es una labor fascinante, es una aventura hermosa descubrir nuestra estructura, el porqué de nuestros comportamientos, las necesidades que tenemos por ser personas, el conocimiento de la propia inteligencia y de la voluntad, de la libertad y de la efectividad de los impulsos y tendencias naturales. (Imagen radio , 2017)

Actividad 1• Árbol de la vida

1. De a conocer las relaciones o semejanzas que tiene el proceso de nacimiento y desarrollo de los arboles con la evolución del ser humano.

- ✓ Al igual que nosotros, el árbol nace a partir de una semilla.
- ✓ Crecemos y nos vamos formando, regidos por normas, valores y principios que hacen que vayamos madurando, rodeados de nuestros familiares y seres queridos (representado por el bosque), creciendo física y espiritualmente.
- ✓ Cada una de las diferentes decisiones y caminos que hemos tomado a medida de nuestro crecimiento y a lo largo de nuestra vida, se ven representadas por las ramas del árbol de la vida, siendo cada rama un camino o una decisión.

(Llamazares Higuera, 2019)

2. Explique qué significa cada una de las partes del árbol para nuestras vidas, compártale a las mujeres una hoja con el siguiente gráfico donde está expuesta la explicación anterior y pídale que teniendo en cuenta las recomendaciones brindadas, dibuje su propio árbol de la vida en la parte de atrás del material repartido.

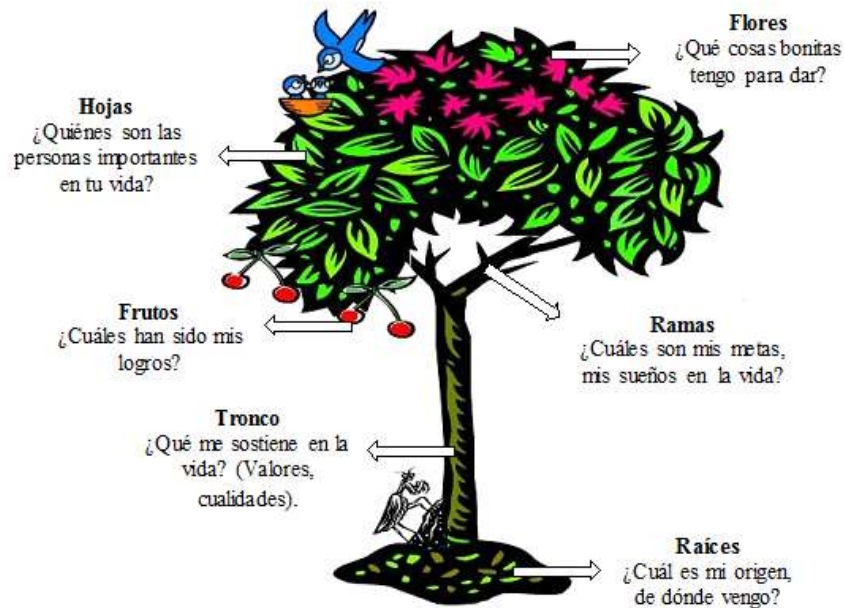


Ilustración 1. Actividad 1° árbol de la vida para las mujeres
Fuente: Autores del proyecto.

- Dé los participantes 20 minutos para realizar el ejercicio y brinde información en llegado caso que no sea entendido algún punto de la actividad.
- Realice una socialización donde los participantes puedan compartir con los demás compañeros la experiencia que obtuvieron al realizar el árbol de la vida y a su vez mencionen tres partes del gráfico con su respectiva descripción para así lograr observar si comparten experiencias similares de sus propias vidas con otras personas y poder reflexionar sobre qué experiencias y hábitos han logrado fortalecer su existencia.

Identificación y valoración de las fortalezas.

Christopher Peterson y Martin Seligman definen las virtudes o fortalezas como “aquellas capacidades que pueden adquirirse a través de la voluntad, las cuales representan rasgos positivos de la personalidad”. Es esa característica que te hace sobresalir del resto para bien. En este sentido, estos autores han elaborado un Manual de virtudes y fortalezas del

carácter, en el que relacionan científicamente los rasgos psicológicos positivos de las personas, divididos en seis grandes grupos:

- Sabiduría y conocimiento.
- Creatividad.
- Curiosidad.
- Apertura mental.
- Amor por aprender.
- Perspectiva y sabiduría.
- Coraje
- Valentía.
- Persistencia.
- Integridad.
- Vitalidad.
- Humanidad:
- Amor.
- Amabilidad.
- Inteligencia social.
- Justicia:
- Participación ciudadana o responsabilidad social, lealtad y trabajo en equipo.
- Justicia.
- Liderazgo.
- Templanza:
- Perdón y piedad.

- Humildad y honestidad.
- Prudencia.
- Autocontrol.
- Trascendencia:
- Excelencia.
- Gratitud.
- Esperanza.
- Humor y jovialidad.
- Espiritualidad y sentido de propósito.

Actividad 2• Mis mejores cualidades

1. Pida a los participantes que hagan grupo de dos o tres personas y comiencen a reflexionar sobre las cualidades positivas personales que les brindan confianza y seguridad de sí mismo diariamente.

2. Seguidamente pida que respondan textualmente o directamente a sus compañeros las siguientes preguntas.

- ¿De las cosas que he hecho, cuál me hace sentir muy orgullosa?
- ¿Cuál es mi acto más valiente?
- ¿Qué cualidades propias amo y valoro más?

Desarrollo de hábitos mentales positivos.

Breve descripción de 4 pasos para aumentar tu poder mental.

- Cambia tu rutina: Si sueles pasar tus días de una forma robotizada es probable que tu cerebro no esté funcionando a toda su capacidad. Estimular tu cerebro revitaliza tu mente, la llena de energía. Cambiar la rutina es uno de los primeros pasos que puedes emprender para dilucidar tu mente. Hacer siempre lo mismo te convierte en un ser autómatas que no reacciona adecuadamente. (Aroca, 2019)

- Llénate de buenas vibraciones: Las personas transmiten a los demás sus vibraciones, positivas o negativas. Si sueles acompañarte de personas con buenas vibraciones, tu mente se llenará de energía, aumentará tu poder mental y estarás siempre con una actitud positiva. Eso te ayudará a ser más creativo, estimular tu mente con planes a corto y largo plazo. (Aroca, 2019)

- Agradece todo lo bueno que te da la vida: Agradecer te permite darle el justo valor a tus cualidades, a tus habilidades, a las personas que te rodean, a tus relaciones. Un buen ejercicio es escribir por lo menos cinco de las razones por las que debes estar agradecido. El solo hecho de estar con vida ya es motivo de agradecimiento. (Aroca, 2019)

- Organízate y aumenta tu poder mental: Pensar en múltiples cosas a la vez te dispersa y te impide concentrarte en metas concretas. Una buena forma de organizarte es planear con anticipación. Si elaboras una lista de lo que planeas hacer te resultará mucho más fácil decidir en qué orden deseas realizar tus cometidos. (Aroca, 2019)

Control de miedo y riesgo.

Actividad 3• Los miedos en la tula

1. Distribuir una hoja en blanco a cada mujer. Indíqueles que escriban de manera anónima un temor o preocupación que tengan en relación con su vida personal o laboral.

Acláreles que para el éxito del ejercicio sean específicos y honestos lo mayor posible, pero evitando ser identificados fácilmente.

2. Recoja todos los apuntes elaborados por las participantes e introdúzcalos en una bolsa. Distribuya cada uno de ellos a los diferentes integrantes logrando que ellas obtengan uno distinto al que crearon.

3. Por turnos haga que cada mujer lea el temor que le correspondió en voz alta y trate de explicar en qué consiste. Aclare antes que no se permiten comentarios acerca de lo que se expresara, una crítica puede afectar moralmente al autor.

4. Finalmente dé a conocer 5 claves para superar y afrontar los miedos.

4.3.2. Capacitación sobre Liderazgo.

4.3.2.1 Temas a tratar.

1. Concepto de Liderazgo.
2. Creación y desarrollo de visiones claras.
3. Establecimiento de objetivos y actitud pro activa.
4. Resolución de problemas.
5. Plan de acción.

4.3.2.2 Objetivos

Aclarar y fortalecer el concepto de liderazgo, permitiendo una fácil creación de visiones personales logrando un crecimiento propio.

Brindar información que ayude a establecer objetivos a corto, mediano y largo plazo acompañados de una visión clara, basados en una actitud positiva que implica iniciativa al momento de desarrollar sus finalidades.

Definir la importancia que abarca la solución de dificultades personales y problemas laborales, aclarando que esto afecta directamente con el desempeño y resultado de los objetivos propuestos.

4.3.2.3 Contenido

Concepto de liderazgo

El liderazgo es un conjunto de habilidades que sirven para influenciar en la manera de pensar o de actuar de otras personas. Sin embargo, este término tampoco debe enfocarse nada más que en el hacer cambiar de parecer a las personas. Porque un líder también tiene la capacidad de tomar la iniciativa y proporcionar ideas innovadoras, y no solo de dar órdenes. El liderazgo tampoco equivale a una distribución desigual de poder. Y aunque sea el líder el que tenga la última palabra, es el trabajo en equipo el que da los mejores resultados. (Héctor, 2019)

Creación y desarrollo de visiones claras

La visión consiste en un estado deseado que se quiere alcanzar en el futuro. En este sentido, tiene mucho más que ver con las metas tradicionales que la misión; pero engloba mucho más que éstas. Para entenderla, se puede ver la visión como la forma en la que vivirías tu vida si consiguieras todas y cada una de tus metas. Su utilidad radica en que, una vez que tienes claro cuál es el objetivo final, es mucho más sencillo descubrir los pasos a dar para llegar hasta este. (Rodríguez, 2018)

Actividad 4• Creación de mi visión

1. Al tener una visión clara para nuestro proyecto de vida o ya sea para nuestro negocio, se escribe la cantidad de ideas que se nos vengán a la mente en

una hoja, preguntándonos a nosotros mismos que va a ser de nuestra vida en 5 años:

- ¿Cómo quiero que sea mi vida dentro de 5 años?
- ¿Qué hago todos los días para alcanzar mis objetivos propuestos?
- ¿La vida que estoy llevando me conduce a alcanzar esos objetivos?
- ¿Qué estoy haciendo bien?
- ¿Cuáles son mis habilidades?

2. Seguidamente se comparten las visiones planteadas en grupos de 3 o 4 personas con base a las respuestas de las preguntas (si el taller que se realiza es con personas analfabetas se le pide que haga en un dibujo su visión).

3. Finalmente se pone en discusión el taller realizado preguntándole a los participantes lo siguiente:

- ¿Considero difícil plantear los objetivos o visión a futuro? ¿Por qué?
- ¿Cómo se sintió al conocer los sueños y metas de las otras personas del grupo?
- ¿Por qué considera que es importante hacerle conocer a los demás mis sueños?
- ¿Considero complicado crear su propia visión u objetivos a futuro?
- ¿Qué habilidades debe tener o que habilidad debo poseer para poder lograr cumplir sus objetivos?

Establecimiento de objetivos y actitud pro activa

El establecimiento de objetivos es algo que deben contemplar todos los administradores. Cada unidad en una compañía necesita objetivos de desempeño, concretos y mensurables, que contribuyan de una manera significativa al logro de los objetivos generales de la empresa. Cuando estos últimos se expresan en objetivos específicos para cada unidad organizacional y se responsabiliza de su logro a los administradores de nivel inferior, se crea

en toda la empresa un ambiente orientado a los resultados, y existe muy poca o nula confusión interna acerca de lo que se debe lograr. La situación ideal implica un esfuerzo de equipo en el que cada unidad organizacional se preocupa por producir resultados en su área de responsabilidad los cuales habrán de contribuir al logro de los indicadores de desempeño de la compañía y de su visión estratégica. (Davalos, 2016)

Una persona proactiva es aquella capaz de auto-liderarse al margen de lo que sucede a su alrededor, evitando reaccionar ante lo inesperado. Asume, de forma consciente, la corresponsabilidad de su conducta para decidir cómo quiere actuar y cómo sentirse ante los estímulos que percibe, teniendo siempre en cuenta sus objetivos para generar nuevas oportunidades.

Es decir, se trata de una persona que decide en cada momento qué quiere hacer y cómo hacerlo, sin identificarse con las circunstancias. Tener esta actitud nos permite centrarnos conscientemente en las acciones sobre las que podemos influir, para evitar el malgaste de tiempo y energía sobre aquellas cosas que no dependen de nosotros. (Figueras, 2018)

Resolución de problemas

La resolución de problemas es una actividad inherente al ser humano; es una actividad transversal de la matemática; forma parte de la actividad científica; es una actividad de socialización y significación que permite entender la matemática con su propia lógica. (Piñeiro, Pinto, & Díaz-Levicoy, 2015)

Actividad 5• Aprende a escuchar

La escucha activa debe ser una destreza para un buen líder. Esto permite que entienda aún mejor a las personas, además de que los otros se sientan apoyados al momento de ser escuchados. Cuando se escucha activamente coloco toda la atención hacia la persona que está hablando, es decir, se presta el 100% de la atención en lo que me están diciendo.

1. Se divide a las personas del auditorio en parejas, el cual van a ser persona número 1 que es la que habla y persona número 2 que es la que escucha.

Parte Número 1:

Instrucciones para quien habla: La persona debe hablar por un tiempo de tres minutos sin ser interrumpida, de cualquier tema que le llegue a la mente, este tiempo le pertenece solo a esa persona.

Instrucciones para el que escucha: La persona debe permanecer en silencio solo escuchando lo que la otra parte dice, no debe interrumpir ni dar su opinión, debe prestar toda su atención.

Parte Número 2:

Instrucciones para el que escucha: Seguidamente que la persona numero 1 termine los tres minutos correspondientes, su tarea es recopilar lo que alcanzo a memorizar de la persona 1, esta persona no debe compartir sus pensamientos sino repetir acerca de los planteamientos que escucho.

Instrucciones para el que habla: si la otra persona se equivocó en algún planteamiento esta debe corregirla de manera que este clara la idea que quiso expresar.

2. Seguidamente se deben cambiar los roles y realizar la misma actividad. Finalmente se debe preguntar a las personas como se sintieron con la actividad y si les resulto muy fácil o complicado escuchar a la otra persona y porque.

Plan de acción

El plan de acción es una herramienta de planificación empleada para la gestión y control de tareas o proyectos. Como tal, funciona como una hoja de ruta que establece la manera en que se organizará, orientará e implementará el conjunto de tareas necesarias para la consecución de objetivos y metas.

Un plan de acción se relaciona con lo que quiero conseguir para mi futuro y la manera en que quiero alcanzar mis metas para poder lograrlas cumplir. El plan de acción me ayuda para ayudarme a llegar donde quiero estar, además estar prevenida para cualquier obstáculo que se pueda presentar.

Actividad 6• Habla de lo aprendido

Para culminar con las actividades todos los participantes se sentaran en mesa redonda y compartirán conocimientos acerca de lo que aprendieron durante todo el tema de liderazgo, seguidamente se les dirá a cada participante que digan en voz alta uno por uno “mi compromiso conmigo mismo y con mi futuro es...” de esta manera cada persona aprenderá algo nuevo y y se plantearan a si mismo si las actividades del hoy los llevan a cumplir los sueños y metas del mañana.

Conclusiones

Se pudo observar que la participación de género en las asociaciones de la Federación de campesinos Fedeprocap; el grupo masculino lidera la mayor intervención con un total de 1366 asociados destacando que su principal actividad productiva es la agricultura, desempeñando un mayor esfuerzo físico a la hora de realizar sus tareas diarias. Sin embargo el pequeño grupo de mujeres asociadas que pertenecen, cuentan con las mismas oportunidades de participación y educación complementaria; por contrario estas son invitadas a ser parte de estas actividades que ayudan al crecimiento empresarial y al fortalecimiento de capacidades interpersonales.

Partiendo de esta investigación se dedujo que las mujeres asociadas cuentan con una poca intervención en las mismas; ya que estas poseen involuntariamente ciertos aspectos que las obstaculizan a la hora de ser parte del grupo directivo y administrativo de las organizaciones, entre los más destacados está el bajo nivel de confianza a sí misma, falta de conocimientos y los problemas familiares que abarcan generalmente en el mantenimiento y sostenimiento de sus hogares.

Además pudimos notar a través de los resultados obtenidos las mujeres poseen un bajo nivel de capacitaciones con respecto a temas relacionados con interés personal que retroalimenten y fortalezcan el desarrollo de capacidades y habilidades por descubrir, en ellas se ve reflejado un sentimiento de temor y falta de confianza que las limitan a ser parte del crecimiento y desarrollo de estas organizaciones.

Recomendaciones

Al culminar con la investigación se recomienda a la federación de productores campesinos Fedeprocap incentivar a la población femenina a reservar tiempo de su diario vivir para ser partícipes y obtener beneficios de esta disponibilidad como lo es el fortalecimiento del rol de la mujer, logrando empoderar al sexo que es considerado débil para consigo aumentar la participación de las mismas dentro de las asociaciones.

Procurar planear asambleas y reuniones en una fecha donde la mayoría de las mujeres puedan asistir, esto servirá para que el grupo femenino se incentive a intervenir aportando ideas nuevas, teniendo en cuenta que esta investigación ratifico que los equipos de trabajo con diversidad de genero pueden lograr mejores resultados. A las mujeres en específico se les invita manejar un pensamiento positivo para que de esta manera logren día a día conocerse, es decir, valorarse también como un género capaz de tomar buenas decisiones, crear nuevos proyectos y además ser buenas lideres comunitarias.

Finalmente se le recomienda a la federación de productores campesinos “Fedeprocap” realizar las capacitaciones propuestas teniendo en cuenta que son actividades de aprendizaje complementadas con ejercicios lúdicos de manera grupal trayendo consigo múltiples beneficios, estas sirve para compartir la experiencia adquirida fortaleciendo la confianza en sí misma, eliminando el temor de no contar con suficientes conocimientos y la barrera de no poseer experiencia que le garantice su buen desempeño laboral.

Referencias

- Aroca, P. (17 de Junio de 2019). *La mente es maravillosa* . Obtenido de <https://lamenteesmaravillosa.com/aumenta-tu-poder-mental-en-4-pasos/>
- Cámara Comercio Honda. (2015). *Organizaciones solidarias*. Obtenido de <http://www.camarahonda.org.co/wp-content/uploads/2015/06/PREGUNTASFRECUENTES-2.pdf>
- Cámara de Comercio de Tuluá. (2015). *Entidades sin ánimo de lucro*. Obtenido de <http://camaratulua.org/entidades-sin-animo-de-lucro-esales/>
- Cárdenas, R. (2012). *Economía solidaria en Colombia*. Obtenido de <http://www.mailxmail.com/curso-economia-solidaria-colombia/antecedentes-historicos-economia-solidaria>
- Congreso de Colombia. (1998). *Ley 454*. Bogotá: Congreso de Colombia.
- Congreso de la República. (1996). *Constitución Política Colombiana*. Bogotá: Senado de la República.
- Congreso de la República. (1998). *Ley 79 de 1998*. Bogotá: Congreso de la República.
- Congreso de la República. (2011). *Ley 1328 de 2009*. Bogotá: Congreso de la República.
- Davalos, L. (3 de Marzo de 2016). *PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA. Visión, Misión, Objetivos y Estrategia*. Obtenido de <https://labcalidad.files.wordpress.com/2016/03/3-planificacic3b3n1.pdf>
- Eumed. (2014). *Empoderamiento*. Obtenido de <http://www.eumed.net/cursecon/dic/oc/empoderamiento.htm>
- Figueras, B. (2018). *Foxize*. Obtenido de <https://www.foxize.com/blog/actitud-proactiva-las-oportunidades-no-llegan-las-creas-tu/>

- Funedas. (18 de Julio de 2012). *Organizaciones solidarias*. (Fundación Educativa y Asesorías en Economía Solidaria) Obtenido de <http://www.funedas.org.co/organizaciones-solidarias/>
- Funedas. (2014). *Antecedentes históricos de economía solidaria*. Obtenido de <http://www.funedas.org.co/antecedentes-historicos-economia-solidaria/>
- García, J. (2012). *La exclusión social en la teoría social de Niklas Luhmann*. Obtenido de <https://periodicos.ufsm.br/seculoxxi/article/viewFile/6384/4039>
- Imagen radio . (20 de Enero de 2017). *La importancia de conocerse a sí mismo*. Obtenido de <https://www.imagenradio.com.mx/la-importancia-de-conocerse-si-mismo#view-2>
- Instituto de Cooperativismo. (2016). *Cooperativismo y economía solidaria*. Obtenido de <http://sociales.uprrp.edu/cooperativismo/cooperativismo-y-economia-solidaria/>
- Llamazares Higuera, D. (2019). *Árbol de la vida*. Obtenido de <https://arboldelavida.online/#>
- Núñez Vargas, P. (23 de Noviembre de 2016). La equidad de género lleva al desarrollo. *Portafolio*, 1.
- Peñaranda, A., & Quintero, Z. (2012). *Propuesta para la creación de la cooperativa de egresados de administración de empresas de la UFPSO para fomentar el desarrollo de la ciudad*. Ocaña: UFPSO.
- Piñeiro Garrido, J. L., Pinto Marín, E., & Díaz-Levicoy, D. (15 de Enero de 2015). *¿Qué es la resolución de problemas?* Obtenido de http://funes.uniandes.edu.co/6495/1/Pi%C3%B1eiro%2C_Pinto_y_D%C3%ADaz-Levicoy.pdf
- Portafolio. (21 de Septiembre de 2016). La igualdad de género, progreso para todos y todas. *Portafolio*.
- Punto género. (2015). *Igualdad de género*. Obtenido de <http://puntogenero.inmujeres.gob.mx/madig/igualdad/index.html>

Ramos Arredondo, J. M. (26 de Noviembre de 2017). *El sol de Irapuato* . Obtenido de <https://www.elsoldeirapuato.com.mx/analisis/igualdad-para-todas-las-personas-501182.html>

Rodriguez Puerta, A. (13 de Noviembre de 2018). *Lifeder.com*. Obtenido de https://www.lifeder.com/mision-vision-personal/#Que_es_una_vision_personal

Stok, J. (2016). *Qué debemos entender por inclusión social*. Obtenido de <http://www.pqs.pe/actualidad/noticias/que-debemos-entender-por-inclusion-social>

Wikipedia. (9 de Julio de 2019). *Conocimiento de sí mismo* . Obtenido de https://es.wikipedia.org/wiki/Conocimiento_de_s%C3%AD_mismo

Apéndices

Apéndice A Encuesta dirigida al Representante legal de las asociaciones que hacen parte de la Federación de productores campesinos “Fedeprocap”

UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER OCAÑA
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Objetivo. Analizar la inclusión de género en las Organizaciones Solidarias de la Zona del Catatumbo que conforma la Federación de productores “Fedeprocap”.

¿En su asociación la totalidad de los asociados según el género?

Mujeres _____ hombres _____

¿En su organización existe alguna política de equidad de género?

SI _____ NO _____

¿Considera que los hombres son los indicados para ocupar cargos en la asociación?

SI _____ NO _____ por qué? _____

En su opinión los equipos de trabajo con diversidad de género en general?

- a) Logran mejores resultados _____
- b) No impacta el género de los participantes en los resultados _____
- c) Logran peores resultados _____
- d) No sabe/ No responde

¿En su compañía ¿existen posiciones gerenciales de dirección que solo pueden ocupar hombres o mujeres por política de la organización?

SI _____ NO _____ CUALES? _____

¿En la asociación las condiciones y oportunidades de trabajo son iguales para hombres y mujeres?

SI _____ NO _____

¿Considera que tanto hombres como mujeres tienen las mismas oportunidades de formación complementaria que ofrece la asociación?

SI _____ NO _____

¿Considera que en el contexto laboral, las mujeres presentan cierto nivel de desventajas con respecto a los hombres?

SI _____ NO _____

Considera que la participación de las mujeres en la asociación es:

Muy notable _____ Poco notable _____

Apéndice B. Encuesta dirigida a las mujeres que pertenecen a las asociaciones que hacen parte de la Federación de productores campesinos “Fedeprocap”

UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER OCAÑA
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Objetivo. Analizar la inclusión de género en las Organizaciones Solidarias de la Zona del Catatumbo que conforma la Federación de productores “Fedeprocap”.

1. ¿Cuál es su rango de edad?

Entre 18 y 25 ____ Entre 26 y 38 ____ Entre 39 y 50 ____

2. ¿Cuál es su estado civil?

Soltera ____ Casada ____ Unión libre ____ Otra ____

3. ¿Cuál es su nivel educativo?

Primaria ____ Secundaria ____ Técnico ____ Otro ____ Ninguno ____

4. ¿Qué cargo desempeña en la asociación?

Cargo administrativo ____ Cargo directivo ____ Otro ____ cuál? _____

5. ¿Considera que cuenta con las mismas oportunidades de accesos a los servicios básicos que brinda la asociación? SI ____ NO ____

6. ¿Considera que sus capacidades en el trabajo son valoradas sin prejuicios sobre el sexo (hombre/mujer)? SI ____ NO ____

7. ¿Considera que el salario que recibe es justo y compensa su trabajo?

SI _____ NO _____

8. ¿Cuáles son los principales obstáculos que imposibilitan a las mujeres ser parte de las organizaciones solidarias?

Problemas familiares _____

Cuidado de los hijos _____

Falta de conocimientos _____

No tener experiencia _____

9. Desde su punto de vista ¿por qué la mujer no ocupa cargos de alta dirección en la asociación?

10. ¿De qué manera cree usted que se puede lograr el empoderamiento de las mujeres en el entorno laboral?

Capacitaciones sobre liderazgo _____

Mayor requerimiento en cargos directivos _____

Poder interno y psicológico _____

Apendice C. Mujeres diligenciando la encuesta



Apéndice D. Desarrollo de las encuestas de las mujeres.

Apéndice A Encuesta dirigida a las mujeres que pertenecen a las asociaciones que hacen parte de la Federación de productores campesinos "Fedeprocap"

**UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER OCAÑA
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

<p>Objetivo. Analizar la inclusión de género en las Organizaciones Solidarias de la Zona del Catatumbo que conforma la Federación de productores "Fedeprocap".</p>
<p>1) ¿Cuál es su rango de edad?</p> <p>Entre 18 y 25 <input checked="" type="checkbox"/> Entre 26 y 38 <input type="checkbox"/> Entre 39 y 50 <input type="checkbox"/> Más de 51 <input type="checkbox"/></p>
<p>2) ¿Cuál es su estado civil?</p> <p>Soltera <input type="checkbox"/> Casada <input type="checkbox"/> Unión libre <input checked="" type="checkbox"/> Otra <input type="checkbox"/></p>
<p>3) ¿Cuál es su nivel educativo?</p> <p>Primaria <input checked="" type="checkbox"/> Secundaria <input type="checkbox"/> Técnico <input type="checkbox"/> Otro <input type="checkbox"/> Ninguno <input type="checkbox"/></p>
<p>4) ¿Qué cargo desempeña en la asociación?</p> <p>Cargo administrativo <input type="checkbox"/> Cargo directivo <input type="checkbox"/> Otro ¿Cuál? <u>Socia</u></p>
<p>5) ¿Considera que cuenta con los mismos accesos a los servicios básicos que brinda la asociación?</p> <p>SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/></p>
<p>6) ¿Considera que sus capacidades en el trabajo son valoradas sin prejuicios sobre el sexo (hombre/mujer)?</p> <p>SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/></p>

7) ¿Considera que el salario que recibe es justo y compensa su trabajo?

SI ____ NO ____ No es remunerada

8) ¿Cuáles son los principales obstáculos que imposibilitan a las mujeres ser parte de las organizaciones solidarias?

Problemas familiares

Cuidado de los hijos ____

Falta de conocimientos ____

No tener experiencia ____

9) Desde su punto de vista ¿por qué la mujer no ocupa cargos de alta dirección en la asociación?

Porque es por el tiempo que queda del hogar.

Asociación:

Nombre de la asociación:

Apéndice A Encuesta dirigida a las mujeres que pertenecen a las asociaciones que hacen parte de la Federación de productores campesinos "Fedeprocap"

UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER OCAÑA
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Objetivo. Analizar la inclusión de género en las Organizaciones Solidarias de la Zona del Catatumbo que conforma la Federación de productores "Fedeprocap".

1) ¿Cuál es su rango de edad?

Entre 18 y 25 ___ Entre 26 y 38 ___ Entre 39 y 50 ___ Más de 51 X

2) ¿Cuál es su estado civil?

Soltera ___ Casada ___ Unión libre ___ Otra X

3) ¿Cuál es su nivel educativo?

Primaria X Secundaria ___ Técnico ___ Otro ___ Ninguno ___

4) ¿Qué cargo desempeña en la asociación?

Cargo administrativo ___ Cargo directivo ___ Otro ¿Cuál? Soua

5) ¿Considera que cuenta con los mismos accesos a los servicios básicos que brinda la asociación?

SI X NO ___

6) ¿Considera que sus capacidades en el trabajo son valoradas sin prejuicios sobre el sexo (hombre/mujer)?

SI + NO ___

7) ¿Considera que el salario que recibe es justo y compensa su trabajo?

SI ____ NO ____ No es remunerada X

8) ¿Cuáles son los principales obstáculos que imposibilitan a las mujeres ser parte de las organizaciones solidarias?

Problemas familiares ____

Cuidado de los hijos ____

Falta de conocimientos ____

No tener experiencia X

9) Desde su punto de vista ¿por qué la mujer no ocupa cargos de alta dirección en la asociación?

Se ocupa de trabajar en el hogar

ACIFORVA

Nombre de la asociación: