



Facultad de Derecho y Ciencias  
Sociales  
Escuela de Trabajo Social

TRABAJO SOCIAL Y ORGANIZACIONES FEMENINAS:  
INTERVENCIÓN SOCIAL REFLEXIVA EN ORGANIZACIONES  
FUNCIONALES FEMENINAS DE LA COMUNA DE VIÑA DEL  
MAR

INFORME DE TÉRMINO DE PROYECTO DE TÍTULO I y II

**ALUMNAS:** FRANCESCA QUEIROLO NARBONA.

FERNANDA VALDIVIA VALENZUELA.

**PROF. GUÍA:** PATRICIA CASTAÑEDA MENESES.

**AÑO:** 2014.



## RESUMEN EJECUTIVO



<b>Proyecto de Título</b>	Trabajo Social y Organizaciones Femeninas: Intervención Social Reflexiva en Organizaciones Funcionales Femeninas de la comuna de Viña del Mar.
<b>Institución Patrocinante</b>	Ilustre Municipalidad de Viña del Mar. Departamento de Grupos Prioritarios. Oficina Comunal de la Mujer.
<b>Objetivos del Proyecto de Título:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Objetivo General:</b><ul style="list-style-type: none"><li>- Desarrollar una intervención social reflexiva que permita fortalecer el funcionamiento de las organizaciones comunitarias funcionales pertenecientes a la OCM Viña del Mar mediante una perspectiva de género.</li></ul></li><li>• <b>Objetivos Específicos:</b><ul style="list-style-type: none"><li>- Diagnosticar las necesidades y demandas de la organización funcional en torno al trabajo que realizan como espacio de desarrollo de la mujer.</li><li>- Desarrollar un proceso de intervención socio educativa en las organizaciones funcionales participantes, con el fin de fortalecer su funcionamiento como espacio de desarrollo de la mujer.</li><li>- Evaluar los resultados obtenidos en el proceso de intervención, con el fin de utilizar la información para el trabajo futuro de la OCM Viña del Mar con las organizaciones funcionales fortaleciendo su funcionamiento y desarrollo.</li></ul></li></ul>	
<b>Metodología de Trabajo:</b> <p>El presente proyecto de título muestra la Intervención Social Reflexiva desarrollada con cuatro Organizaciones Funcionales Femeninas de la comuna de Viña del Mar.</p> <p>Estas organizaciones femeninas se caracterizan por ser independientes, estar inscritas y activas en la Oficina Comunal de la Mujer.</p>	

Organizaciones Funcionales Femeninas					
Nombre	Pers. Jurídica	N° de mujeres participantes.	Actividades que desarrollan.	Sector	Rango de Edad
CM. Bella Unión	2013	17	Manualidades. (Recreacional)	Forestal Alto	27-80 años.
CM. Amigas del Arte.	2011	18	Arte, Manualidades y Micro emprendimiento.	Chorrillos	45-75 años.
TF. Amigas de Ruth.	2006	40	Manualidades y Micro emprendimiento.	Achupallas	40-85 años.
AE. Esperanza	2011	20	Comercio y emprendimiento.	EL Olivar	30-70 años.

La programación de la intervención se realizó a partir de tres fases de trabajo, estas son:

- **Fase 1 de Conocimiento Organizacional:** esta fase se compone de dos actividades de diagnóstico por cada organización.
- **Fase 2 de Intervención Socioeducativa:** esta fase se compone de ocho actividades de intervención socio educativa por cada organización, y dos actividades de vinculación con el medio.
- **Fase 3 de Evaluación.**

Los ejes temáticos que estructuraron el proceso de intervención fueron los siguientes:

- Género.
- Organización social.
- Liderazgo.

Estos se desarrollaron y trabajaron por medio de actividades durante 10 sesiones en cada organización, entre los meses de mayo - agosto del año 2014.

### Conceptos Claves para cada Eje:

- **Género:** Rol de género – Construcción cultural – Lenguaje – Prácticas.
- **Organización Social:** Estructura – Dinámica interna – Funcionamiento – División del trabajo – Participación – Espacio de desarrollo.
- **Liderazgo:** Influencia mutua – Interacción – Poder – Toma de decisiones – Movilización y Cohesión grupal.

### Componentes de Reflexiones Profesionales:

**Género y Organización Femenina:** en las organizaciones el género es expresado mediante la transmisión de pautas, valores, opiniones y percepciones según fines y objetivos organizacionales. Coexisten dos perspectivas del rol de la mujer en la sociedad: Tradicional y Moderno. Las organizaciones influyen sobre la participación de la mujer como agente activo de su propio desarrollo y se convierten en un espacio de apoyo mutuo, de socialización, de desarrollo personal, entre otros.

**Organización Femenina:** las organizaciones tienen formas y estructuras de funcionamiento que se basan en cuatro elementos comunes, roles, normas y reglas, objetivos y actividades. El cumplimiento de los objetivos, permite la mantención en el tiempo de la organización, siendo cautelado por las normas. Los principales roles organizacionales se relacionan con la directiva, y otros extras que difieren en cada organización de acuerdo a sus intereses. Las organizaciones desarrollan actividades como un elemento esencial para su funcionamiento, siendo un espacio y momento unificador para las integrantes, proporcionando herramientas con el fin de potenciar sus habilidades, destrezas individuales, y promoviendo el sentido de pertenencia de las participantes a la organización diferenciándose de aquellas que no son miembros del grupo. Asimismo, la organización se establece como un espacio transmisor de experiencias, herramientas, ideas, discusión en torno a temáticas relevantes, situaciones que comparten el diario vivir de diferentes mujeres. De esta forma se convierte en un entrelazado de experiencias de vida que favorecen y enriquecen la de otras y permiten satisfacer no solamente una necesidad personal sino que comunitaria.

**Liderazgo y Organización Femenina:** el liderazgo está presente y es ejercido en todas las organizaciones sociales de diferentes formas, éste es influenciado dependiendo de la estructura y funcionamiento interno. Existen liderazgos formales e informales. El ejercicio del liderazgo depende de los componentes de la estructura grupal, o sea no sólo obedece a la figura individual de la líder, sino que éste se conforma a través de la interacción recíproca con las integrantes del grupo. De la misma forma, el empoderamiento de la mujer se transforma en un elemento importante a la hora de hablar de liderazgo, ya que este promueve la participación en diferentes espacios. Las líderes organizacionales juegan un rol importante en movilizar la organización hacia el éxito o el fracaso, en la participación de las integrantes, en la relación con otras instituciones, en la permanencia en el tiempo, en la cohesión y unión grupal.

## ÍNDICE

<b>Contenido</b>	<b>Página</b>
<b>PRESENTACIÓN GENERAL</b>	<b>8</b>
<b>CAPÍTULO I: CONTEXTOS</b>	<b>10</b>
1.1 Contexto Institucional.	11
1.1.1 Antecedentes generales de la institución.	11
1.1.2 Antecedentes específicos de la institución.	14
1.2 Contexto Territorial.	20
1.2.1 Región de Valparaíso	20
1.2.2 Comuna de Viña del Mar	22
1.3 Contexto Programático.	24
1.3.1 Programas con financiamiento compartido.	24
1.3.2 Programas con financiamiento municipal.	29
1.4 Contexto Sujetos de Atención.	35
<b>CAPÍTULO II: EJES TEMÁTICOS</b>	<b>36</b>
Presentación.	37
<b>2.1 Género.</b>	<b>38</b>
2.1.1 Género y participación en Chile.	41
<b>2.2 Liderazgo.</b>	<b>45</b>
2.2.1 Liderazgo y Organización.	49
<b>2.3 Organización Social.</b>	<b>50</b>
2.3.1 Organización.	50
2.3.2 Organización Comunitaria.	53
2.3.3 Organización Social y Participación.	54
2.3.4 Organización Social como espacio de desarrollo del individuo.	56
<b>CAPÍTULO III: DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL</b>	<b>58</b>
Presentación.	59
3.1 Diagnóstico TF. Amigas de Ruth.	60
3.2 Diagnóstico CM. Bella Unión.	62
3.3 Diagnóstico AE. Esperanza.	64
3.4 Diagnóstico CM. Amigas del Arte.	66
<b>CAPÍTULO IV: PLAN DE TRABAJO</b>	<b>68</b>
4.1 Fundamentación Metodológica.	69
4.2 Matriz de Programación.	73
4.3 Tabla Gantt.	76
4.4 Técnicas de Intervención.	77

4.5 Estrategias de Intervención.	77
<b>CAPÍTULO V: INTERVENCIÓN PROFESIONAL</b>	<b>78</b>
Presentación.	79
5.1 Planificación y Crónicas de intervención.	80
5.2 Fichas de Trabajo.	213
<b>CAPÍTULO VI: EVALUACIÓN</b>	<b>217</b>
Presentación.	218
6.1 Evaluación por Fases de Trabajo.	219
6.2 Pauta Evaluativa.	223
6.3 Evaluación de Tiempo.	224
<b>CAPÍTULO VII: REFLEXIONES PROFESIONALES</b>	<b>226</b>
Presentación.	227
<b>7.1 Género y Organización</b>	<b>228</b>
7.1.1 Influencia de la organización en la construcción social de la mujer.	228
7.1.2 Participación de la mujer en el contexto comunitario.	231
<b>7.2 Organización Social</b>	<b>235</b>
7.2.1 Estructura y funcionamiento de las organizaciones femeninas.	235
7.2.2 Organización como espacio de desarrollo de la mujer.	239
7.2.3 Organización comunitaria femenina y su vinculación con el medio.	244
<b>7.3 Liderazgo y Organización</b>	<b>245</b>
7.3.1 Liderazgos femeninos y la influencia de la organización.	245
<b>CAPÍTULO VIII: CONCLUSIONES</b>	<b>249</b>
Presentación.	250
8.1 Conclusiones Metodológicas.	251
8.2 Conclusiones Temáticas.	253
8.3 Conclusiones de Proceso.	254
8.4 Conclusiones Profesionales en torno al Trabajo Social.	255
<b>REFERENTES BIBLIOGRÁFICOS</b>	<b>257</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>260</b>

## PRESENTACION GENERAL

El presente documento se enmarca en el proceso de Proyecto de Título I y II correspondiente al año académico 2014 de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso, elaborado por las alumnas de quinto año Srta. Francesca Queirolo Narbona y Srta. Fernanda Valdivia Valenzuela.

Este proceso ha sido guiado académicamente por la docente Sra. Patricia Castañeda Meneses, y acompañado institucionalmente por la profesional Asistente Social Sra. Fabiola Sánchez Tapia.

La experiencia presentada se encuentra patrocinada por el Departamento de Grupos Prioritarios de la Ilustre Municipalidad de Viña del Mar en conjunto con la Oficina Comunal de la Mujer, entidad que ejecuta diferentes programas dirigidos al trabajo y atención de diversas organizaciones comunitarias funcionales y mujeres independientes.

La metodología desarrollada en este proyecto de título corresponde a **Intervención Social Reflexiva para Trabajo Social**, estrategia la cual busca visibilizar los aprendizajes generados desde las prácticas y ámbitos de desempeño profesional reales, para así sostener procesos reflexivos que contribuyan en forma significativa al avance disciplinario desde la propia dinámica cotidiana.

En cuanto a los sujetos de intervención, las cuatro organizaciones funcionales femeninas participantes en este proyecto de título se encuentran ubicadas en los sectores de Chorrillos, Forestal Alto, El Olivar y Achupallas de la comuna de Viña del Mar. Éstas realizan múltiples actividades en pro del desarrollo de la mujer y mantienen características diferentes y representativas de la diversidad de organizaciones sociales que existen al interior de la comuna.

La estructura del documento se divide en ocho capítulos. El primer capítulo muestra los **Contextos** en los que se desarrolla la experiencia, conteniendo los contextos institucional, territorial, programático y de sujetos de atención. Luego, el segundo capítulo, consta de los **Ejes Temáticos**, que corresponden a Género, Liderazgo y Organización Social. Posteriormente, el tercer capítulo da cuenta de los **Diagnósticos Organizacionales** realizados para la caracterización de las cuatro organizaciones funcionales participantes.

Consecutivamente el cuarto capítulo, corresponde al **Plan de Trabajo** que incluye la fundamentación metodológica y programación de la intervención,

para luego continuar con el capítulo cinco **Intervención Profesional** que exhibe las planificaciones y crónicas correspondientes a las 10 sesiones de intervención realizadas con las organizaciones participantes. El sexto capítulo presenta la **Evaluación**, en éste se evalúa el cumplimiento de los objetivos por fases. El séptimo capítulo refleja las **Reflexiones Profesionales** dedicadas a los aportes obtenidos a través del trabajo realizado. Para finalizar, el capítulo ocho concierne a las **Conclusiones** derivadas del proceso de proyecto de título I y II.

# Capítulo I

## *Contextos*

## 1.1 CONTEXTO INSTITUCIONAL

### 1.1.1 Antecedentes generales de la institución

- **Nombre:** Ilustre Municipalidad de Viña del Mar - Departamento Atención a Grupos Prioritarios.
- **Ubicación:** Av. Valparaíso n° 729. Viña del Mar.
- **Tipo de institución:** El Departamento de Grupos Prioritarios, es un sistema experto al servicio de la gestión municipal del Desarrollo Comunitario, que mediante prestaciones sociales de alta complejidad, orienta sus acciones a la actualización de las capacidades de las personas, la promoción del dialogo y la no violencia, la inclusión y el fortalecimiento y desarrollo de la participación de los grupos prioritarios en la construcción social de la ciudad.
- **Cobertura:** su cobertura se extiende a todos y todas aquellos niños, niñas, mujeres, jóvenes, discapacitados y adultos mayores de la comuna de Viña del Mar, que participen dentro de los programas que imparte el departamento y sus respectivas oficinas.
- **Objetivo:** el objetivo del Departamento de Atención a Grupos Prioritarios es *“propender al desarrollo, integración social y fomento de la participación en los niños y niñas, jóvenes, mujeres, adultos mayores, pueblos originarios y personas con discapacidad, contribuyendo al aumento de la autogestión y la equiparación de oportunidades para todos los habitantes de la ciudad”*.
- **Líneas de trabajo:** las líneas de trabajo del Departamento de Atención a Grupos Prioritarios son las siguientes:
  - ✓ Promoción de Derechos de Ciudadanía.
  - ✓ Asesoría Técnica a Organizaciones.
  - ✓ Generación y potenciación de la participación en redes sociales y comunitarias de grupos prioritarios.
  - ✓ Apoyo técnico y financiero a organizaciones comunitarias a través del FONDO IGP.
  - ✓ Información y Coordinación de oportunidades de nivelación de estudios y capacitación laboral

- ✓ Atención profesional – Asistentes Sociales, Abogados(as), Psicólogos(as).
  
- **Oficinas:** este departamento se constituye por cinco oficinas. Estas son:
  - ✓ Oficina Comunal de la Mujer (OCM)
  - ✓ Oficina Comunal del Adulto Mayor (OCAM)
  - ✓ Oficina Comunal de la Infancia (OCI)
  - ✓ Oficina Comunal de la Discapacidad (OCADIS)
  - ✓ Oficina Comunal de la Juventud (OAJ)
  - ✓ Oficina de temáticas emergentes. Fondo de Inversión a Grupos Prioritarios (IGP)
  
- **Políticas:** El Departamento de Grupos Prioritarios tiene como horizonte una *sociedad integrada, acogedora, con cultura urbana*. Desde este, nacen 9 líneas de acción que iluminan y dan pie al trabajo de todas las oficinas dependientes y sus respectivas actividades, las que se orientan a establecer políticas de promoción, integración y cohesión social, en el marco de la socialización de una cultura urbana identificada como imagen objetivo.

<b>Líneas de Acción</b>	<b>Objetivo estratégico</b>
<b>N°1 Salud comunitaria:</b> considera aquellas condiciones necesarias para promover en la comunidad estilos de vida saludables que favorezcan el bienestar de las personas.	Promoción de estilos de vida sana.
<b>N°2 Gestión y Promoción de Servicios Sociales:</b> incorpora acciones destinadas a atender las necesidades sociales, protección y apoyo psicosocial que tienen las personas y familias.	Gestionar condiciones para revertir la exclusión social de los grupos más vulnerables de la población.
<b>N°3 Gestión Laboral:</b> contempla aquellas acciones que posibilitan la inserción laboral de la población desempleada y en busca de trabajo.	Gestionar condiciones para revertir la exclusión social de los grupos más vulnerables de la población.
<b>N°4 Gestión Habitacional:</b> considera las acciones destinadas a superar el déficit	-----

habitacional a partir de la regularización de la propiedad de los terrenos.	
<b>N°5 Promoción y Protección ciudadana:</b> contempla acciones que previenen, educan, informan y protegen a la comunidad de aquellas situaciones naturales o sociales que ponen en riesgo la vida de las personas.	Promoción de la participación y asociatividad ciudadana en el ámbito de las responsabilidades públicas.
<b>N°6 Derechos Ciudadanos:</b> considera aquellas acciones que posibilitan la educación sobre los derechos de las personas y el ejercicio efectivo de los mismos.	Promoción de la participación y asociatividad ciudadana en el ámbito de las responsabilidades públicas.
<b>N°7 Promoción Cultural y Recreativa:</b> orienta aquellas acciones destinadas a fortalecer los procesos culturales y recreativos que se promueven en la comuna.	Rescate y fomento de la identidad ciudadana y barrial.
<b>N°8 Fortalecimiento de la Organización:</b> considera aquellas acciones destinadas a estimular la participación social organizada a través de la asistencia técnica.	Promoción de la participación y asociatividad ciudadana en el ámbito de las responsabilidades públicas.
<b>N°9 Educación Comunitaria:</b> considera aquellas acciones destinadas a estimular aprendizajes y acciones de capacitación en las áreas de desarrollo personal, familiar y organizacional.	<p>Propiciar aprendizajes relevantes en función del desarrollo pleno de la primera infancia, potenciando sus capacidades, promoviendo espacios seguros, confiables y modernos para su cuidado y educación.</p> <p>Generar espacios de participación, capacitación y formación comunitaria para dirigentes y actores clave de la comuna.</p>

### 1.1.2 Antecedentes específicos de la institución.

El presente proyecto de título es patrocinado por la Oficina Comunal de la Mujer, entidad que ejecuta diferentes programas dirigidos al trabajo y atención de diversas organizaciones comunitarias funcionales y mujeres independientes.

- **Nombre:** Oficina Comunal de la Mujer (OCM).
- **Ubicación:** Av. Valparaíso n° 729. Viña del Mar.
- **Cobertura:** el radio de acción de la OCM abarca 355 organizaciones comunitarias de mujeres afiliadas a la Unión Comunal de Centros de Madres y CEMA Chile, además de otras que no pertenecen a las mencionadas anteriormente. Asimismo, la oficina acoge a mujeres independientes que se acercan de forma espontánea.
- **Objetivo:** la OCM busca *“entregar las herramientas necesarias para constituir a las mujeres como pilares principales del progreso de sus propios núcleos familiares y de la comuna”*.
- **Líneas de trabajo:** las líneas de trabajo de la Oficina Comunal de la Mujer son las siguientes:
  - ✓ Asesoría jurídica y social.
  - ✓ Asistencia a organizaciones.
  - ✓ Capacitaciones Laborales.
  - ✓ Programas.
  - ✓ Talleres.

- **Política:**

El Servicio Nacional de la Mujer como organismo público está encargado de colaborar con el poder ejecutivo en el estudio y proposición de planes generales y medidas conducentes a promover que hombres y mujeres puedan aportar al desarrollo con los mismos derechos y las mismas garantías, a través del trabajo remunerado, el emprendimiento económico con capacidad de crecimiento, la actividad política y todas las instancias de participación ciudadana. Es decir, lograr una sociedad constituida por vínculo entre hombres y mujeres que sean justos, entendiendo la justicia como el dar a cada quien lo que le corresponde en equidad.

La política pública proveniente del SERNAM en que orienta la labor de la Oficina Comunal de la Mujer es el "Plan Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres 2011-2020" considerado como un instrumento utilizado desde 1994 para trabajar en pos de la equidad de género y del justo reconocimiento a la mujer en el conjunto de las políticas públicas. Este plan define cuatro principios y seis ejes estratégicos para su acción, que deberían orientar la política del estado en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y estar presentes en todas las acciones públicas que desarrollen los sucesivos gobiernos. El plan establece los principios a partir de los cuales se orientarán el trabajo del Gobierno y del SERNAM durante los años 2011 al 2020 en todo el territorio nacional.

- Principios

a) *Principio de reconocimiento, integración y oportunidades.*

El efecto de reconocer es integrar, es decir, hacer parte de un orden de cosas a alguien que no lo era, modificando dicho orden para que pueda serlo. Dicha modificación se traduce en entregar oportunidades, permitir que alguien pueda demostrar su valor en igualdad de condiciones con los demás. Para avanzar hacia una sociedad más justa es necesario un reconocimiento de la mujer que se manifieste en su integración por vía de oportunidades en las que sea valorada tal como es. Tal reconocimiento debe manifestarse en la apertura de la sociedad a entregar mayores oportunidades a las mujeres y la valoración de su aporte, perspectiva y capacidades. Una oportunidad será justa cuando sus requisitos no discriminen a priori formas y posibilidades propias de la mujer. Así, no basta con que la mujer pueda acceder formalmente a las mismas oportunidades que los hombres, sino que dicho acceso no se logra a través de un sacrificio desigual que haga que tal oportunidad no pueda aprovecharse.

b) *Principio de igual libertad, dignidad y derechos.*

La igual libertad es aquella que surge del reconocimiento de que nadie tiene derecho a obligar a otro por medios coercitivos a actuar en contra de su voluntad por razones que no se encuentren fundadas en la ley. La igual libertad, por lo tanto, es el reconocimiento de derechos y deberes, compartidos, sin distinción, por hombres y mujeres. De esta manera, el principio de igual libertad y derechos demanda orientar las políticas públicas hacia la protección de los ámbitos de autonomía de la mujer que le permiten relacionarse con los otros miembros de la sociedad en mutuo respeto y dignidad. La mujer debe ser libre para decidir sobre su mejor futuro sin verse presionada por razones ajenas a lo que ella considere valioso resguardar.

*c) Principio de corresponsabilidad social.*

La corresponsabilidad social implica un ejercicio de la vida en común donde se compartan con justicia las cargas y privilegios, es decir, de acuerdo a la responsabilidad, idoneidad, capacidad y posibilidades de cada uno. En el plano social, se orienta hacia una cultura respetuosa de las diferencias entre hombres y mujeres, pero respetuosa de la igualdad de derechos y oportunidades que ambos merecen, y que esto se refleje en la legislación y en las prácticas y productos culturales. Terminar con el machismo y la injusticia contra la mujer implica construir juntos un mundo compartido donde hombres y mujeres tengan cabida en igualdad de condiciones. Esta nueva cultura permitirá no sólo a las mujeres desplegar sus capacidades sino también a los hombres, que podrán decidir con mayor libertad respecto a sus propias vidas, liberándose de los antiguos estereotipos que los reducían a un rol poco creativo de proveedores y autoridades que erigían sobre incapaces absolutos y relativos en la soledad de su primacía.

*d) Principio de dignidad en la familia*

Mujeres y hombres cumplen roles al interior de la familia, el de educación, socialización, afectivo, reproductivo, productivo. La cultura moderna gira en torno a la búsqueda de la identidad de los sujetos como norte de la realización personal. Sin embargo, esa identidad no puede ser monológica, sino que se construye dialógicamente, en vinculación con otros. Es fundamental reconocer en la familia unos de los principales espacios de realización de hombres y mujeres, así como el espacio más importante de socialización y educación de las personas, debiendo ser promovida su protección y reconocimiento de acuerdo a esta especial dignidad en todos los ámbitos de la vida social. En esta perspectiva, la dignidad de la mujer dentro de la familia debe ser considerada como un bien en sí mismo por la sociedad en su conjunto y debe reflejarse en el trato que ésta reciba tanto dentro como fuera del hogar. Transformar para bien nuestra sociedad y avanzar hacia la corresponsabilidad significa adoptar nuevas perspectivas y tomar en serio los valores y principios de experiencia humana como la comunidad, solidaridad, libertad y reconocimiento.

- Ejes estratégicos para alcanzar la justicia.

Los principios mencionados deben volverse operativos y traducidos en la realidad a partir de la identificación de ejes estratégicos de acción que articulen las políticas públicas.

- a) *Políticas públicas y una institucionalidad reforzada para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.*

Se ha avanzado en la plena integración e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y son innegables todas las instancias nacionales e internacionales, como la IV Conferencia Mundial de la Mujer en Beijing, que ha permitido que se lleven a cabo acciones concretas a favor de las mujeres. Los últimos años hay quienes han trabajado reformado la legislación existente, creando planes de igualdad de oportunidades y fomentando las políticas públicas y programas que promueven la igualdad de derechos y oportunidades. A través de las políticas públicas, se espera avanzar en la disminución de las discriminaciones arbitrarias que aun afectan a las mujeres en el diseño, elaboración y ejecución de políticas públicas y en los planes y programas derivados de aquellos. Para esto, resulta necesaria la coordinación de diversas instancias ya existentes, su reforzamiento y articulación, además de la eventual creación de otras nuevas, generando así un aparato moderno y eficiente en la promoción de hombres y mujeres.

- b) *Fortalecimiento del liderazgo*

La plena ciudadanía de las mujeres implica una participación y representación social y política más amplia. Es necesario que las mujeres puedan participar en todos los ámbitos para el logro del bien común. La mirada integral requiere del aporte de la mujer como requisito necesario para responder a los problemas sociales. Se deben impulsar los cambios necesarios, para que hombres y mujeres puedan acceder a cargos de representación popular en igualdad de condiciones. Se debe permitir el acceso de las mujeres a los círculos de tomas de decisiones, fortaleciendo su liderazgo y contribuyendo así a su crecimiento personal y del país. Se debe promover el valor de la diferencia, corrigiendo prácticas que inhiben la participación y acceso de las mujeres en igualdad de condiciones a las instancias decisorias. Lo que se requiere es fomentar la ciudadanía femenina en los ámbitos locales, gremiales, sindicales, estatales y políticos.

- c) *Hacia la corresponsabilidad familiar.*

La necesidad de compartir roles entre trabajo y familia, la disminución en el número de hijos y el aumento de demandas en educación son algunos de

los cambios en la familia actual. Sin embargo, la esencia de lo familiar, su sentido, sigue hoy vigente: el ser un espacio de incondicionalidad y estabilidad de vínculos humanos de mutuo reconocimiento. Es por esto que se debe considerar en las políticas el fortalecimiento de la familia a través de la corresponsabilidad, favoreciendo que los hombres participen en plenitud en la crianza de sus hijos e hijas, compartan equitativamente las tareas de cuidado, además de las otras tareas propias del hogar.

*d) Igual acceso a oportunidades.*

La participación económica de las mujeres es esencial para alcanzar el verdadero desarrollo social y económico de nuestro país, pero principalmente por razones de equidad y justicia. Reforzar la educación, el empleo, la participación en la propiedad y en la economía influye en la capacidad de desarrollo de las mujeres y contribuye a su validación en la sociedad y al crecimiento económico. Hombres y mujeres tienen derecho a oportunidades laborales que permitan el desarrollo de sus capacidades personales y profesionales, y se les garantice capacitación. La independencia económica es una de las dimensiones más relevantes para avanzar hacia la igualdad de derechos y oportunidades para hombres y mujeres, considerando a las mujeres como sujetos de derecho en el ámbito económico, es decir, con accesos a oportunidades de acuerdo a su productividad, con acceso a bienes económicos, independientes de su situación conyugal y de los recursos que aporte su pareja o cónyuge. El plan de oportunidades para mujeres y hombres propone en este eje, por ejemplo: legislación que incentive el teletrabajo y trabajo flexible con las debidas protecciones, garantizar igualdad de acceso al sistema financiero que los hombres, reducción de al menos en un 50% la actual brecha salarial entre hombres y mujeres.

*e) Fortalecimiento de vínculos sanos y respetuosos.*

En virtud de la necesidad de dar protección a todos los miembros de la familia y propender al fortalecimiento de las redes de apoyo, es necesario el fortalecimiento de los vínculos sanos y respetuosos, a través de una legislación vigente que traspase el ámbito de lo privado. La dignidad y el respeto físico y emocional de la mujer exigen un cambio cultural, requiere que la representación de la mujer como un instrumento de placer disponible sea erradicada de los medios de comunicación y de la cultura en general. La cosificación de seres humanos no debe ser tolerada en un país en que se buscan relaciones basadas en el respeto.

*f) Calidad de vida: hacia la dignidad plena.*

La calidad de vida de mujeres y hombres está determinada por una multiplicidad de factores sociales que comprende todas las áreas de la vida y hace referencia tanto a condiciones objetivas como subjetivas para la satisfacción de necesidades. La nueva realidad de incorporación de la mujer al mundo del trabajo le ha generado una sobrecarga de responsabilidades, situación que ha traído consigo consecuencias sobre el bienestar y la calidad de vida de ellas, afectando su salud física y mental. Optar a una calidad de vida que fomente la salud, implica una responsabilidad individual en el momento de elegir como alimentarse y el modo de vida que se desea llevar, pero a la vez esto debe ir acompañado de ciertas condiciones que el Estado, en conjunto con la comunidad, los empresarios y los espacios laborales deben brindar y promover. La disminución sustantiva de la deserción escolar por causa del embarazo adolescente, mejorar la calidad de vida de las mujeres adultas mayores, fomentando estilos de vida sanos y eliminar todo tipo de maltrato en contra de ellas, motivando su participación ciudadana son algunas de las metas para el decenio que SERNAM se ha planteado para el sexto eje.

## 1.2 CONTEXTO TERRITORIAL

### 1.2.1 Región de Valparaíso.

- División político-administrativa.

La región de Valparaíso posee una superficie de 16.396,1km<sup>2</sup>, representando el 2,17% de la superficie del país. Esta región incluye, además, islas esporádicas como Isla de Pascua, Salas y Gómez, San Félix, San Ambrosio y el archipiélago Juan Fernández. De acuerdo a mediciones efectuadas por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), la Región de Valparaíso cuenta con una superficie aproximada de 16.396,1 km<sup>2</sup>, incluidas las islas esporádicas. La superficie regional representa el 2,17% de Chile Americano e Insular. La población regional es de 1.539.852 habitantes, equivalente al 10,2% de la población nacional y su densidad alcanza a 93.9 hab/km<sup>2</sup>, la segunda más alta de Chile. Su población es en general muy homogénea presentando una leve diferencia a favor de las mujeres con 51%. A nivel provincial se mantiene esta tendencia en Valparaíso con 51,7%, San Felipe y Quillota con 50,7% y San Antonio con 50,4%. Situación contraria ocurre en las Provincias de Petorca, Los Andes e Isla de Pascua donde estos porcentajes disminuyen a 49,5%, 49,5% y 47,6%, respectivamente.

La diversificación de las actividades de los sectores secundario y terciario se traduce en un alto porcentaje de población urbana, que se localiza de preferencia a lo largo de tres ejes de ocupación urbana costera, valle del Aconcagua y sobre las más importantes vías de comunicación. Sus principales actividades económicas son minería, silvoagropecuaria, pesca, industria, comercio y ámbito forestal.<sup>1</sup>

La región está dividida administrativamente en 8 provincias y 38 comunas. Éstas se presentan en la siguiente tabla:

Provincia	Capital	Comunas
Isla de Pascua	Hanga Roa	Isla de Pascua
Los Andes	Los Andes	Calle Larga
		Rinconada
		Los Andes
		San Esteban

---

<sup>1</sup> Gobierno Regional de Valparaíso.

**Trabajo Social y Organizaciones Femeninas**

Escuela de Trabajo Social

Universidad de Valparaíso

---

Petorca	La Ligua	Cabildo
		La Ligua
		Papudo
		Petorca
		Zapallar
Quillota	Quillota	Hijuelas
		La Calera
		La Cruz
		Nogales
		Quillota
San Antonio	San Antonio	Algarrobo
		Cartagena
		El Quisco
		El Tabo
		San Antonio
		Santo Domingo
San Felipe	San Felipe	Catemu
		Llay-Llay
		Panquehue
		Putendo
		San Felipe
		Santa María
Valparaíso	Valparaíso	Casablanca
		Concón
		Juan Fernández
		Puchuncavi
		Quintero

		Valparaíso
		Viña del Mar
Marga Marga	Quilpué	Limache
		Olmué
		Quilpué
		Villa Alemana

(Tabla 1 región de Valparaíso)

### 1.2.2 Comuna de Viña del Mar.



(Mapa 1. Viña del Mar)

Viña del Mar fue fundada el 31 de mayo de 1878, nació de la fusión de dos haciendas, *las Siete Hermanas* y *Viña del Mar*. El límite entre ambas era el estero Marga Marga, que actualmente cruza la ciudad por la mitad. Al Norte, en las tierras donde hoy se encuentra el Museo Palacio Rioja, se plantaron los viñedos (1580) que con el paso del tiempo pasarían a ser conocidos como *la Viña de la mar*, que derivaría en el actual "Viña del Mar".

Pertenece a la Provincia de Valparaíso, que se encuentra en la Región del mismo nombre. Es una de las cinco comunas que forman el área metropolitana del Gran Valparaíso. Se encuentra ubicada a 112 km. de Santiago, y es también la comuna más poblada ubicada fuera del Gran Santiago. Costa. Tiene una superficie de 122 km<sup>2</sup>.

Corresponde al Distrito Electoral N° 14 y a la 6ª Circunscripción Senatorial, Quinta Costa.

Es conocida popularmente como la Ciudad Jardín, por estar originalmente rodeada de áreas verdes. También es conocida como la Capital Turística de Chile gracias a la cercanía con la capital, a sus 13 playas, la localización de diversos centros de entretenimiento.

- Población

Los antecedentes socio demográficos de la comuna dan cuenta de un total de 290.781 personas, representando con esto al 16,36% de los habitantes de la región de Valparaíso, con un 100% de población urbana.

Del total de habitantes se estima un 48% población masculina (139.574) y un 52% población femenina (151.206). Respecto a la proyección de población por grupos de edad se estimó para el año 2012 un 11.9% de habitantes entre 0 a 14 años (34.679), un 14.2% de población entre 15 a 29 años (41.229), un 60.4% de 30 a 64 años (175.201) y un 13.4% de mayores de 65 años (38.859).<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Compendio de Práctica de Trabajo Social de Comunidad CESFAM Dr. Marco Maldonado A.

### 1.3 CONTEXTO PROGRAMÁTICO

La Oficina Comunal de la Mujer de Viña del Mar, trabaja a partir de dos líneas programáticas. La primera, a través de programas de financiamiento compartido entre el Servicio Nacional de la Mujer y los aportes Municipales, y la segunda sólo con financiamiento municipal. Estos se presentan a continuación.

#### **1.3.1 Programas con financiamiento compartido:**

##### a) Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar

El programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar contempla una serie de apoyos para las participantes, orientados a lograr que las mujeres se incorporen en mejores condiciones al mercado laboral, vincula estrategias de intervención directa con mujeres para el fortalecimiento de su identidad como trabajadoras y jefas de hogar, focalizando las oportunidades de apoyo a programas de distintos sectores, articulados en redes de acuerdo a sus necesidades que se enmarcan en el desarrollo económico de los territorios y negociación con el sector privado empresarial, para el acceso y mejoramiento de condiciones laborales de estas mujeres.

Su objetivo principal es contribuir a la inserción laboral de calidad de las mujeres, entregando herramientas para enfrentar las principales barreras de acceso que enfrentan en el mercado del trabajo. Entre los alcances de sus objetivos específicos se encuentran la habilitación laboral, la gestión y coordinación de redes, y la construcción de una trayectoria laboral de las mujeres.

Entre los componentes que entrega el programa se encuentran:

- Capacitación laboral en el ámbito del trabajo dependiente e independiente
- Apoyo al fomento productivo de emprendimientos individuales, asociativos e innovadores, esto con el fin de que puedan postular sus proyectos de emprendimiento a fuentes de financiamiento y/o capacitaciones que fortalezcan sus negocios, las cuales pueden ser municipales, de organismos públicos y/o privados.
- Acceso a la salud ocupacional odontológica y mental.
- Acceso a nivelación de estudios básicos y medios de acuerdo a la disponibilidad horaria y ritmo de aprendizaje de las participantes.
- Acceso a cuidado infantil.

- Implementación de acciones o medidas de mejoramiento de las condiciones laborales de las mujeres jefas de hogar.

Este programa cuenta con dos tipos de destinatarias:

- Trabajadora Jefa de Hogar: mujer económicamente activa que tiene responsabilidades familiares y es el principal sustento económico del hogar. Se incluirá además, a las mujeres que están en la condición de Trabajadora Jefa de Núcleo Secundario.
- Mujer Trabajadora No Jefa de Hogar: mujer que vive en un hogar donde existe un/a jefe/a de hogar distinto/a, no obstante, ella genera ingresos, o necesita generar ingresos. No es la que hace el mayor aporte económico, sin embargo aporta o tiene la necesidad de aportar económicamente al hogar.

Los requisitos de postulación son los siguientes:

- Mujer entre 18 y 65 años de edad.
- Tener responsabilidades familiares a su cargo (hijos/as, nietos/as, padres, etc.).
- Ser económicamente activa: estar trabajando de manera dependiente o independiente, cesante o buscando trabajo por primera vez (dependiente o independiente).
- Tener Ficha de Protección Social con puntaje no superior a 13.484 puntos.
- Que no se encuentren participando o inscritas en la Línea Formativa de la Fundación PRODEMU.
- Vivir o trabajar en la comuna donde se implemente el programa.

El programa cuenta con siete etapas de trabajo consecutivas:

- Proceso de Postulación.
- Selección.
- Habilitación Laboral.
- Elaboración de Trayectoria Laboral.
- Entrega de Servicios Sectoriales, de acuerdo a las trayectorias laborales individuales (Capacitación, Apoyo al emprendimiento, Salud odontológica, Nivelación de estudios, alfabetización digital y educación parvularia).
- Seguimiento, y Egreso.

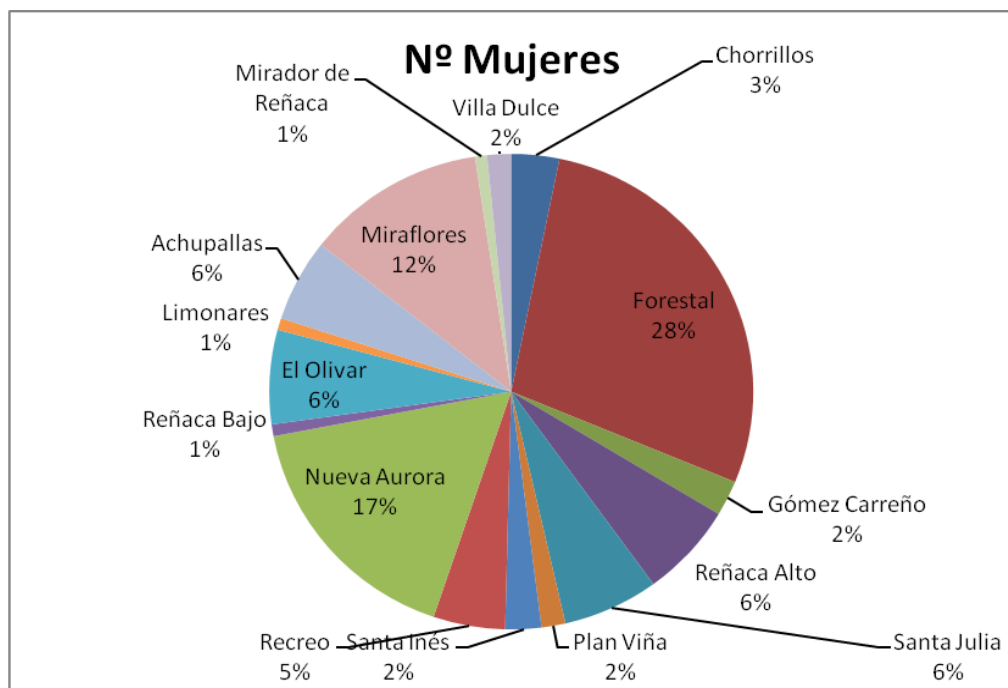
Según la Cuenta Pública año 2013 de la OCM de Viña del Mar, el total de mujeres participantes durante el periodo año 2013, fue de 169 mujeres de arrastre correspondiente a la cohorte 2012, y 98 mujeres cohorte 2013. El programa acoge a mujeres de diferentes sectores de la comuna. La tabla siguiente muestra la sectorización y localización de las mujeres participantes del programa en el año 2013.

<b>Sector</b>	<b>Nº Mujeres</b>
Chorrillos	4
Forestal	35
Gómez Carreño	3
Reñaca Alto	8
Santa Julia	8
Plan Viña	2
Santa Inés	3
Recreo	6
Nueva Aurora	21
Reñaca Bajo	1
El Olivar	8
Limonares	1
Achupallas	7
Miraflores	15
Mirador de Reñaca	1
Villa Dulce	2

(Tabla 2 programa MTJDH<sup>3</sup>)

---

<sup>3</sup> Tabla elaborada por equipo OCM Viña del Mar.



(Gráfico 1 sectorización mujeres)<sup>4</sup>

De forma porcentual el gráfico anterior muestra una alta participación de mujeres provenientes del sector Forestal, con una diferencia de 27 puntos porcentuales con los sectores de Mirador de Reñaca, Reñaca Bajo y Limonares quienes presentan una menor participación en el programa.

b) Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila.

El Servicio Nacional de la Mujer, a partir del año 2011, implementa un Programa de cuidado y protección después de la jornada escolar. La ejecución de este programa” se realiza en el marco del Área Mujer y Trabajo del SERNAM, cuyo objetivo es: “aumentar la inserción laboral de calidad de las mujeres, así como también, su participación en los principales ámbitos de la toma de decisiones”.

El programa se desarrolla a través de la presentación y aprobación de Proyectos comunales presentados por las Municipalidades. Estos proyectos deben ejecutarse en establecimientos educacionales municipales de la comuna, cumpliendo los criterios de focalización señalados en la Orientaciones Técnicas de SERNAM. Este Programa logra aunar dos intereses: la inserción y/o permanencia laboral de la mujer y que los niños y niñas no tengan que quedarse en la calle o solos en sus casas, mientras sus madres o mujeres responsables directas de su cuidado trabajan, permanecen en sus trabajos, buscan empleo, se capacitan y/o nivelan estudios. Para lo anterior, los colegios municipales que ejecutan el “Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila” se mantienen abiertos después de la jornada escolar. Los niños y niñas participan, luego de terminar su jornada

<sup>4</sup> Gráfico realizado por equipo OCM Viña del Mar.

escolar en talleres especialmente programados. Los talleres están dirigidos por una parte, a la generación de espacios educativos para que niños y niñas cuenten con el tiempo y el apoyo pedagógico necesario para enfrentar su escolaridad sin la desventaja que implica no contar con la ayuda de un adulto/a responsable, por otra parte, con espacios para el uso del tiempo libre en actividades recreativas.

Se realizan 3 tipos de acciones en los cuales acceden los niños y niñas:

- Taller de Apoyo al Trabajo Escolar: Este taller es una instancia donde se refuerzan conocimientos, se enseñan técnicas de estudio y se apoya con tareas.
- Talleres Temáticos: Estos talleres se orientan en función de las siguientes áreas temáticas: Arte y Cultura, deporte, actividad física, autocuidado y tecnología de la información y comunicación.
- Desarrollo de Actividades culturales y recreativas.

Lo anterior, permite desde una experiencia educativa distinta (lúdica e interactiva), lograr un conjunto de competencias, habilidades y motivaciones que hacen más significativos y relevantes los aprendizajes y desarrollos que alcanzan. Es fundamentalmente un trabajo colectivo y grupal, que implica cooperación, trabajo en equipo, reglas compartidas de convivencia y una interacción permanente entre pares.

Criterios para mujeres beneficiarias:

- Ser económicamente activas, es decir, estar trabajando, buscando empleo por primera vez, cesantes, participando en Programas de Capacitación o nivelando estudios para una pronta inserción.
- Ser responsables del cuidado de niños/as entre 6 y 13 años.
- Tener más de 18 años.
- Requerir el programa preferentemente todos los días de la semana.
- Trabajar o vivir en la comuna o que los niños/as estudien en la comuna donde se implemente el programa.
- Contar con ficha de protección social o haber iniciado el trámite de obtención del instrumento que la reemplace.
- **Mujeres en situación de calle:** Para el año 2014, se establece una coordinación nacional y regional que permite otorgar una cantidad de accesos prioritarios en el para mujeres en situación de calle que estén participando de Piloto “Casa Compartida Mujer” y que cumplan con los criterios de focalización de beneficiarias ya descritos.

Según la Cuenta Pública año 2013 de la OCM de Viña del Mar, el “Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila” se implementó en el establecimiento Oscar Marín Socias (Forestal) durante el periodo mayo – diciembre, de lunes a viernes, en horario de tres y media a seis media de la tarde, después de la jornada escolar. Entre los talleres destacaron: malabarismo circense, música, teatro, deporte y manualidades; además diariamente la jornada contempló apoyo pedagógico, lo cual le otorga una plusvalía al periodo de extensión horaria.

Programa 4 a 7 “Colegio Oscar Marín Socias - Sector Forestal. Viña del Mar

PERIODO DE EJECUCIÓN	MONTO DE INVERSIÓN	BENEFICIARIOS
Mayo a Diciembre (8 meses).	\$ 19.900.000 Aporte SERNAM	85 mujeres trabajadoras y jefas de hogar  100 niños y niñas Hijos (as), entre 6 y 13 años de edad.

(Tabla programa 4 a 7)<sup>5</sup>

**1.3.2 Programas con financiamiento municipal.**

a) Programa Información de Derechos (PID)

El programa Información en Derechos es un programa anual que se sustenta en la toma de conciencia y sensibilización que resulta en la población luego de recibir una adecuada información dirigida a contribuir al pleno ejercicio de la ciudadanía. De esta manera, el trabajo se basa en una orientación individual en materias civiles y sociales, realizando talleres socioeducativos, educando sobre los derechos de las personas y favoreciendo el desarrollo de actitudes de tolerancia, respeto y aceptación de la diversidad. Como resultado permite validar la autonomía personal, familiar, civil y social, como también en su participación ciudadana.

Su objetivo principal busca sensibilizar e informar en derechos de ciudadanía al 100% de la demanda de organizaciones de mujeres, enfatizando aspectos de familia y civiles que permitan el acceso y la permanencia en las redes locales; y al 100% de las mujeres consultantes por

---

<sup>5</sup> Tabla elaborada por equipo OCM Viña del Mar.

demanda espontánea en municipio en tu barrio y grupos prioritarios. Este programa cuenta con una alta demanda por parte de la población, por lo que a partir el año 2012 se realizó un filtro exhaustivo respecto a la pertinencia de la atención legal, refiriéndose sólo a las materias que aborda este programa. Con lo anterior, disminuyó el número de personas atendidas en comparación a otros años, no obstante estas atenciones fueron de mayor calidad por cuanto el tiempo destinado para cada una fue mayor.

Los componentes que integran las líneas de trabajo del PID son los siguientes:

- Asesoría individual de tipo socio-jurídica (mujeres y ocasionalmente hombre.
- Atención grupal: talleres (competencias jurídicas) educativos dirigidos a la comunidad organizada (centro de madres, clubes deportivos, juntas de vecinos, agrupaciones y otras organizaciones comunitarias) en temáticas de derechos ciudadanos.
- Asesoría y orientación en materia de derecho de familia: derecho de alimentos, cuidado personal, patria potestad, diversos tipos de autoridades, régimen relacional, divorcio, nulidad y otras materias derivadas del matrimonio. derecho sucesorio, herencia entre otros.
- Acuerdos judiciales advenimientos judiciales y acuerdos extrajudiciales: en materia de derecho de familia.

Según la Cuenta Pública año 2013 de la OCM de Viña del Mar, el total de atenciones anuales en el PID fue de 172 casos, tal como lo muestra la tabla a continuación:

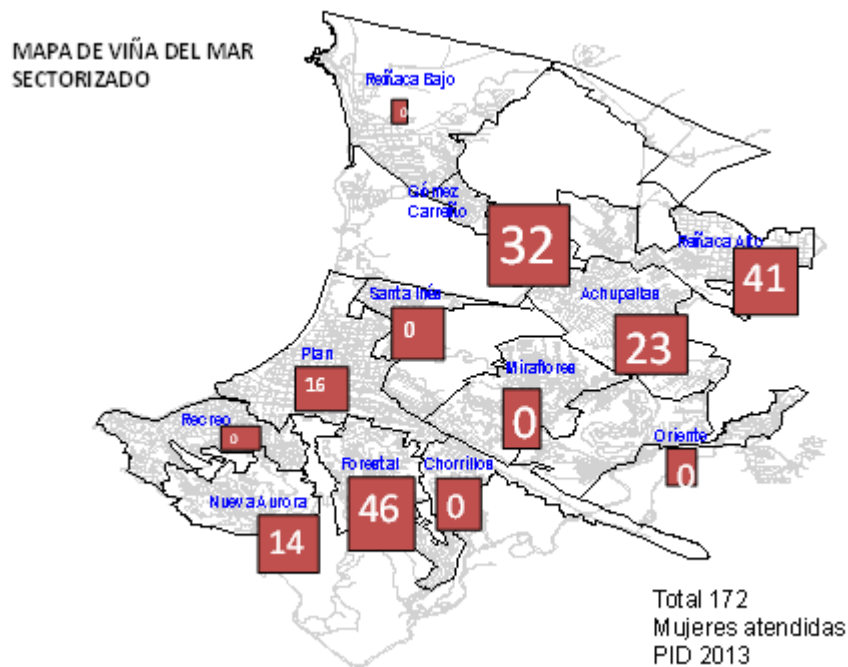
AÑO	Nº ATENCIONES
2007	524
2008	492
2009	498
2010	333
2011	290
2012	164
2013	172

(Tabla 3 PID<sup>6</sup>)

---

<sup>6</sup> Tabla elaborada por equipo OCM Viña del Mar.

Como se menciona anteriormente y evidenciado en la tabla anterior, el número de atenciones disminuyó considerablemente desde el año 2007 al 2013, sin embargo aumenta su calidad. La sectorización de los sujetos atendidos da cuenta de un alto número de atenciones a ciudadanos residentes en el sector de Forestal, seguido por los sectores de Reñaca Alto y Gómez Carreño. Se evidencian tres sectores de la comuna sin atenciones.



(Mapa 2 sectorización PID<sup>7</sup>)

b) Programa de Recreación y Cultura.

La OCM a través de su programa de Recreación y Cultura, implementa el “Programa de Viajes Patrimoniales, el que trabaja con las organizaciones sociales de mujeres inscritas en la OCM, así como también con mujeres independientes de la comuna. De esta manera, se espera poder brindar un espacio cultural, recreativo, y de asociatividad, teniendo además la posibilidad de recorrer sectores históricos y patrimoniales de la región. Durante el año 2013 sólo en los meses de febrero y marzo se llevaron a cabo viajes, lo cual generó que quedaran en lista de espera muchas organizaciones. Es por esta razón que la OCM, y dada la demanda por el programa, plantea la necesidad de continuar con una ruta de viaje durante todo el año 2014.

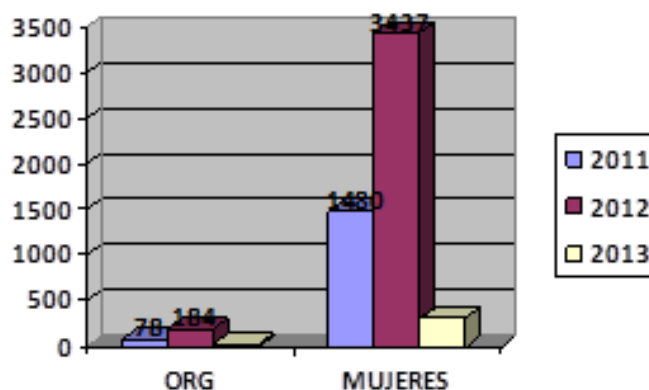
Según la Cuenta Pública año 2013 de la OCM de Viña del Mar, el total de mujeres que fueron parte de estos viajes fue de 305 mujeres y 16 organizaciones comunitarias funcionales.

<sup>7</sup> Mapa elaborado por equipo OCM Viña del Mar.

SECTOR	Nº DE BENFICARIAS
SANTA INÉS	8
GOMEZ CARREÑO	42
ACHUPALLAS	79
REÑACA ALTO	32
MIRAFLORES	18
ORIENTE	13
FORESTAL	23
CHORRILLOS	8
NUEVA AURORA	42
RECREO	21
PLAN	18
REÑACA BAJO	1

(Tabla 4 PRyC<sup>8</sup>)

El siguiente gráfico muestra el número de organizaciones y mujeres que participaron del programa durante los años 2011, 2012 y 2013.



(Gráfico 2 PRyC<sup>9</sup>)

c) Programa de Asistencia Técnica a Organizaciones Comunitarias de Mujeres.

Este programa se orienta a trabajar con agrupaciones de mujeres para lograr el fortalecimiento de factores protectores, tanto grupales como personales, promoviendo además la participación ciudadana, a través de la entrega de herramientas fundamentales para el ejercicio de la vida local. Su objetivo es entregar Asistencia Socio-Jurídica y Psicológica, a las organizaciones de mujeres de la comuna con el fin de fortalecerlas en el

<sup>8</sup> Tabla elaborada por equipo OCM Viña del Mar.

<sup>9</sup> Gráfico elaborado por equipo OCM Viña del Mar.

ámbito grupal y personal. Busca favorecer la asociatividad y la participación de las mujeres en ámbitos de vida local. Potencia las cualidades de liderazgo, organización, coordinación, construcción de redes sociales e integración a las políticas comunales tales como información y acceso a fondos concursables de instituciones y entidades de servicio comunitario, entre otras.

El programa contempla:

- Entregar asistencia socio-jurídico y psicológica, a las organizaciones de mujeres de la comuna, con el fin de fortalecerlas en el ámbito grupal y personal.
- Asesorar, orientar y capacitar a organizaciones de mujeres en temas relacionados con liderazgo.
- Formación y constitución legal de las agrupaciones de mujeres 100% de la demanda.
- Asesoría al 100% de las organizaciones de mujeres que acceden a proyectos IGP.
- Promocionar e informar sobre estilos de vida saludables en los ámbitos biopsicosociales.

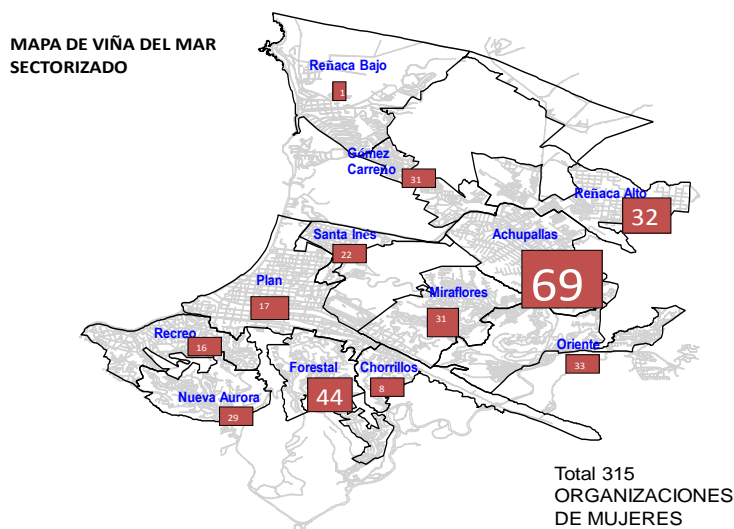
<b>SECTOR</b>	<b>Nº</b>
SANTA INES	22
GOMEZ CARREÑO	31
ACHUPALLAS	69
REÑACA ALTO	32
REÑACA BAJO	1
MIRAFLORES	31
ORIENTE	33
FORESTAL	44
CHORRILLOS	8
NUEVA AURORA	29
RECREO	16
PLAN	17

(Tabla 5 P. Asistencia Técnica)<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> Tabla elaborada por equipo OCM Viña del Mar.

Según la Cuenta Pública de la OCM de Viña del Mar, durante el año 2013 se trabajó con 333 por organizaciones de mujeres entre ellas pertenecientes a CEMA, Unión Comunal de Centros de Madres e independientes. Presentando un incremento de organizaciones independientes que se inscribieron en la OCM.



(Mapa 3 sectorización P. Asistencia Técnica<sup>11</sup>)

d) Proyecto de Atención Psicológica.

Este proyecto es impulsado por la Oficina Comunal de la Mujer de Viña del Mar, siendo transversal al departamento de Atención a Grupos Prioritarios. Dicho proyecto tiene como objetivo otorgar Atención Psicológica a mujeres de 30 a 60 años que presenten problemáticas propias de la etapa de vida, a través de intervención individual, de pareja y familiar.

El proyecto cuenta con instrumentos de psicodiagnóstico, fortaleciendo la atención integral basada en sesiones de psicoterapias breves. Los profesionales encargados de la ejecución del proyecto realizan constantes monitoreos de Listas de Espera por Grupo Prioritario logrando cubrir demanda de salud de atención primaria que no son sujetos de atención en Red.

Según la Cuenta Pública año 2013 de la OCM de Viña del Mar, las atenciones fueron 425 mujeres, sectorizadas en Chorrillos, Forestal, Viña oriente, Miraflores, Nueva Aurora, Achupallas, Reñaca Alto, Santa Inés, Recreo, Plan, Reñaca Bajo y Gómez Carreño.

<sup>11</sup> Mapa elaborado por equipo OCM Viña del Mar.

#### 1.4 CONTEXTO DE SUJETOS DE ATENCIÓN

La presente intervención se enfoca en el trabajo con cuatro organizaciones funcionales femeninas inscritas y activas en la OCM de Viña del Mar, las que según su personalidad jurídica se denominan, Centro de Madres independiente, Taller Femenino, Comunidad de Mujeres y Agrupación de Emprendedoras.

<b>Organización</b>	<b>Año de constitución (personalidad jurídica)</b>	<b>Número de mujeres participantes</b>	<b>Actividades que desarrollan</b>	<b>Sector</b>
<b>TF. Amigas de Ruth.</b>	2006	40	Manualidades y Microemprendimiento.	Achupallas
<b>AE. Esperanza.</b>	2011	20	Comercio y Microemprendimiento.	El Olivar
<b>CM. Amigas del Arte.</b>	2011	18	Arte, Manualidades y Microemprendimiento.	Chorrillos
<b>CM. Bella Unión.</b>	2013	17	Manualidades.	Forestal Alto

# Capítulo II

## *Ejes*

## *Temáticos*

## **PRESENTACIÓN**

El siguiente capítulo presenta los Ejes Temáticos sobre los que se construye metodológicamente el proceso de Intervención Social Reflexiva. Estos corresponden a:

- Género.
- Organización Social.
- Liderazgo.

Estos ejes forman parte y guían las actividades realizadas con las organizaciones femeninas participantes. Siendo analizados en cada una de las crónicas de intervención. Asimismo, son el sustento de las reflexiones profesionales direccionando de manera teórica, la práctica y el trabajo de campo.

## 2. EJES TEMÁTICOS

### 2.1 Género.

A finales de la década del cuarenta la filósofa existencialista francesa Simon de Beauvoir planteó en su libro “El segundo sexo” una frase que ha quedado en la historia *“la mujer no nace, sino que se hace”*, esta frase polémica para la época, puso en entredicho las teorías evolucionistas y biodeterministas, poniendo sobre el tapete el ámbito cultural en el cual se desarrolla la dominación de lo masculino sobre lo femenino.

El género como categoría del campo de las ciencias sociales, es una de las contribuciones más significativas del feminismo contemporáneo. Desde los años setenta el género comienza a cobrar relevancia a partir del mundo intelectual feminista.

La articulación de este concepto desde las teorías psicológicas del desarrollo humano, describen al género en tres instancias básicas que se componen de, la articulación de género (aparición de genitales), la identidad de género (a través del lenguaje sin diferenciación anatómica sexual), y el rol de género (prescripciones y normas sociales y culturales sobre lo femenino y masculino).

Es entonces desde la construcción del rol de género, que se desigulan en un análisis diferencial, las necesidades diferentes de género entre hombres y mujeres, todo esto bajo la mirada cultural. Se muestra que lo que está en juego en las relaciones entre los sexos no son sólo las identidades personales y los proyectos de vida de cada uno, sino la forma misma de organizar el conjunto de la vida social. La definición de las relaciones entre hombres y mujeres no sólo refleja las estructuras económicas, políticas y culturales de cada sociedad, sino que es una fuerza y un principio básico de la formación de esas estructuras.

En América Latina, recién desde los años noventa se siente el impacto de la “perspectiva de género” en la academia y movimiento feminista. Las teóricas feministas, a pesar de sus diferencias, conceptualizan el género como el conjunto de ideas, representaciones, prácticas y prescripciones sociales que una cultura desarrolla desde la diferencia anatómica entre los sexos, para simbolizar y construir socialmente lo que es “propio” de los hombres (lo masculino) y lo que es “propio” de las mujeres (lo femenino). Este concepto alude a la construcción social, cultural, y más bien simbólica de la diferencia biológica que hacen las sociedades. Siendo el cuerpo la

representación fiel de la biología, es a la vez un ente/artefacto simultáneamente físico y simbólico, el cual experimenta, en el sentido fenomenológico, distintas sensaciones, placeres, dolores y pulsiones mientras la sociedad le impone acuerdos y prácticas psicológicas y sociales coercitivas. El hecho de que el cuerpo tenga un valor social previo y distinto por su sexuación y por el género tiene un efecto en la mente de todos los demás seres hablantes. (Lamas. M, 1999).

Desde la academia y en estudios realizados en los últimos quince años, se muestra que las categorías de género varían a lo largo del tiempo, y con ellas los territorios y prácticas sociales y culturales asignados a mujeres y a hombres. Dependiendo de las distintitas simbolizaciones que existen de las diferencias anatómicas, se producen diversos esquemas de género, que tienen a su vez diferentes consecuencias en el campo de la política, trabajo, educación y salud. Es así como cada cultura engendra su propia versión de lo que le corresponde a hombres y a mujeres.

De esta manera, mujeres y hombres son producto del lenguaje, las prácticas y representaciones simbólicas dentro de formaciones sociales dadas y diversas, pero también por procesos inconscientes vinculados a la diferencia sexual, la que es estructurante y da lugar a las desigualdades sociales de lo propio masculino y femenino en el mundo social. La diferenciación sexual ha obstaculizado las formas de participación e inserción del género femenino en diferentes espacios sociales, políticos, económicos y culturales existentes.

Hoy día vemos que los límites sociales establecidos por modelos basados en el género varían tanto histórica como culturalmente, y que también funcionan como componentes fundamentales de todo sistema social. El hecho de vivir en un mundo compartido por dos sexos puede interpretarse en una variedad infinita de formas; estas interpretaciones y los modelos que crean operan tanto a nivel social como individual. (Scott. J, 1986)

Así, a través de los modelos sociales imperantes en la actualidad, que traspasan al nivel individual, existe el develamiento de ciertas estructuras que operan en la construcción de lo social, y que socializadas a través de los sistemas de género construyen en la base de todas las culturas, las relaciones de poder: de igualdad, complementación o desigualdad. (Montecino. S, 2007).

Estas estructuras se traspasan de generación en generación a través de la socialización de normas, límites y reglas que se imparten desde la familia y las instituciones sociales existentes en todo el planeta. De esta manera, el

trabajo por la equidad y/o igualdad de género se encuentra con fuertes barreras y límites culturales que entorpecen el avance y la proliferación de las temáticas desde el trabajo de las instituciones gubernamentales o no gubernamentales.

Durante el transcurso de largos años las mujeres han reproducido un papel culturalmente asignado, especialmente en el espacio de la familia, institución patriarcal, que no ha logrado ser transformada, a pesar de los cuestionamientos expuestos por los movimientos feministas. Esta situación queda demostrada en Chile según el CENSO de 1992 y 2002 donde la actividad principal de las mujeres, en distintos ciclos de su vida es el trabajo doméstico no remunerado, desempeñando la mayoría de las mujeres chilenas como misión central tareas domésticas relegadas al denominado ámbito privado. (Ávalos, 2010)

La invisibilización por la historia oficial que ha existido de la mujer durante siglos, o bien caracterizada de acuerdo a los intereses de los sistemas de dominación masculina, ha significado que aún en la modernidad, la carga histórica de las relaciones de poder, y los diversos sistemas políticos se resistieran a una inclusión femenina con igualdad de derechos. (BCN, 2007). Esto ha tenido como consecuencia una larga, histórica y constante lucha de las mujeres por alcanzar niveles cada vez más amplios de inclusión dentro de la sociedad, lo que ha formado parte de una gran revolución, de un profundo cambio vivido a lo largo del siglo XX que ha pasado por demandas en el plano de lo público: derecho al trabajo, a la educación, a la participación política -entre otras- y en lo privado: al control de su propio cuerpo, a la anticoncepción, a la valorización del trabajo doméstico y reproductivo.

Por consiguiente, siguiendo a Scott, la inclusión de las mujeres en la historia implica necesariamente la redefinición y ampliación de nociones tradicionales del significado histórico, de modo que abarque la experiencia personal y subjetiva lo mismo que las actividades públicas y políticas (Scott. J, 1996).

De esta manera, la categoría de género, ofrece un avance de lo tradicional a nueva forma de acercarse a entender y explicar diferencias entre hombres y mujeres. Es una categoría eminentemente cultural y por tanto, no natural, que entiende que las representaciones masculinas y femeninas son históricamente construidas. “El nuevo concepto de género permitió entender que no es la anatomía lo que posiciona a mujeres y hombres en ámbitos y jerarquías distintos, sino la simbolización que las sociedades hacen de ella” (Lamas, M. 1999).

### 2.1.1 Género y participación en Chile.

En Chile durante la dictadura militar existieron movimientos de mujeres con gran fuerza, legitimidad y presencia nacional que dieron carácter particular a la construcción de un mecanismo de equidad de género en el país. Estos movimientos fueron parte de una amplia red social y política que fue construyendo discursos autónomos y críticos respecto del rol de las mujeres en sociedad, y acerca del rol del estado en democracia. Esto tuvo impacto tanto en el tipo de institucionalidad que se creó en el país para abordar la problemática de género, como en el desarrollo de iniciativas legislativas y programáticas vinculadas a las demandas de las mujeres a través de sus organizaciones. (SERNAM, 2005)

En el ámbito político y gubernamental, los organismos internacionales, multilaterales, y académicas de renombre internacional cumplieron un rol fundamental para el avance dinámico en aquellos aspectos de la equidad de género. La Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación de las Mujeres (CEDAW 1979), establece un marco normativo necesario para que el Estado intervenga en la superación de todas aquellas situaciones que fueran consideradas discriminaciones por razones de género. El incremento en la participación política y ciudadana de las mujeres, ha favorecido su injerencia en la plataforma de toma de decisiones y en la introducción de políticas y temáticas de género, este escenario motivó la creación de diversas instituciones, organismos, y decisiones gubernamentales en relación a las demandas de cada sexo.

Durante la década del 90' y principios del 2000 muchos acuerdos en distintas cumbres y conferencias internacionales reconocieron derechos y propusieron medidas a los gobiernos para superar la discriminación de género. Este panorama internacional, fue permeando las agendas de los países, incentivándolos a tomar medidas en pro de la temática contingente. Es así como en el año 1991 se crea en Chile el Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM), marcando un importante hito en la equidad de género en el país.

Para el SERNAM la perspectiva de género es una perspectiva que reconoce la diversidad de las personas. Esta diversidad puede a veces estar dada por diferencias étnicas, culturales, educacionales, etc. En el caso de la perspectiva de género se reconoce la diferencia de hombres y mujeres. El concepto de género se refiere al “conjunto de ideas, creencias y atribuciones asignados a hombres y mujeres según el momento histórico y cultural específico que determinan las relaciones entre ambos”. Al referirse a relaciones socialmente construidas, las relaciones de género pueden ser

modificadas. Desde la acción estatal La Perspectiva de género es un enfoque destinado a mejorar la eficacia social de las intervenciones y programas públicos, por medio de reconocer hechos relevantes a la hora del diseño y evaluación de políticas sociales: como la existencia de prioridades y requerimientos sociales y sectoriales específicos según género y edad y el hecho de que las políticas públicas tiene efectos específicos sobre el bienestar y calidad de vida de hombres y mujeres (SERNAM, 1998)

Con la formulación del primer Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres 1994-1999, el SERNAM consagró la necesidad de incorporar la equidad de género en el conjunto de las políticas públicas. Este principio fue acogido por el Poder Ejecutivo al asumir este plan en 1995, como parte de su programa de gobierno.

Transcurridos años desde la creación del SERNAM, en el año 2000 se incorpora el trabajo de género al más alto nivel político y el Sistema de Equidad de Género en el Programa de Mejoramiento de la Gestión del Estado, como tema importante de modernización del Estado. De esta manera se trata de potenciar la integración de una importante diversidad de acciones, de instituciones involucradas y de diversas metodologías y modalidades en forma simultánea, con el fin de transversalizar el enfoque de género en el Estado.

En este marco los esfuerzos del SERNAM se orientaron a instalar instrumentos y nuevas metodologías al interior del aparato público para incidir en esferas políticas de toma de decisiones y así definir la corriente principal de las políticas públicas. Así, la transversalización del enfoque de género en el Estado ha sido un proceso acompañado de la democratización y modernización de la sociedad.

El Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres logró traspasar las barreras gubernamentales, implementándose en los años siguientes el Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2000-2010, el que recoge las aspiraciones y demandas de distintos sectores de mujeres y busca consolidar durante la próxima década las políticas de género en la institucionalidad pública, a la vez que promover la participación de las mujeres y el control ciudadano en torno a estas políticas. En este contexto, la equidad de género ha pasado a ser un objetivo insoslayable de las democracias modernas, convirtiéndose la democratización de la sociedad y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres una misma tarea.

Ya en el año 2010 el PNUD Chile entrega su informe de Desarrollo Humano sobre “Género: los desafíos de la igualdad”, donde presenta los grandes cambios que ha sufrido la sociedad chilena con miras a la igualdad de género. Este Informe propone ofrecer un nuevo mapa de las relaciones de género desde la perspectiva de la igualdad. A partir de esa descripción, se identifica la complejidad del desafío y se reafirma la necesidad de perseverar en la agenda de la igualdad de género a través de una manera nueva de actuar sobre ella. Asimismo, enfatiza en que el área debe abordarse desde la sociedad completa penetrando todas las instituciones sociales y las esferas públicas como privadas. Este mismo informe afirma que las representaciones culturales, es decir las imágenes, valoraciones y actitudes que tiene la población chilena sobre los hombres y las mujeres, han cambiado en muchos sentidos, sin embargo en amplios sectores de la población su definición tradicional aún cuenta con un peso importante, en especial, pero no exclusivamente, en la población masculina. A las representaciones mayoritarias subyace la imagen de que el hombre es el principal encargado de proveer los recursos económicos mediante el trabajo y de asegurar el orden a través de su participación en el poder, mientras que la mujer es la encargada de las tareas domésticas, la crianza de los hijos y el ejercicio de las labores de cuidado de otros.

Es posible evidenciar, que el cambio en las relaciones de género no sigue una línea recta y ascendente hacia la igualdad, esto influenciado por fuerzas que vienen desde la organización social, existiendo avances y retrocesos al mismo tiempo. A la vez hay mezclas y reacomodos de roles tradicionales con formas y significados nuevos, y se definen en torno a ellos movimientos sociales cambiantes y de diverso signo. Todo lo anterior hace de la dinámica de las relaciones de género un panorama lleno de contradicciones, complejidades y tensiones.

Siguiendo el último Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres 2011-2020, existen mejoras importantes en el estado de la igualdad de género en Chile. Estas mejoras dicen relación con la igualdad de oportunidades en educación, la participación de la mujer en la toma de decisiones, mayor incidencia de las mujeres en altos cargos y cargos de representación, mayor incidencia de mujeres con poder político, alta importancia en hombres y mujeres para la superación de la desigualdad entre hombres y mujeres, entre otras tantas mejoras. Sin embargo, aún quedan una gran cantidad de temas pendientes. Es el caso del reconocimiento de la diversidad en las formas de experiencia humana de la

femineidad y masculinidad, como en su condición sexual, etnia, condición social y diferentes visiones de mundo.

La mayoría de las áreas, temas y dimensiones ancladas en las políticas gubernamentales chilenas de género, están dirigidas a promover, apoyar y potenciar el empoderamiento social de la mujer. De esta forma el emprendimiento femenino se convierte en una de las posibilidades para superar los índices de pobreza. Una mujer emprendedora no solo beneficia su desarrollo personal, sino que también contribuye a entregar una mejor calidad de vida a su familia, y a la vez a ser parte importante del sector productivo del país. Las principales motivaciones para comenzar un emprendimiento son mayoritariamente las de independencia económica, situándose el emprendimiento en las dos alas de la distribución del ingreso del país, más bajos y más altos ingresos. De acuerdo a estudios de la OIT, se estima que en Chile, el 17,3% de las mujeres económicamente activas se declaran emprendedoras, siendo el 70% del ingreso familiar es administrado por las mujeres. (Olavarría, 2013)

De esta manera, se esclarece un nicho de participación que es mayoritariamente femenino, la situación del autoempleo y la actitud emprendedora desde el punto de vista de género, constituye hoy día a las mujeres en un grupo social de referencia obligada si se tiene en cuenta el crecimiento sostenido que ha experimentado el porcentaje de empresarias en la gran mayoría de países. Los desarrollos científicos y tecnológicos, la internacionalización y globalización del conocimiento y la economía, ofrecen la posibilidad y desafían a las instituciones a promover procesos de innovación y emprendimiento, como respuesta a la satisfacción de necesidades y a la solución de problemas del entorno.

Actualmente, los grandes temas de género en la agenda pública dicen relación con la participación política, la democracia paritaria, la corresponsabilidad hombre-mujer en el cuidado de los hijos, la autonomía económica, la violencia de género y derechos reproductivos, la educación tolerante y paritaria desde la niñez, y la igualdad salarial. Todo esto conlleva un paulatino y sostenido trabajo, que deja en el escenario actual un campo abierto de posibilidades para seguir con la labor en temáticas de género desde la política a la sociedad civil, con la necesidad latente de fortalecer las instituciones y estructuras que sostienen la labor, además de la penetración en la vida cotidiana de las personas a través de la socialización de las temáticas.

## 2.2 Liderazgo.

La relación entre las personas es de influencia mutua, lo que una persona diga o haga, en una relación cara a cara, va a influir positiva o negativamente en la o las personas. Cuando una persona es capaz de influir con sus ideas u opiniones en un número importante de personas, podemos decir que estamos frente a un/una líder. El liderazgo ha sido una de las formas de poder más estudiadas en el mundo, es el proceso en el cual el líder ejerce poder, es decir, motiva o ayuda a otros a trabajar con entusiasmo para alcanzar objetivos determinados. (Gobierno de Chile, 2001)

La forma en que los y las líderes ejercen el poder sobre otros se basa, precisamente, en lo que piensan de la gente y en la forma en que la perciben. El poder ha sido considerado por los autores como un factor de importancia central en el liderazgo y se ha definido como una característica que poseía en mayor o menor medida una persona y que le permitía imponer su voluntad a las demás. Sin embargo, se reconoce en el poder una naturaleza intrínsecamente relacional, es decir, el poder no es una casualidad que puedan poseer las personas, sino que una característica propia de una relación entre personas.

Desde que Max Weber acuñó su definición de poder, ésta se ha transformado en un punto de referencia. El poder para Weber es la posibilidad de conseguir que otra persona haga lo que uno desea, incluso en contra de su voluntad. Por otro lado, Buckley define el poder como el control o la influencia sobre las acciones de otros para promover nuestras metas, sin el consentimiento de aquéllos, contra su voluntad o sin su conocimiento o comprensión. La influencia del trabajo de Weber es tal, que prácticamente todos los estudios acerca de poder tienen influencia de este autor. A partir de los usos más frecuentes del concepto, se indican algunas características del poder: (Gilbert, 1997)

- Se trata de un *proceso social*. El poder aparece en una relación social y no es una característica individual. Esto quiere decir que no hay personas poderosas en sí, solo lo son en una relación en que hay otras personas sometidas. Luhmann señala que el poder puede crecer y crecer en la medida que aumentan las alternativas del sometido.
- El objeto de este proceso es realizar los fines “*del poderoso*”.

- El poder se caracteriza por la desigualdad. No tiene sentido hablar de relaciones entre poderes iguales, aun cuando tampoco exista una total y absoluta sumisión de uno al otro.

French y Raven, 1973 citado por Gilbert (1997) distinguen cinco tipos de poder, de acuerdo a las bases sobre las que se construye este poder:

- *Poder de recompensa*: Es el poder que se obtiene derivado de la capacidad del poderoso de recompensar al subordinado en alguna forma por su consentimiento.
- *Poder coercitivo*: Se basa en la capacidad que tiene el poderoso de castigar al subordinado por su no sometimiento, por el incumplimiento de la voluntad del poderoso.
- *Poder experto*: Su fundamento es el conocimiento atribuido al poderoso respecto a algún tema específico, relevante para la situación en que se da el poder.
- *Poder referente*: Es el poder de que dispone una persona con la cual otras personas desean identificarse.
- *Poder legítimo*: De alguna manera, el subordinado considera que el poderoso “tiene derecho” a ordenarle y que él “debe” obedecer.

A través de la historia, el significado de liderazgo ha ido modificándose de acuerdo con los cambios del desarrollo humano. El concepto de liderazgo es uno de los que más controversias ha generado dentro de la literatura, y sobre éste existen diversas interpretaciones así como diversos autores han tratado la temática. .

Para Chiavenato (2000) el liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos. El liderazgo es considerado como un fenómeno que ocurre exclusivamente en la interacción social; debe ser analizado en función de las relaciones que existen entre las personas en una determinada estructura social, y no por el examen de una serie de características individuales.

Para Weber, 1964 citado por Gilbert (1997), el liderazgo es aquella forma de autoridad legitimada por el carisma, es decir, por una característica personal que hace del/la líder una persona extraordinariamente atractiva para el grupo. Luego de diversas investigaciones, se determinó que el

carisma no existe, sino que es solo una explicación para referirse a que, en determinadas circunstancias, aparece el hombre que el grupo necesita para que lo guíe. Cualquier persona puede llegar a ser líder, si se presenta la oportunidad adecuada para que saque a relucir sus cualidades conductoras. Sin embargo, esta teoría pronto fue dejada de lado. La experiencia no sólo muestra que hay personas que nunca son líderes, sino que, además hay otras que tienden a serlo con gran frecuencia.

Los estilos de liderazgo se definen como la conducta habitual de un individuo cuando dirige las actividades de un grupo hacia objetivos compartidos (Hemphill y Conos, 1957, citado por Gilbert, 1997). La clasificación de estilos de liderazgo más clásica proviene de los estudios de Lewin. Estos autores distinguen entre:

- *Estilo autoritario o autocrático*: Es un estilo de liderazgo basado en la dominación de una sola persona o en el grupo, que ejerce un alto grado de control sobre este. El o la líder toma las decisiones de forma unilateral, en nombre del grupo.
- *Estilo permisivo o liberal* (también conocido como *lais-sez-faire* o *anárquico*): se trata de un liderazgo pasivo en el que él o la líder no participa en las actividades sino que “deja hacer”, dando al grupo plena libertad para tomar decisiones. Con este tipo de liderazgo no se dan indicaciones u orientaciones a los miembros.
- *Estilo democrático o participativo*: el liderazgo es compartido, el poder de decisión está repartido y basado fundamentalmente en el consenso. Permite al grupo avanzar y proponer con libertad los planteamientos generales. Recoge las diferentes aportaciones y valora las sugerencias, sugiere procedimientos y estrategias alternativas.
- *Estilo paternalista*: basado en la protección, el o la líder se considera obligado a tomar decisiones en nombre del grupo para bien de éste. Ejerce el papel de “padre o madre” del grupo, ocupando una posición central, asesorando, escuchando, supervisando y tratando a cada miembro del grupo de forma personalizada. Suelen ser conciliadores. Su conducta es cordial, amable y sutil, evitando las discusiones y atendiendo siempre las necesidades de su equipo.

Dada la complejidad en la concepción de este fenómeno del comportamiento social y por tanto organizacional, diversos autores han dirigido sus esfuerzos hacia el desarrollo de modelos explicativos que

permitan entender su naturaleza. De esta manera, se generó una explicación teórica, en la cual el liderazgo es una importante función que ha de ser desempeñada en un grupo; esta función es la de representación del grupo, de movilización del mismo y de cohesión grupal. El liderazgo no surge de un conjunto de características personales, sino que consiste en exigencias específicas de rol que ha de ser satisfechas: el grupo requiere de una persona con determinadas características para que lo conduzca a lograr la meta, para que lo mantenga cohesionado, para que lo represente, etc.

Esta *teoría funcional* alude que el rol de líder está intervencido con los roles de los seguidores y que, como todo rol, las intervenciones se plantean en términos de expectativas. La consecuencia que se desprende es que para entender el liderazgo en un grupo hay que considerar tanto al líder como al resto de los componentes de la estructura grupal. (Rodríguez. D, 2008)

La *teoría moderna de liderazgo interaccional* de Hersey y Blanchard 1982, citado por Gilbert (1997) también conocida como *situacional*, se considera que el estilo de liderazgo a ser ejercido deberá variar, según cambie el grado de madurez de los seguidores. En el caso de subordinados muy inmaduros, el liderazgo ha de ser directivo, en tanto con subordinados maduros el liderazgo dejar de lado el control. La madurez de los subordinados se define operacionalmente, como el grado en que exhiben: motivación para el trabajo, capacidad técnica para llevarlo a cabo y compromiso con el equipo de trabajo. La madurez, por consiguiente, es una combinación de estos factores y puede variar en el tiempo. En la medida que aumenta la madurez de los liderados, es posible ejercer sobre ellos un liderazgo muchas más centrado en la relación que en la tarea y con subordinados que dominan su tarea a la perfección, se les da mayores grados de autodeterminación, delegando en ellos responsabilidades.

Esta teoría tiene gran importancia en organizaciones en que se busca conseguir niveles crecientes de compromiso de parte de los subalternos, dado que muestra la importancia de la gradualidad y la estrecha correspondencia entre líder y seguidores. El liderazgo es, por consiguiente, un rol que ha de ser asumido y que implica obligaciones y derechos para quien lo sustenta. El determina cuáles son las normas del grupo y como están siendo acatadas por los miembros de éste, goza de gran poder de influencia para conseguir modificar las normas grupales, pero al mismo tiempo, es quien más debe regirse por ellas.

### 2.2.1 Liderazgo y Organización.

El liderazgo es una de las más importantes expresiones del poder en las relaciones sociales y, por consiguiente, en las organizaciones. En las organizaciones formales, coexisten habitualmente dos tipos de poder:

- a) Poder formal: delegado, impersonal, específico, referido a puestos, delegable, y
- b) El liderazgo: poder informal, personalizado, emergente, espontáneo, no específico y no delegable.

El liderazgo es mirado con recelo, debido a que es impredecible y puede oponerse a lo que en la organización desean sus autoridades formales. Una organización que se base en el liderazgo resulta inestable: desaparecido el o la líder, la organización se disgrega desapareciendo también. La aceptación irrestricta por parte de los liderados o lideradas de las directrices emanadas de sus líderes, da cuenta de una obediencia ciega, de la anulación de la capacidad de juicio y de las voluntades de los subordinados. Para lograr que se coordinen las conductas individuales en vistas a la obtención de metas comunes, se requiere de autoridad.

El problema del liderazgo es que en su intento de coordinación, somete de tal forma al grupo de seguidoras/es, que los anula en su capacidad reflexiva. Los y las seguidoras tienen un rol principal en las bases para que se produzcan liderazgos que son efectivos, pero que provocan resultados negativos para la organización y para los mismos subordinados. En el desempeño de dicho rol, pueden influir aspectos de la estructura de personalidad de las y los seguidores; característicos de los procesos de socialización, factores culturales, factores ideológicos, entre otros. De esta manera, se desprende que el ejercicio del poder y liderazgo constituye tanto un requerimiento organizacional como una necesidad individual. El liderazgo, como cualquier comportamiento del ser humano, está sujeto a características invariables del sujeto, como la personalidad, valores, actitudes, creencias, habilidades y conocimientos; que a su vez dicho comportamiento se configura dentro de un escenario social particular, dentro de un espacio geográfico distinto, en un momento histórico concreto y que, por tanto, los aspectos de este contexto determinan su efectividad. (Gómez-Rada. C, 2002). Así, la organización como un todo -en sus componentes formales e informales- determina el ejercicio del liderazgo, pero a su vez este determina la realidad organizacional, la transforma y se transforma con ella.

## 2.3 Organización Social.

### 2.3.1 Organización.

El ser humano es un ser eminentemente social, de ahí que siempre se ha reunido con sus semejantes con el objeto de formar grupos, comunidades y sociedades y con ello poder satisfacer sus necesidades, de esta forma se va construyendo y formando la humanidad. Las sociedades se transforman y se desarrollan, constituyendo la vida social y creando diversas formas de organización social, económica, política y cultural.

Vivimos en una sociedad que ha sido calificada de organizacional. Este apelativo dice referencia a la enorme difusión alcanzada por las organizaciones en la sociedad. Prácticamente todas las funciones de la sociedad tienen una alternativa de solución generada en alguna organización. La organización nace de la necesidad humana de cooperar, puesto que el ser humano se ha visto obligado a cooperar para obtener sus fines personales, ya sea por razones de limitaciones físicas, biológicas, psicológicas y/o sociales, esta cooperación puede ser mayormente productiva, es decir, se puede alcanzar en objetivos propuestos de forma menos costosa si se dispone de una estructura organizativa. Para ello, en este mismo sentido, que la estructura de una organización, debe ser clara para todos y todas, dado que de este modo se lograría un sistema de comunicación y de toma de decisiones más fluida y democrática.

Al momento de definir el concepto de organización, Parsons, 1996 citado por Gilbert (1997) alude a que son *“unidades sociales o agrupaciones humanas, construidas en forma deliberada o reconstruidas para alcanzar fines específicos”*. En cambio Bernand en el mismo texto las define como *“sistemas conscientemente coordinados de actividades o fuerzas de dos o más personas”*. Para Max Weber el concepto de organización corresponde a un *“sistema de actividades de carácter continuo, realizadas en búsqueda de un propósito específico”*. Agrega que las organizaciones existen por la existencia de metas que solo pueden alcanzarse a través de la coordinación de acciones o esfuerzos de algunos grupos.

Así, se puede comprender el concepto de organización, como un grupo humano deliberadamente constituido en torno a tareas comunes y en función de la obtención de objetivos específicos, lo que implicaría la creación de una estructura, con jerarquías y agrupación de actividades, con el fin de simplificar las mismas y sus funciones al interior de un grupo existencia.

Las organizaciones se caracterizan por: (Rodríguez. D. 2008)

- Estar definidas y diseñadas en términos de una racionalidad de adecuación de medios a fines, en ellas hay una división del trabajo que ha sido hecha en forma consciente como resultado del intento de buscar fines en la forma más racional posible. Por lo tanto, existen mecanismos reguladores y estructuras de adaptación bien desarrollados.
- El poder queda dividido entre los distintos puestos para facilitar la coordinación y el control del cumplimiento de las distintas obligaciones. Lo que permite establecer un sistema de funciones y responsabilidades de los miembros de la organización, promoviendo una labor más eficiente.
- La comunicación queda canalizada en forma subordinada a la mejor y más eficiente manera de conseguir una adecuada coordinación de las actividades.

Las relaciones que se dan entre los miembros de una organización se establecen gracias a la comunicación, en estos procesos de intercambio se asignan y se delegan funciones, se establecen compromisos, se encuentra sentido a ser parte de ella, permitiendo la transmisión de modelos de conducta, formas de pensar y necesidades tanto organizacionales como individuales. Un sistema de comunicaciones dinamiza los procesos a nivel interno promoviendo la participación, la integración y la convivencia entre los miembros, en donde cobra sentido el ejercicio de funciones y el reconocimiento de las capacidades individuales y grupales.

De esta manera, la comunicación es un proceso por el que los individuos interactúan entre sí, mediante símbolos que representan información, ideas, actitudes y emociones con el fin de influirse mutuamente, convirtiéndose en una actividad relevante en la vida de la organización, es "la red que se teje entre los elementos de una organización y que brinda su característica esencial: la de ser un sistema" (Katz y Khan, 1986).

Las organizaciones se caracterizan además por ser sistemas capaces de producir relaciones, las cuales constituirán la vida misma, y por tanto su identidad. Además de ser autónomas por su capacidad de fijar derecho de pertenencia de sus miembros, así mismo les demanda el que tengan que esforzarse por la conservación del grupo y por su desarrollo, es por esto es necesario observar, si la pertenencia a una organización, demanda de forma directa a sus miembros a esforzarse para la conservación, renovación y desarrollo de dicha organización. (Taylor, 1970 citado por Gilbert, 1997).

Desde el punto de vista sistémico, las organizaciones son un tipo o subclase del sistema superior que poseen características como sistema en mayor medida que los agrupamientos sociales primitivos. Se puede decir que en la estructura, referida al conjunto de medios que maneja una organización con el objetivo de dividir el trabajo en diferentes tareas y lograr la coordinación efectiva de estas, las partes están articuladas, es decir que se relacionan de tal forma que un cambio en uno de los elementos que la componen desencadena cambios en los demás elementos que las componen como son las relaciones entre los mismos y en la conducta de la organización en general. Según Darío Rodríguez., estas estructuras son sistemas inventados por el ser humano, resultan sistemas imperfectos, están anclados en las actitudes, percepciones, creencias, motivaciones, hábitos y expectativas de los seres humanos.

Según Gilbert (1997) dentro de la estructura social existen tres categorías relevantes para la interacción social; status, roles y sanciones.

- Status: es una posición socialmente definida que los individuos ocupan en una sociedad, lo que permite definir las relaciones entre varios individuos en el mundo social. Es la definición social de la forma de comportamiento entre los individuos en las diversas instancias sociales.
- Roles: se refiere a pautas de conducta correspondientes a cualquier status, es decir, al conjunto de deberes, obligaciones, y expectativas culturalmente definidas que acompañan a cualquier status en el sistema social. Las normas culturales indican como una persona que ocupa un status cualquiera debe actuar, esta situación es conocida como *expectativa de un rol*.
- Sanciones: es la premiación de la conformidad a los roles, o aplicar penalidades por no ajustarse a ellos. La existencia de sanciones tanto negativas como positivas aumentan la probabilidad de que los individuos se comporten en la forma socialmente esperada. Éstas pueden ser tanto simbólicas o tangibles, dependiendo fundamentalmente de su magnitud e importancia.

Las organizaciones poseen diferentes estructuras entre sí, y una misma organización puede ir cambiando su estructura, conforme evoluciona su número de integrantes, la especialización, el grado de concentración de la autoridad, por lo tanto, la estructura puede ser modificada toda vez que las necesidades de la organización así lo requieran debiendo guiarse por una lógica que permita el logro de la eficacia y eficiencia organizacional. Toda

organización, en función de su misión y objetivos y de acuerdo a determinados factores, como el contexto, la tecnología que emplea en sus actividades, su tamaño, decidirá la forma particular de su estructura.

La conducta de los y las integrantes de las organizaciones sociales, como en cualquier otra forma de estructura social está regulada a través de normas y limitaciones formales e informales. Estas regulaciones pretenden restringir los conflictos sociales mediante el establecimiento de patrones de conducta de los miembros, de tal modo que estos se hagan posibles por el resto, tanto en lo que a sus aspiraciones se refiere (compatible con los objetivos explícitos de las organizaciones) como respecto al cumplimiento de tareas de su rol correspondiente en la división social del trabajo del grupo al cual pertenecen.

Las metas son la razón de ser de las organizaciones sociales. Éstas permiten a una organización determinar lo que debería hacerse, como a la vez, sirven para medir o evaluar su rendimiento o resultado, no su sobrevivencia. Cualquiera sean las metas de una organización, éstas desarrollan mecanismos comunes para lograrlas. Generalmente, se definen tareas específicas que permitan alcanzar las metas, también quienes estén más capacitados para realizarlas y cómo serán coordinadas las diferentes tareas de manera eficiente.

La característica central de una sociedad, es la constitución de una colectividad organizada de individuos, los cuales actúan de forma recíproca, y cuyas actividades se encuentran en torno a objetivos comunes. Desde esta mirada, comparten creencias y conductas colectivas. Es así como cada sociedad tiene diversos grupos y organizaciones, en las cuales el individuo crece y evoluciona.

### **2.3.2 Organizaciones Comunitarias.**

A partir de la ley N°19.418 sobre Juntas de vecinos y demás organizaciones comunitarias, las organizaciones sociales y comunitarias se definen en dos grupos; las organizaciones de carácter funcional y territorial.

Las organizaciones comunitarias tienen por finalidad solucionar problemas comunes y se orientan a ser capaces de dinamizar y crear nuevas formas de estrategias de participación que permitan a la comunidad organizada ser un actor protagonista en el mejoramiento de la calidad de vida al interior de cada sector y de la comuna, de acuerdo a sus propios intereses y necesidades.

Estas organizaciones comunitarias pueden ser tanto territoriales como funcionales.

Según la LEY N° 19.418, se define organización comunitaria funcional *“aquella con personalidad jurídica y sin fines de lucro, que tenga por objeto representar y promover valores e intereses específicos de la comunidad dentro del territorio de la comuna o agrupación de comunas respectiva”*. Dichas organizaciones no podrán perseguir fines de lucro y deberán respetar la libertad religiosa y política de sus integrantes, quedando prohibida toda acción proselitista por parte de dichas organizaciones en tales materias. Por otro lado, las organizaciones comunitarias de carácter territorial son *“aquellas representativas de las personas que residen en un misma unidad vecinal y cuyo objeto es promover el desarrollo de la comunidad, defender los intereses y velar por los derechos de los vecinos y colaborar con las autoridades del estado y de las municipalidades”*.

La Organización Funcional tendrá por objeto:

- a) Desarrollar entre sus asociados la práctica y fomento de actividades sociales, artísticas y de desarrollo personal en general, proyectándola hacia la comunidad local;
- b) Interpretar y expresar los intereses y aspiraciones de sus asociados en acciones tendientes a la formación y superación personal de ellos, en los aspectos físicos, intelectual, artístico, social y técnico, y
- c) Promover el sentido de comunidad y solidaridad entre sus miembros, a través de la convivencia y de la realización de acciones comunes.

A partir del artículo 4° de la ley 19.418 se desprende que *“...las organizaciones comunitarias gozarán de personalidad jurídica por el solo hecho de constituirse en la forma señalada en esta ley”*. Corresponderá al presidente de cada una de las demás organizaciones comunitarias la representación judicial y extrajudicial de las mismas y, en su ausencia, al vicepresidente o a quien lo subrogue, de acuerdo con los estatutos”.

### **2.3.3 Organización Social y Participación.**

La participación como valor social e individual, como meta y objetivo de una organización, como modo de funcionamiento de una organización es un tema de gran importancia. Participar es “tomar parte” o “compartir”. En determinadas circunstancias, la participación es un requisito para el desarrollo de una organización. (Sánchez, 2000)

Cada integrante de una organización participa desde diversos roles, los cuales están en función de cumplir los objetivos comunes, a través de tareas, que son las contribuciones realizadas por los participantes, ellos constituyen la fuente de la cual la organización obtiene sus acciones, u objetivos. Una organización social es solvente y continuará existiendo sólo mientras las contribuciones de sus integrantes sean suficientes para producir compensaciones en cuanto al cumplimiento de sus propósitos, en la medida suficiente para seguir obteniendo esas contribuciones.

Los individuos participando en una organización tienen un sentido compartido de pertenencia al mismo basado en valores, afinidades e intereses similares, que los diferencia de aquellos que no son miembros del grupo, los cuales interactúan entre sí en una forma regular de acuerdo a ciertas pautas establecidas. Sus miembros lo reconocen como una entidad distintiva con la cual se sienten identificados. Las organizaciones son grupos sociales mayores basados en un sistema.

La participación del conjunto organizativo debe prevalecer sobre las oportunidades de la participación individual, ambas pueden coexistir, sin embargo la eficacia de la organización reclama la gestión participativa. La más completa participación, en un grupo o entidad, es aquella que se manifiesta en la adopción de decisiones. Asimismo, hay grados o niveles de participación, de modo que se convierte en un proceso de participación, facilitando su desarrollo y éxito.

En Chile, las políticas gubernamentales sobre participación social se orientan a potenciar las capacidades de las personas y grupos, de incidir en la toma de decisiones sobre aquellos aspectos que les afectan. Se trata de un Estado que asume un rol activo en una tarea compartida con la sociedad donde se establecen relaciones de interlocución entre ambos.

Según la LEY N° 19.418 sobre Juntas de vecinos y demás Organizaciones Comunitarias, la estructura legal que promueve la organización y participación formal de los individuos abre una alternativa para aumentar los niveles de asociatividad, que puede tener como resultado la oportunidad para mejorar el bienestar económico de los hogares, al entregar a sus miembros mayores facilidades para el acceso a recursos, a la vez que fomenta comportamientos cooperativos que fortalecen las decisiones que involucran el bienestar colectivo. Asimismo, en el ámbito de la participación en estas organizaciones sociales, los vínculos y las redes que se entrelazan en ellas, generan en los participantes el aumento de habilidades sociales, poder,

liderazgo y otras aptitudes que permitirán una mejor y mayor relación con el entorno y la sociedad global.

Ahondar en el proceso que describe la decisión de participar en organizaciones, así como la diferenciación de estos procesos de acuerdo a los distintos ámbitos asociativos, es relevante para el diseño de iniciativas que promocionen y fortalezcan estas instancias como una vía para la creación de vínculos de confianza.

#### **2.3.4 Organización Social como espacio de desarrollo del individuo.**

La relación que tiene una persona con las instituciones y organizaciones que lo rodean, supone un ambiente de interacción con la sociedad y otros individuos, un componente intersubjetivo. El desarrollo humano, entendiendo al ser humano como ser inacabado que busca este ajuste creador de forma continua, se transforma en un proceso de construcción permanente ligado íntimamente con lo local.

Un sistema social debiera tener como fin último el desarrollo de los seres humanos que lo componen, las organizaciones sociales deben ser útiles para desarrollar las potencialidades de inteligencia, de libertad y actuar como medio para alcanzar la satisfacción de necesidades de manera eficiente, contribuyendo al bienestar individual y social.

De esta manera, el desarrollo de actividades dirigidas a sensibilizar a la comunidad de la importancia de la diversidad, la organización, la potenciación de actividades dentro o fuera de la organización que fomenten la convivencia de los usuarios independientemente de sus características, la organización flexible o la formación de grupos cooperativos de aprendizaje u otras propuestas, contribuyen a configurar un espacio social conformador de actitudes y transmisor de determinados valores, prácticas y habilidades.

En este sentido, se asume que su participación en la atención de las necesidades y los problemas sociales es central, transformándose en un factor protector para los individuos que allí participan, desarrollándose desde abajo hacia arriba, de manera en que las personas conforman su estructura.

Sin embargo, la creciente demanda de organizaciones sociales y comunitarias no se ha visto acompañada de una respuesta eficaz por parte de entidades sociales mayores, produciéndose una importante invisibilización de sus acciones y trabajo como actores sociales fundamentales en el desarrollo cotidiano de la persona. No obstante, en nuestro país y a nivel

local existen oficinas y estamentos dirigidos al trabajo con este tipo de actores, pero aun así falta una mayor profundización y potenciación en la labor que desarrollan, y la introducción de mecanismos que faciliten la toma de decisiones dentro de la organización, con el objetivo de elaborar propuestas técnicas conjuntas que hagan tangibles y fortalezcan su trabajo y espacio como agente social, a partir de las propias y diferenciadas necesidades organizacionales que cada una de ellas mantenga.

# Capítulo III

## *Diagnóstico Organizacional*

## **PRESENTACIÓN**

A continuación se presentan los diagnósticos organizacionales correspondientes al tercer capítulo de la presente metodología de Intervención Social Reflexiva. El propósito de este capítulo es entregar una visión esclarecedora de las cuatro organizaciones femeninas participantes en el proceso de intervención profesional.

Para tales efectos, se ha realizado un cuadro diagnóstico basado en los tres ejes temáticos exhibidos anteriormente, Género, Organización Social y Liderazgo, para cada una de las cuatro organizaciones femeninas participantes.

**DIAGNÓSTICO ORGANIZACIÓN “CM. BELLA UNIÓN”  
Forestal Alto**



**Ejes Temáticos**

**Género**

- La organización con pocos años de funcionamiento, se constituye mayoritariamente de mujeres “dueñas de casa”, y mantienen en su mayoría un nivel educacional medio. Dentro de la agrupación desarrollan manualidades como bordado, tejido, bisutería entre otras prácticas principalmente femeninas. El rango etario es de 27-80 años aprox., lo que permite visualizar dos perspectivas de comprender el género, respecto a sus prácticas habituales, crianza y la inclusión de la mujer y hombre en espacios públicos, laborales y sociales.
- Existe un *rol de género tradicional* definido en las mujeres con mayor edad que se expresa en su lenguaje, cultura, en las actividades que realizan en la organización y en su vida privada. Por otra parte, las más jóvenes compatibilizan la crianza de sus hijos con la inclusión en el ámbito laboral. En cuanto a lo que consideran propio de hombre y mujeres, entregan labores proveedoras al hombre. Identifican la *construcción de la personalidad y pensamiento* de cada mujer basado en una transmisión familiar tanto de normas y límites, que expresan es desigual para hombres y mujeres.
- Las mujeres reconocen el cambio social que hoy experimenta la crianza de los hijos y el modo de construir familia, integrándose positivamente a esta nueva mirada y motivando a desarraigar el machismo y avanzar en las prácticas corresponsables.
- En las primeras intervenciones se visualizó un escaso conocimiento de la temática, lo que gracias al proceso de intervención fue posible mejorar, percibiendo en ellas una capacidad crítica y de opinión frente al tratamiento de las temáticas. La organización mantiene un potencial de crecimiento, sin embargo es necesario un trabajo constante y reflexivo con el fin de potenciar las opiniones, participación y tratamiento de temas contingentes a la organización.

<p><b>Organización Social</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe una estructura organizacional basada en <i>normas y roles</i>. Las normas se encuentran designadas principalmente al pago de cuotas y preparación de once sesión a sesión. Los roles recaen en la directiva y en aquellas que cocinan para la once y tienen mayor participación y asistencia. <i>No existe una delegación de tareas</i>, el poder recae en unas pocas, lo que impide el recambio y movilidad de integrantes al interior de la organización. Se observa una estructura debilitada ya que se encuentra aún en formación. No se observa una meta de grupo clara a largo plazo, manteniendo un <i>objetivo organizacional</i> de recreación y esparcimiento, un fin social.</li> <li>• Hay una considerable inasistencia y retrasos en las participantes, lo que afecta directamente en el desarrollo de actividades y en el crecimiento organizacional. No obstante, en aquellas que asisten frecuentemente se percibe un <i>sentido compartido de pertenencia</i>, que se basa en intereses similares. Existe un <i>clima organizacional</i> positivo y de apoyo, basado en el respeto.</li> <li>• Existe una costumbre sobre la labor que realizan constantemente las mismas mujeres, que conlleva a una actitud pasiva de parte de otras integrantes.</li> <li>• La organización se configura como <i>un espacio de satisfacción de necesidades externas, protector y de crecimiento personal</i>, asimismo como un espacio formal de organización en el que es posible beneficiarse y posicionarse al interior de la comunidad. De esta manera se percibe que más allá del fin social, la organización puede complementar su objetivo con otros que se dirijan a potenciar el crecimiento organizacional.</li> </ul>
<p><b>Liderazgo</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La presidenta de la directiva es quien ejerce <i>un liderazgo constante y aceptado</i> por parte de las integrantes, por su capacidad de influencia sobre las mujeres y de movilización del grupo para el cumplimiento de su objetivo. Se encuentran <i>otras mujeres con capacidad conductora y de líder</i>, sin embargo éstas se visibilizan sólo de acuerdo a <i>circunstancias</i> y temáticas que den pie a una participación activa y voluntaria, siendo liderazgos democráticos e influyentes. Por lo que, el desarrollo de actividades diferentes dentro de la organización potenciaría y movilizaría nuevas líderes. A causa del tamaño de la organización y sus relaciones interpersonales, existe un ambiente “familiar” y en ocasiones no se percibe una diferencia considerable de <i>status</i> entre el líder y sus integrantes</li> <li>• Gracias a la intervención, el ejercicio del poder y liderazgo dentro de la organización evolucionó desde uno ligado a situaciones domésticas y sociales de la organización, a uno capaz de vincularse con la red de beneficios, gestionar proyectos y desarrollar actividades que permitan la cohesión. Lo que demuestra la necesidad de intervenciones que fortalezcan la organización. Por otra parte, se considera que la organización avanzó hacia una independencia de la líder-presidenta, por lo que pueden asumir tareas y responsabilidades o cargos cualquiera de ellas.</li> </ul>

**DIAGNÓSTICO ORGANIZACIÓN “TF. AMIGAS DE RUTH”  
Achupallas**



**Ejes Temáticos**

**Género**

- La organización se constituye de mujeres “dueñas de casa”, dentro de la agrupación desarrollan manualidades como bordado, tejido, bisutería entre otras. El rango etario es de 40-85 años.
- Esta organización se construye, delimita su accionar y el de las participantes en base a la religión que profesan. La influencia de esta religión es determinante en la *construcción de la personalidad y pensamiento* de cada mujer, lo que implica la *transmisión de pautas de comportamiento* e ideales femeninos ligados a un *rol tradicional de la mujer* y el hombre en la sociedad, teniendo a cargo la mujer *labores de crianza y el desarrollo de actividades relacionadas con lo femenino en el ámbito privado*, y el hombre un rol proveedor y público. La corresponsabilidad de tareas al interior del hogar no se encuentra arraigada en las participantes.
- Desde la construcción del rol de género que está vinculado a la religión las mujeres:
  - Organizan su vida social, económica y familiar,
  - Definen y diferencian la relación entre hombres y mujeres.
  - Delimitan su participación en organizaciones sociales y/o comunitarias

<p><b>Organización Social</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La organización tiene como objetivo principal la <i>transmisión y socialización de la religión</i> a sus miembros. A nivel secundario se encuentra el desarrollo de actividades manuales como medio para alcanzar su principal objetivo. La religión tiene influencia sobre la dinámica y estructura de las relaciones dentro de la organización, las que se basan en las enseñanzas bíblicas trabajadas todas las sesiones mediante un espacio de 20 minutos llamado “devocional”.</li> <li>• Existe una <i>estructura organizacional sustentada en normas y límites claros, conocidos y cumplidos a cabalidad</i> por las mujeres que regulan su conducta. Esta situación promueve el cumplimiento de objetivos, la ausencia de conflictos y la mantención en el tiempo de la organización. Asimismo, se basa en una comunicación fluida y canalizada entre participantes y su directiva.</li> <li>• Mantienen <i>responsabilidades y delegación de tareas</i> entre sus miembros, sin embargo, éstas recaen frecuentemente sobre las integrantes de <i>la directiva quienes mantienen una jerarquía y status</i> sobre la posición de otras participantes, lo que conlleva a una actitud pasiva por parte de las demás integrantes y no promueve el recambio de mujeres en el poder de toma de decisión. Hay un <i>sentido de pertenencia</i> arraigado en la organización, demostrado en la <i>alta asistencia de sus miembros, participación constante, pautas y valores compartidos y la identificación frecuente</i> de las mujeres con la organización demostrada en actividades dentro y fuera del espacio organizacional.</li> <li>• La organización <i>se transforma en un espacio:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Protector y de apoyo</li> <li>- Para el mejoramiento del bienestar personal de las mujeres,</li> <li>- y de evangelización.</li> </ul> </li> </ul> <p>Esto se considera favorable ya que fortalece la unión de las integrantes y la satisfacción de necesidades externas a la organización que se relacionan con el ámbito personal de cada mujer.</p>
<p><b>Liderazgo</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se observa en la mayoría de las actividades realizadas por la organización, un liderazgo ejercido por dos mujeres fundadoras de ésta, las que tienen una posición central en la dirección y conducción de los procesos internos, influenciando de gran manera a las demás participantes y convirtiéndose en poderes referentes para las mujeres. Estas líderes mantienen además una posición de poder dentro de la iglesia a la que pertenecen.</li> <li>• Las participantes identifican liderazgos claros y efectivos dentro de su organización, los que frecuentemente se relacionan con las integrantes de su directiva.</li> <li>• Si bien existe una dirección de los procesos, alta participación y motivación en la organización, el liderazgo es ejercido unilateralmente tomando decisiones en ocasiones autoritarias, lo que promueve la posición pasiva de las integrantes y no favorece la delegación de tareas, el recambio en los puestos directivos, y disminuye las opiniones de las demás participantes en la toma de decisiones organizacional.</li> </ul>

**DIAGNÓSTICO ORGANIZACIÓN “CM. AMIGA DEL ARTE”  
Chorrillos**



**Ejes Temáticos**

<p><b>Género</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La organización se constituye de mujeres que realizan labores artísticas en paralelo a sus actividades laborales individuales. Las edades oscilan entre 45-75 años aprox. Por esta situación existe un conjunto diverso de percepciones y roles de género en las participantes, basado en un nivel educacional y social que permite una capacidad crítica, conversación y reflexión frente a los diferentes temas vinculados al género.</li> <li>• Si bien las actividades que realizan en la organización se vinculan frecuentemente al ámbito femenino, las mujeres tienen una visión de sus actividades ligada al arte y a la creación, no identificándolas como actividades que definan exclusivamente a la mujer.</li> <li>• En cuanto a la <i>construcción social y simbólica de la mujer</i>, la organización promueve una mujer integrada al ámbito social, laboral y familiar, conocedora de sus capacidades y habilidades, donde el desempeño laboral toma relevancia en la vida familiar, por lo tanto existe en ellas un imaginario donde se propicia la <i>corresponsabilidad</i> de las tareas y <i>el empoderamiento de la mujer</i> como ser individual, jefa de hogar, madre de familia y trabajadora. La imagen del hombre como único proveedor de recursos económicos en la familia, según sus opiniones, ya no predomina completamente en la sociedad.</li> <li>• Se muestran abiertas a una opción de vida independiente, con menos estereotipos y más alejada del rol tradicional de la mujer.</li> </ul>
<p><b>Organización Social</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La organización se caracteriza por su <i>estabilidad</i> y permanencia prolongada en el tiempo. Mantienen una estructura sólida la que ha ido evolucionando, basada en <i>objetivos claros y compartidos</i> entre las participantes, los que se dirigen al desarrollo artístico de las mujeres y al crecimiento personal de cada una. Asimismo, tienen reglas definidas, <i>roles y responsabilidades</i> diversas en sus participantes, las que recaen sobre el pago de cuotas y las actividades propias de la organización. Todo esto se vincula con la alta participación, asistencia y compromiso de las mujeres, lo que da cuenta de un sentido de pertenencia arraigado.</li> <li>• Existe <i>cohesión</i> en la organización, la que se expresa en el cumplimiento de las normas, en la unión en actividades extra-muro, en los compartimientos de las participantes y en el clima organizacional basado en respeto mutuo y comunicación, respondiendo a cabalidad</li> </ul>

	<p>con las necesidades de sus participantes.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Aquellas mujeres que lideran la organización y mantienen cargos directivos poseen un status definido en la estructura organizacional y en torno a las relaciones que se establecen en su interior.</li><li>• La organización se configura como un espacio idóneo para fortalecer las relaciones y participación de las integrantes, favoreciendo el desarrollo de la mujer y la satisfacción de sus necesidades sean ligadas o externas a la organización, asimismo es un espacio que fomenta el desarrollo las potencialidades de inteligencia, de libertad y actuar como forma de contribuir al bienestar individual y social.</li></ul>
<b>Liderazgo</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• El liderazgo frecuentemente dentro de la organización se encuentra sujeto dentro de un escenario y contexto particular, ligado a la naturaleza de cada actividad. No obstante, existe una cantidad importante de participantes que muestran a diario su <i>capacidad de liderazgo</i>.</li><li>• El <i>poder</i> recae principalmente en integrantes con mayor antigüedad y que forman parte de la directiva. Esto sin dejar de lado, la promoción de la participación y la expresión de opiniones y comentarios en un contexto de equidad al momento de tomar decisiones.</li><li>• Los liderazgos ejercidos son aceptados y positivos para la organización y se desarrollan en torno al cumplimiento de las metas y objetivo común que mantiene esta organización. Las líderes tienen una posición central en la representación, movilización y cohesión grupal, donde el poder es legitimado por las demás participantes.</li><li>• La organización comparte la idea de que el ser líder implica un rol que tiene obligaciones y responsabilidades para quien lo ejerza, por tanto las participantes mantienen una idea clara respecto del cumplimiento de tareas y responsabilidades que hayan sido asignadas. Esto da una característica central a la organización, dando cuenta de la responsabilidad en sus participantes.</li><li>• Es positivo para la organización la mantención de una estructura clara basada en liderazgos efectivos que motivan constantemente a sus participantes, dando espacio al desarrollo de cada mujer.</li></ul>

**DIAGNÓSTICO ORGANIZACIÓN “AE. ESPERANZA”  
El Olivar**



**Ejes Temáticos**

**Género**

- La organización se constituye en base al *emprendimiento y desarrollo de la mujer*. Las características de *jefas de hogar* de las mujeres participantes se superpone al desarrollo organizacional y a las propias actividades. Las edades se encuentran entre los 30-70 años aprox., permitiendo una visión amplia respecto de las temáticas vinculadas al género. El grupo de mayor edad se identifica con un *rol tradicional de la mujer*, el que fue transmitido por generaciones a través de la socialización, lo que se devela como *barrera y límite cultural*, mientras que el otro grupo mantiene una perspectiva ligada a posicionar a la mujer con un rol activo en la sociedad con el fin de mejorar su bienestar personal, familiar y social.
- Pretenden, a través de la fuerza laboral y las actividades realizadas en la organización, transformaciones en el ámbito familiar y social, para así minimizar o erradicar las diferencias culturales en torno al género. Las mujeres asumen un rol fundamental en la economía del hogar, y *mantienen características ligadas a mujeres emprendedoras* como innovación, trabajo en equipo, organización, visión, capacidad de aprendizaje, entre otras. Demostrando un *estado activo y preponderante* en su crecimiento personal.
- Confluyen en la organización una *visión tradicional y moderna de la mujer*. Esta última relacionada con la inclusión de la mujer en contextos sociales que antiguamente no se constituían como espacio de participación femenina, por lo que existe un avance en cuanto a roles, identidad y construcción del género.
- Las participantes mantienen un potencial necesario de explotar, y mediante una intervención, educación o capacitación pueden llegar a ser agentes activos en el medio y movilizadoras de recursos.

<p><b>Organización Social</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Existen dos momentos cruciales en la vida de la organización, lo que influyó en la estructura organizacional. El <i>primer momento</i> relacionado con el liderazgo preponderante de su presidenta, da cuenta de una estructura sólida, con cumplimiento de normas, tareas y responsabilidades, y a la vez el desarrollo de actividades, existiendo un objetivo común. El <i>segundo momento</i>, está determinado por la ausencia de la presidenta. Es por esta razón, que la organización cambia su estructura, debilitándose tanto en sus objetivos, dinámica, actividades y clima organizacional, por lo tanto se percibe como un factor desequilibrante de los procesos internos. Debido a la <i>crisis interna</i>, hay una constante <i>baja asistencia y compromiso</i> de las participantes, basado principalmente en la <i>ausencia de actividades</i> que tengan como finalidad entregar a las mujeres alguna retribución, situación que afecta fuertemente el <i>sentido de pertenencia y cohesión</i> organizacional, manteniéndose la organización al borde de la disolución.</li> <li>No existen espacios democráticos de toma de decisiones, convirtiéndose estas en unilaterales y arbitrarias. Esto potenciado por la <i>falta de canales de comunicación</i> entre presidenta, vicepresidenta y las participantes.</li> <li>No obstante, y a pesar de la crisis organizacional, esta agrupación es un espacio útil para el <i>desarrollo de las potencialidades de cada mujer</i>, asimismo de apoyo económico y emocional, por ende de crecimiento personal. Se transforma en un factor protector, lo que se evidencia en la satisfacción de necesidades externas a los propios objetivos.</li> <li>Siendo un espacio importante para el desarrollo del individuo en todos sus ámbitos, la crisis no es favorable para su continuidad, por lo que sería positivo una ayuda externa para componer los procesos internos y potenciar el emprendimiento de la mujer.</li> </ul>
<p><b>Liderazgo</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La presidenta en un primer momento ejerce liderazgo preponderante en la organización. Sin embargo, aquellas mujeres que acompañan las labores de la directiva tienen características de líderes que potencian el desarrollo y la organización en torno a objetivos comunes. Estos liderazgos son <i>legitimados y reconocidos</i> por las participantes.</li> <li>En general en la <i>organización la mayoría de las mujeres mantienen características de líderes</i> y ejercen liderazgos a través de su opinión, participación y de acuerdo a las actividades que realizan.</li> <li>Es posible identificar que las mujeres de mayor edad mantienen una actitud pasiva y relegan sus capacidades directivas y de toma de decisiones a las más jóvenes. Las mujeres con capacidad de liderazgo y participación, son capaces de <i>movilizar los recursos</i> necesarios para transformar y reivindicar la organización en dirección a sus objetivos, como un espacio de participación y desarrollo femenino.</li> </ul>

# Capítulo IV

## *Plan de Trabajo*

#### 4.1 FUNDAMENTACIÓN METODOLÓGICA<sup>12</sup>.

La metodología utilizada para el presente proyecto de título se fundamenta en los planteamientos estipulados por la Intervención Social Reflexiva para Trabajo Social

A contar de 1925, año de la fundación de la primera Escuela de Trabajo Social en Chile y hasta inicios del decenio de 1970, el desarrollo de métodos y técnicas en Trabajo Social habían provisto al colectivo profesional de repertorios específicos para cada nivel de intervención, los que se habían desarrollado acorde a la profundización y especialización de las dimensiones de caso y familia, grupos y comunidad (Figueroa, 1976).

A partir del año 1976, Trabajo Social adopta un modelo científico tecnológico, conocido como ciclo tecnológico, caracterizado por un proceso metodológico teórico práctico de aproximaciones sucesivas, que avanza de lo particular a lo general, de lo simple a lo complejo, de lo abstracto a lo concreto y de lo superficial a lo profundo. Las etapas o momentos de la estructura metodológica no mantienen una secuencia rígida, sino que se conciben en una operación entremezclada y paralela. La evaluación se produce en forma permanente y la totalidad de las etapas son teórico prácticas (Aylwin, Jiménez y Quezada, 1976). Así entonces, el ciclo metodológico de diagnóstico, programación, ejecución y evaluación, reordena y resignifica las prácticas profesionales en las tres dimensiones de intervención, permitiendo la instalación de sentidos y lógicas profesionales ligadas a las particularidades de cada proceso, desde un contexto metodológico común.

De esta manera, se detecta una creciente necesidad de profundizar los procesos de reflexión profesional respecto de la intervención, que trasciendan la condición instrumental en torno a los resultados evaluativos de la misma. Por lo mismo, resulta interesante explorar en el desarrollo de propuestas metodológicas complementarias que, enriqueciendo las lógicas tecnológicas, puedan aportar en el rescate de la experiencia, no sólo como una oportunidad de mejora en la intervención, sino también como escenario propicio para oportunidades de reflexión crítica de los procesos sociales, capaces de emerger desde la propia experiencia profesional.

---

<sup>12</sup> Castañeda, P. Salamé, A. Intervención Social Reflexiva para el Trabajo Social: Propuesta Metodológica. Revista Chilena de Trabajo Social.

El proceso que realiza el/la profesional respecto de lo que debe cambiar en la realidad social, de cómo debe/puede hacerse, de los recursos y requerimientos generales para la implementación de los cambios, se constituyen en las interrogantes que tensionan las creencias, los saberes y las condiciones contextuales, configurando y orientando de esta forma, las acciones y los sentidos e intencionalidades asignados.

Según Schon (1998:31-152), la perspectiva del conocimiento que ha configurado más poderosamente el pensamiento acerca del conocimiento profesional y las relaciones institucionales de investigación, educación y práctica, es la racionalidad técnica. Complementariamente Chantreau (1991:38-45) agrega una nueva perspectiva a la configuración tradicional del conocimiento, al reconocer ámbitos de divergencia entre el conocimiento y la intervención. Así entonces, desde una perspectiva tradicional se constata una divergencia entre la lógica que guía la intervención social y la lógica que guía un proceso de producción de conocimiento.

Para Zurita (en CINDA 2000:37-41) es a contar de la década de 1980 que comienza a desarrollarse una nueva forma de concebir el desarrollo profesional, a través de la valorización de la práctica como espacio de aprendizaje y reflexión en las cuales los colectivos profesionales están involucrados. La idea central es que las prácticas son concebidas como dominios relativamente cerrados, que proveen los significados con los cuales los individuos comprenden y otorgan legitimidad a lo que hacen en ellas, y por otro lado, comprenden y proyectan significados sobre lo que viene de fuera de ellas (conocimiento experto, tecnología, entre otros). En esta perspectiva, las prácticas son entendidas como saberes activos que operan como interpretaciones y comprensiones a través de las cuales se constituyen nuevos aprendizajes que permiten replantear los desempeños e incorporar innovaciones al quehacer profesional.

Rojas (1999:80) sitúa a la práctica en el corazón de toda transformación que apunte a la producción de nuevas representaciones, de nuevas comprensiones que permiten reestructurar los modos de pensar y de actuar vigentes, a partir de la sistematización de las experiencias reales. Por su parte, Perrenoud (1994:25-31) plantea que la profesionalización está directamente relacionada con una práctica reflexiva que exige la capacidad de hacer evolucionar los actos profesionales y de completar el saber y el saber hacer en la medida de la experiencia y de los problemas que ella plantea. La práctica reflexiva es un trabajo que exige un método y demanda una formación.

Revisar estos planteamientos desde el referente profesional, implica asumir una perspectiva renovada para la intervención de Trabajo Social, resignificando sus alcances. Se espera, entonces, que la práctica trascienda su dimensión instrumental y avance hacia una dimensión comprensiva basada en la reflexión de su propia dinámica. Lo anterior haría posible el desarrollo de procesos de interpretación y de análisis profesional que construyan, desde la especificidad de la experiencia, nuevos aprendizajes que contribuyan al desarrollo del contexto disciplinario que Trabajo Social demanda.

Trabajo Social ha declarado permanentemente su condición aspiracional de disciplina. En ausencia de marcos comprensivos propios de la realidad social, se vincula a los aportes de las ciencias sociales, ciencias del comportamiento humano, ciencias de la educación, ciencias económicas y administrativas, humanidades y ciencias de la salud, entre sus principales referentes, buscando los respaldos que le permitan compensar dicha falencia. Sin embargo, en la medida en que Trabajo Social se acerca al aula universitaria su pretendida condición disciplinaria decae. En la medida en la que Trabajo Social se acerca a la práctica, su pretendida condición disciplinaria se invisibiliza.

Asumir que la condición disciplinaria es un proceso en construcción, abre la oportunidad para proponer renovados puntos de referencia en los que se pueda apoyar el desarrollo de una matriz de análisis de la realidad social concebida en propiedad desde el Trabajo Social. Este planteamiento reconoce la necesidad de identificar la piedra angular que sostenga el desarrollo de dicho proceso de trascendencia en el conocimiento. Una lectura estratégica del carácter distintivo del Trabajo Social, sitúa como piedra angular del proceso de trascendencia a la intervención social.

El desafío de generar condiciones para que el proceso reflexivo se manifieste en Trabajo Social debe iniciarse desde sus propias certezas. En ello, el ciclo tecnológico de diagnóstico, programación, ejecución y evaluación representa no solo un referente metodológico - nacido de la convergencia de la metodología de investigación social con la metodología de proyectos sociales - o una condición basal del lenguaje técnico ligado a la intervención, sino que además simboliza una lógica matriz, representativa de los procesos de intervención de un importante número de generaciones de profesionales. Si se reconocen sus oportunidades de reflexión, se reconoce también la posibilidad cierta de iniciar procesos reflexivos asociados a la

intervención, al conectarse directamente con una lógica de trabajo legitimada y validada en un período que ya alcanza los 35 años de vigencia.

A partir de los planteamientos presentados, se propone la configuración de una propuesta metodológica de Intervención Profesional Reflexiva para Trabajo Social, en donde los aprendizajes generados por el colectivo desde sus prácticas y ámbitos de desempeño reales, sostengan procesos reflexivos que contribuyan en forma significativa al avance disciplinario desde su propia dinámica cotidiana. De esta manera, como efecto de un zoom fotográfico, se amplían las coordenadas de trabajo a partir de las fases y se visibiliza un nuevo punto de llegada del proceso más allá del ciclo tecnológico: la reflexión profesional para Trabajo Social generada desde los ejes conceptuales y los aprendizajes de la experiencia.

Siguiendo este marco metodológico el presente proyecto de título utiliza el proceso de intervención Social Reflexiva para Trabajo Social mediante la siguiente estructura de trabajo:



## 4.2 MATRIZ DE PROGRAMACIÓN

Objetivo General: Desarrollar una intervención social reflexiva que permita fortalecer el funcionamiento de las organizaciones comunitarias funcionales pertenecientes a la OCM Viña del Mar mediante una perspectiva de género.

FASES	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	INDICADOR	MEDIOS DE VERIFICACION	RECURSOS
1. <b>Conocimiento organizacional.</b>	Diagnosticar las necesidades y demandas de la organización funcional en torno al trabajo que realizan como espacio de desarrollo de la mujer.	Al terminar la primera fase:  - Existirá un diagnóstico organizacional de necesidades y demandas de las organizaciones funcionales participantes, que permitirá su conocimiento y la elaboración de un plan de trabajo para la intervención socioeducativa.	- Diagnóstico organizacional.  - Instrumento de entrevista grupal.  - Registros de intervención.  - Registros fotográficos.  - Registro de asistencia.	Humanos:  - Alumnas TS UV.  - Mujeres participantes de las organizaciones funcionales.  - Supervisora institucional.  Materiales:  - Material fungible.  - Medios electrónicos.  Infraestructura OCM Viña del Mar.  Infraestructura de las Organizaciones Funcionales.

<p><b>2. Intervención educativa.</b></p>	<p><b>socio</b></p>	<p>Desarrollar un proceso de intervención socio educativa en las organizaciones funcionales participantes, con el fin de fortalecer su funcionamiento como espacio de desarrollo de la mujer.</p>	<p>Al terminar la segunda fase:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Las 4 Organizaciones Funcionales:</li> <li>a) Conocen y establecen formas regulares de funcionamiento de su organización (normas, límites y roles).</li> <li>b) Postulan al menos a 1 fondo y/o proyecto municipal.</li> <li>c) Conocen temáticas respecto del liderazgo, sus características, contextos e importancia para el desarrollo igualitario en la sociedad.</li> <li>d) Utilizan estrategias de liderazgo dentro del accionar de su propia organización.</li> <li>f) Reflexionan en torno a la temática de género.</li> <li>g) Se encuentran vinculadas a procesos y actividades de la OCM.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Registro de intervención.</li> <li>- Registro de asistencia.</li> <li>- Registro fotográfico.</li> <li>- Registro de atención en OCM.</li> <li>- Registro actividades de difusión.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Alumnas TS UV.</li> <li>- Mujeres participantes de las Organizaciones Funcionales.</li> <li>- Supervisora institucional.</li> </ul> <p>Materiales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Material fungible.</li> <li>- Medios electrónicos</li> </ul> <p>Infraestructura OCM Viña del Mar.</p> <p>Infraestructura Organizaciones Funcionales.</p>
--	---------------------	---	---	--	---

		f) Generan instancias de difusión de su organización en torno a las actividades que realizan.		
<b>3. Evaluación.</b>	Evaluar los resultados obtenidos en el proceso de intervención, con el fin de utilizar la información para el trabajo futuro de la OCM con las organizaciones funcionales fortaleciendo su funcionamiento y desarrollo.	Al terminar la tercera fase:  - Se habrá elaborado un documento con los resultados de la evaluación, con el fin de dar cuenta de los logros obtenidos en el proceso de intervención y así poder ser utilizados en el futuro trabajo de la OCM con las organizaciones funcionales.	- Documento de evaluación.	- Alumnas TS UV.  - Mujeres participantes de las organizaciones funcionales.  - Supervisora institucional.  Materiales:  - Material fungible.  - Medios electrónicos.  Infraestructura OCM Viña del Mar.  Infraestructura Organizaciones Funcionales.

4.3 TABLA GANTT

Meses → Fases ↓	MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
<b>FASE 1</b>	X	X	X																													
		-	-	-																												
<b>FASE 2</b>				X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X														
					-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-												
<b>FASE 3</b>																					X	X	X	X	X	X	X	X				
																							-	-	-	-	-	-	-			

#### 4.4 TÉCNICAS Y PROCEDIMIENTOS DE INTERVENCIÓN

<b>Técnicas y dinámicas grupales</b> (utilización según tema de cada sesión)	Maneras, procedimientos o medios sistematizados de organizar y desarrollar las actividades de grupo, estimulando los elementos de la dinámica de grupo y las motivaciones individuales, dinamizando el proceso socioeducativo. (Molina, 1987)
<b>Discusión grupal</b>	Actividad sistémica orientada a la comprensión en profundidad de fenómenos educativos y sociales, a la transformación de prácticas y escenarios socioeducativos, a la toma de decisiones y también hacia el descubrimiento y desarrollo de un cuerpo organizado de conocimientos. (Sandín, 2003)
<b>Participación grupal</b>	Implica una incorporación y adaptación a las temáticas y procedimientos trabajados en cada actividad.
<b>Exposición</b>	Presentación por parte de los/las guías de la actividad respecto a un tema determinado trabajado en la sesión.
<b>Reflexión grupal</b>	Análisis e interpretación de la acción en términos de su contenido y eficacia. (Molina, 1987)

#### 4.5 ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN

<b>Socio educativas</b>	Se dirige a lograr la internalización de conocimientos por parte de los integrantes del grupo de una manera que esté acorde a sus características.
<b>Socio reflexivas</b>	Se relaciona con la internalización de los contenidos y/o acciones entregadas y realizadas durante las actividades, a través de una reflexión y/o insight cognitivo que logre causar en el sujeto una introspección, teniendo como consecuencia el pensamiento antes de la acción.
<b>Socio lúdicas</b>	Se dirige a realizar actividades dinámicas y recreativas que permitan integrar la teoría y la práctica a través de una instancia agradable teniendo como consecuencia mayor cohesión entre los participantes.

# Capítulo V

## *Intervención*

## *Profesional*

## **PRESENTACIÓN**

A continuación se presenta el proceso de la Intervención Profesional en Trabajo Social para el desarrollo de la metodología de Intervención Social Reflexiva. Para tales efectos, se ha realizado en cada una de las diez actividades y para cada una de las cuatro organizaciones femeninas participantes:

- Planificación de actividad de intervención (por fases).
- Crónicas de intervención.
- Respaldos adjuntados en los anexos.

Cabe mencionar que en la descripción de actividades se resguarda la confidencialidad de las participantes mencionando solo las iniciales de cada nombre.

<b>REGISTROS DE INTERVENCIÓN</b>	
<b>FASE 1</b>	<b>CONOCIMIENTO ORGANIZACIONAL</b>

**PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDAD DE INTERVENCIÓN N°1**

**NOMBRE DE LA ACTIVIDAD:** Diagnóstico de necesidades y demandas de la organización.

**Organización:** CM. Bella Unión

**Fecha:** Miércoles 14 de mayo de 2014.

**Lugar:** Calle Bella Unión pasaje 2 #1017. Forestal Alto, Viña del Mar.

**Horario:** 15:30-16:30 hrs.

**Fase:** 1

**Objetivo:** Conocer las necesidades y demandas de la organización funcional en torno al trabajo que realizan como espacio de desarrollo de la mujer.

Actividad	Estrategia	Técnicas	Tiempo	Recursos	Medios de Verificación
<p><b>Primer momento:</b> se llevará a cabo una dinámica de presentación llamada “Ritual de Iniciación” a través de la utilización de un fósforo prendido para presentar a cada participante.</p> <p><b>Segundo momento:</b> se procederá a realizar la dinámica de “Ruleta Preguntona” por la cual se realizan preguntas con fines diagnósticos. Cada mujer debe tirar la ruleta y responder la pregunta que corresponde a cada color.</p> <p><b>Tercer momento:</b> se brinda un espacio de conversación y reflexión en torno a la actividad. Se invita a las mujeres participar en la próxima sesión.</p>	Socio-lúdica	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dinámica de entrevista grupal</li> <li>- Participación grupal</li> </ul>	1 hora.	<p><b>Materiales:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cartón.</li> <li>- Cartulinas.</li> <li>- Fósforos.</li> <li>- Ruleta.</li> </ul> <p><b>Humanos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mujeres participantes de la organización.</li> <li>- Alumnas TS UV.</li> </ul> <p><b>Infraestructura:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dependencias de la organización.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Registro de asistencia.</li> <li>- Registro fotográfico</li> <li>- Cuaderno de Campo.</li> </ul>

### CRÓNICA ACTIVIDAD DE INTERVENCIÓN N°1

**Fecha:** Miércoles 14 de mayo de 2014.

**Actividad n°1:** Diagnóstico de necesidades y demandas.

**Organización:** CM. Bella Unión.

**Lugar:** Calle Bella Unión pasaje 2 #1017 Forestal Alto, Viña del Mar.

**Horario:** 16:00 - 17:30 hrs.

**Participantes:** A.S, R.C, H.H, G.V, R.H, L.C, M.S, J.G, I.V, S.R, J.Z.

**Objetivo:** Conocer las necesidades y demandas de la organización funcional en torno al trabajo que realizan como espacio de desarrollo de la mujer.

#### Descripción de la actividad:

- **Primer momento:** Se concurre al lugar de funcionamiento de la organización a la hora pactada con anterioridad. Se esperó unos minutos a que llegaran las participantes. Luego se dio inicio a la dinámica de presentación "Ritual de iniciación" el que comenzó con la presentación de las alumnas encendiendo el fósforo, continuando con el traspaso de ésta al grupo participantes. Las mujeres se presentaron con nombre, edad y alguna característica personal, participando activamente y respondiendo positivamente a este ritual.

- **Segundo momento:** Luego de la presentación, se explicó a las participantes la dinámica a seguir, la cual se relacionaba con la recolección de información diagnóstica a través de una ruleta y tarjetas con preguntas. Las mujeres sentadas en semicírculo procedieron a iniciar la actividad con una voluntaria que tiró la ruleta por primera vez, repitiéndose esta situación hacia la derecha de cada participante. Las preguntas se leyeron por parte de las participantes o las alumnas en voz alta, con el fin de que cualquier mujer pudiese dar su opinión y responder la pregunta. La dinámica fluyó rápidamente y las preguntas fueron respondidas espontáneamente por las participantes del grupo.

- **Tercer momento:** Se finalizó la actividad brindando un espacio de reflexión y conversación sobre lo expuesto en la actividad. Se explicó la próxima sesión y se invitó a asistir a la fecha y hora planificadas.



#### Análisis de la actividad en base a Ejes Temáticos.

<b>Género</b>	Respecto a este eje, y según la actividad de diagnóstico desarrollada, es posible señalar que desde un primer momento se encuentra manifestado un rol de género definido en las actividades principales que realizan las mujeres. El tejido y el bordado, estas antiguas actividades esencialmente domésticas y femeninas, son las principales acciones que realizan las participantes del grupo, teniendo como motivaciones la decoración de su hogar y la creación de prendas para familiares, asimismo se refleja la intención de transmitir la actividad a su descendencia. Desde su labor de dueñas de casa, es posible señalar que mantienen prácticas fundamentalmente femeninas, expresándose en la labor doméstica socializada culturalmente, lo que a la vez permea todo el proceso de desarrollo de la organización. Al dedicarse a labores del hogar, la preparación del alimento se convierte en una de las actividades principales en su cotidianeidad por lo que el horario de reunión de la organización se realiza después de haber terminado todo este proceso.
<b>Organización Social</b>	En cuanto a este eje, se evidencia que el grupo y a pesar del corto tiempo que llevan formalizadas como organización, tiene una clara delimitación de normas y roles, se perciben tareas y responsabilidades en el apoyo en la preparación de once y limpieza del lugar. No se observa una meta del grupo clara a largo plazo. Tienen como objetivos organizacionales la recreación y esparcimiento, buscando logros a corto plazo de manera recreativa. Asimismo, refieren desear al participar en la organización salir del mundo doméstico propio. Existe un clima de respeto y confianza entre las participantes.
<b>Liderazgo</b>	Se evidencia la presencia de una líder que sobresale por sus características personales, siendo aceptada por las integrantes, tiene capacidad de influencia mutua, a través de la cual motiva a las otras mujeres a participar. No obstante a esto, existen otras participantes que tienen características de líderes, sin embargo no lo ejercen adecuadamente, presentándose en la participación y opinión constante. Las participantes aceptan el liderazgo carismático de la presidenta de la organización. Se percibe que el ejercicio de poder es difuso, y solo es posible presenciarlo frente a determinadas situaciones que impliquen una toma de decisión consciente y alineada al objetivo de la organización.
<b>Acciones posteriores</b>	Actividad de intervención: Devolución de información diagnóstica.

PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDAD DE INTERVENCIÓN N°1

**NOMBRE DE LA ACTIVIDAD:** Diagnóstico de necesidades y demandas de la organización.

**Organización:** TF. Amigas de Ruth

**Fecha:** Jueves 15 de mayo de 2014.

**Lugar:** Calle Carlos Ibáñez del Campo. Paradero 12 Achupallas, Viña del Mar.

**Horario:** 16:00-17:00 hrs.

**Fase:** 1

**Objetivo:** Conocer las necesidades y demandas de la organización funcional en torno al trabajo que realizan como espacio de desarrollo de la mujer.

Actividad	Estrategia	Técnicas	Tiempo	Recursos	Medios de Verificación
<p><b>Primer momento:</b> se llevará a cabo una dinámica de presentación llamada "Ritual de Iniciación" a través de la utilización de un ovillo de lana para presentar a cada participante.</p> <p><b>Segundo momento:</b> se dividirá el grupo en subgrupos debido a la magnitud de participantes, luego se realizará la dinámica de "Lluvia de preguntas" por la cual se realizan preguntas con fines diagnósticos. Cada mujer debe escoger un papel de una bolsa, cada papel tendrá un número, el que corresponderá a la pregunta a responder.</p> <p><b>Tercer momento:</b> se brinda un espacio de conversación y reflexión en torno a la actividad. Se invita a las mujeres participar en la próxima sesión.</p>	Socio-lúdica	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dinámica de entrevista grupal</li> <li>- Participación grupal</li> </ul>	1 hora.	<p><b>Materiales:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ovillo de lana.</li> <li>- Cartulinas.</li> <li>- Papel Lustre.</li> </ul> <p><b>Humanos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mujeres participantes de la organización.</li> <li>- Alumnas TS UV.</li> </ul> <p><b>Infraestructura:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dependencias de la organización.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Registro de asistencia.</li> <li>- Registro fotográfico</li> <li>- Cuaderno de Campo.</li> </ul>

### CRÓNICA ACTIVIDAD DE INTERVENCIÓN N°1

**Fecha:** Jueves 15 de mayo de 2014

**Actividad n°1:** Diagnóstico de necesidades y demandas.

**Organización:** TF. Amigas de Ruth.

**Lugar:** Carlos Ibáñez del Campo. Paradero 12 Achupallas, Viña del Mar.

**Horario:** 17:00 - 18:00 hrs.

**Participantes:** D.C, R.R, N.F, S.P, M.V, L.G, L.S, R.S, R.O, S.L, J.U, M.C, S.C, S.M, M.F, A.S, A.A, S.S, R.C, E.M, R.G, M.V, D.O.

**Objetivo:** Conocer las necesidades y demandas de la organización funcional en torno al trabajo que realizan como espacio de desarrollo de la mujer.

#### Descripción de la actividad:

- **Primer momento:** Se concurre al lugar de funcionamiento de la organización a la hora pactada con anterioridad. Se esperó unos minutos a que el grupo realizara su devocional. Luego se dio inicio a la dinámica de presentación "Ritual de iniciación" el que comenzó ubicando al grupo en un círculo. Una de las alumnas se presentó e inicio la dinámica lanzando la lana a una de las participantes, las mujeres continuaron con la dinámica presentándose y contando algunas características personales.

- **Segundo momento:** Luego de la presentación, se explicó a las participantes la dinámica a seguir, la cual se relacionó con la recolección de información diagnóstica a través de tarjetas con preguntas. Las mujeres divididas en dos subgrupos procedieron a iniciar la actividad con una voluntaria que eligió un papel al azar con un número que identificó la tarjeta y su correspondiente pregunta. Se repitió esta dinámica con un orden voluntario de las participantes. Las preguntas se leyeron por parte de las participantes o las alumnas en voz alta, con el fin de que cualquier mujer pudiese dar su opinión y responder la pregunta. La dinámica fluyo rápidamente y las preguntas fueron respondidas espontáneamente por las participantes del grupo.

- **Tercer momento:** Se concluye la actividad agradeciendo la cordial participación y acogida, brindando un espacio de reflexión y conversación sobre lo expuesto en la actividad. Se explica la próxima sesión y se invita a asistir a la fecha y hora planificadas.



<b>Análisis de la actividad en base a Ejes Temáticos</b>	
<b>Género</b>	Respecto a la temática de género se observa una gran influencia de la institución religiosa sobre la cual se construye la organización, ya que ésta delimita el accionar y el lenguaje de las participantes bajo una mirada tradicional y devota del rol de la mujer. Asimismo, las actividades realizadas se basan en labores principalmente femeninas y de tradición antigua. Se observan cambios respecto de la influencia de género en base a la edad de las participantes, en el grupo de adultas mayores prefieren manualidades relacionadas con tejido y bordado, a diferencia del grupo de adultas y adultas jóvenes, donde prefieren innovar con actividades como bisutería entre otras, situación que para el grupo de adultas mayores es alejada de sus intereses, provocando un quiebre en la organización.
<b>Organización Social</b>	Desde este eje es posible observar en la organización límites y normas claras y definidas desde su formación. Asimismo se observa la influencia de la institución religiosa respecto de la dinámica de relaciones entre las participantes y la influencia mutua que origina ésta, se percibe que la antigüedad en la iglesia da un status diferente a las mujeres, manteniendo un respeto y actitud diferente hacia las “hermanas” con más antigüedad y fundadoras de la organización. Se presenta como forma de funcionamiento de la organización, la inclusión de un espacio dirigido directamente a la oración y desarrollo de su credo, incorporado en todas las actividades realizadas por la organización durante un tiempo de 20 min aprox. Durante el desarrollo de la actividad es posible apreciar una estructura clara de autoridad, la cual se encuentra validada por las integrantes.
<b>Liderazgo</b>	Desde un primer momento este eje está presente en el desarrollo de la actividad. Las características de liderazgo son posibles de apreciar desde el inicio de la actividad y de manera clara en una integrante de la directiva de la organización, quien direcciona y entrega las instrucciones a las participantes para el desarrollo de la actividad realizada por las alumnas. Luego en el segundo momento de la actividad, se evidencia que aquellas participantes con más años y experticia en el funcionamiento de la organización son las que constantemente guían la conversación e invitan a las otras integrantes a participar de la dinámica. Se percibe más bien un estilo autoritario de direccionamiento de los fines y objetivos organizacionales.
<b>Acciones posteriores:</b>	Actividad de intervención: Devolución de información diagnóstica.

**PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDAD DE INTERVENCIÓN N°1**

**NOMBRE DE LA ACTIVIDAD:** Diagnóstico de necesidades y demandas de la organización.

**Organización:** CM. Amigas del Arte.

**Fecha:** Jueves 28 de mayo de 2014.

**Lugar:** Calle Valdivia #68 Paradero 1 Chorrillos, Viña del Mar.

**Horario:** 16:30-17:30 hrs.

**Fase:** 1

**Objetivo:** Conocer las necesidades y demandas de la organización funcional en torno al trabajo que realizan como espacio de desarrollo de la mujer.

Actividad	Estrategia	Técnicas	Tiempo	Recursos	Medios de Verificación
<p><b>Primer momento:</b> se llevará a cabo una dinámica de presentación llamada "Ritual de Iniciación" a través de la utilización de un ovillo de lana para presentar a cada participante.</p> <p><b>Segundo momento:</b> se dividirá el grupo en subgrupos debido a la magnitud de participantes, luego se realizará la dinámica de "Lluvia de preguntas" por la cual se realizan preguntas con fines diagnósticos. Cada mujer debe escoger un papel de una bolsa, cada papel tendrá un número, el que corresponderá a la pregunta a responder.</p> <p><b>Tercer momento:</b> se brinda un espacio de conversación y reflexión en torno a la actividad. Se invita a las mujeres participar en la próxima sesión.</p>	Socio lúdica	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dinámica de entrevista grupal</li> <li>- Participación grupal</li> </ul>	1 hora.	<p><b>Materiales:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ovillo de lana.</li> <li>- Cartulinas.</li> <li>- Papel Lustre.</li> </ul> <p><b>Humanos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mujeres participantes de la organización.</li> <li>- Alumnas TS UV.</li> </ul> <p><b>Infraestructura:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dependencias de la organización.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Registro de asistencia.</li> <li>- Registro fotográfico</li> <li>- Cuaderno de Campo.</li> </ul>

### CRÓNICA ACTIVIDAD DE INTERVENCIÓN N°1

**Fecha:** Miércoles 28 de mayo de 2014

**Actividad n°1:** Diagnóstico de necesidades y demandas de la organización.

**Organización:** CM. Amigas del Arte.

**Lugar:** Calle Valdivia n°68. Paradero 1 Chorrillos, Viña del Mar.

**Horario:** 16:30 - 17:30 hrs.

**Participantes:** V.J, R.S, N.S, M.B, V.B, O.C, M.B, N.P, L.C, M.A, C.R, J.R, G.R, M.P.

**Objetivo:** Conocer las necesidades y demandas de la organización funcional en torno al trabajo que realizan como espacio de desarrollo de la mujer.

#### Descripción de la actividad:

**\*NOTA:** La actividad realizada no tiene relación directa con la actividad planificada, puesto que la actual dinámica de presentación se ajusta a la contingencia del grupo debido al retraso de las participantes a llegar al lugar.

- **Primer momento:** Se concurre al lugar de funcionamiento de la organización a la hora pactada con anterioridad. Se informó a las participantes sobre información y beneficios de la OCM Viña del Mar. Luego se dio inicio a la dinámica de presentación "Ritual de iniciación" el que comenzó ubicando al grupo en mesas que se encuentran en el taller donde trabajan. Una de las alumnas se presentó e inició la dinámica dando paso a la presentación de las mujeres que se encontraban en el lugar. Cada una dio su nombre y alguna característica personal.

- **Segundo momento:** Luego de la presentación, se explicó a las participantes la dinámica a seguir, la cual se relacionó con la recolección de información diagnóstica a través de tarjetas con preguntas. Las mujeres procedieron a iniciar la actividad con una voluntaria que eligió un papel al azar con un número que identificó la tarjeta y su correspondiente pregunta. Se repitió esta dinámica con un orden al azar y voluntario de las participantes. Las preguntas se leyeron por parte de las participantes o las alumnas en voz alta, con el fin de que cualquier mujer pudiese dar su opinión y responder la pregunta. La dinámica fluyó rápidamente y las preguntas fueron respondidas espontáneamente por las participantes del grupo. No se observaron mujeres no participantes, todas dieron alguna opinión

- **Tercer momento:** Se concluyó la actividad agradeciendo la cordial participación y acogida, brindando un espacio de reflexión y conversación sobre lo expuesto en la actividad. En este momento las mujeres refieren algunas temáticas que son de su interés, referidas a la mujer (desarrollo, problemáticas, entre otras). Se explicó la próxima sesión y se invitó a asistir a la fecha y hora planificadas.



#### Análisis de la actividad en base a Ejes Temáticos

<p><b>Género</b></p>	<p>En esta organización intervienen y a partir de la actividad realizada es posible percibir diferentes factores culturales, sociales y económicos, las diferencias de edad y estilos de vida de las mujeres da paso un conjunto diverso de percepciones, y roles de género en las participantes, entre ellas se encuentran dueñas de casa, trabajadoras dependientes e independientes, casadas, viudas, pensionadas y solteras. De esta manera, a pesar de realizar actividades principalmente ligadas al sexo femenino, se percibe una manera distinta de abordarlas, incorporando distintas actividades obedeciendo a la personalidad e interés de cada una, por esta razón se practican aprox. 10 manualidades diferentes. A través de su expresión y lenguaje se perciben diferencias en sus ideologías y pensamientos, por una parte se encuentran aquellas que participan en la iglesia católica y modelan sus acciones hacia un rol más bien tradicional de la mujer, y por otra, aquellas que manifiestan tener una vida independiente e intentan dejar de lado el machismo, emprendiendo y realizando actividades extra hogar que den a ellas más libertad. Las mismas, están interesadas en tratar temáticas respectivas a la violencia intrafamiliar, desarrollo personal, entre otros temas que les conciernen como mujeres. Es posible identificar la necesidad de dejar las labores domésticas aunque sea por unas horas dando más espacio al desarrollo propio, esta situación la identifican como positiva y primordial, posponiendo y compartiendo roles domésticos y/o maternales para dar exclusiva atención a este espacio. Se evidencia también algunas características en el horario en que se reúnen, después del horario de clases de algunos hijos propiciando la corresponsabilidad familiar, después del almuerzo en otras, para no entorpecer las labores domésticas.</p>
<p><b>Organización Social</b></p>	<p>Esta organización se caracteriza por ser una de las que mantiene roles y responsabilidades diversas en sus participantes. Se evidencia una delegación en las tareas de la directiva a través del cargo de directoras, y también por entregar a sus participantes una tarea semanal en la organización y preparación de la onces. En cuanto a las normas, en esta primera actividad se evidencia el cumplimiento de éstas, fortaleciendo el sentido de pertenencia y la permanencia de la organización en el tiempo. Mantienen una experiencia demostrable y puesta en práctica en cada una de las situaciones que sean necesarias.</p>
<p><b>Liderazgo</b></p>	<p>Se muestra un claro liderazgo respecto de algunas participantes claves que van dando paso a las demás mujeres. Por otro lado, el poder que se les otorga a las mujeres en cargos de directiva en algún caso no es compartido por la totalidad de las participantes en determinadas circunstancias. Se evidencia en esta organización una cantidad importante de mujeres con características de líder que son en momentos disminuidas por aquellas que demuestran tener más poder, no obstante cada una en su grupo y en su actividad utiliza sus características propias para desarrollar los fines que desee.</p>
<p><b>Acciones posteriores:</b></p>	<p>Actividad de intervención: Devolución de información diagnóstica.</p>

**PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDAD DE INTERVENCIÓN N°1**

**NOMBRE DE LA ACTIVIDAD:** Diagnóstico de necesidades y demandas de la organización.

**Organización:** AE. Esperanza.

**Fecha:** 30 de mayo de 2014.

**Lugar:** Av. Tamarugal s/n. El Olivar, Viña del Mar.

**Horario:** 10:00-11:00 hrs.

**Fase:** 1

**Objetivo:** Conocer las necesidades y demandas de la organización funcional en torno al trabajo que realizan como espacio de desarrollo de la mujer.

Actividad	Estrategia	Técnicas	Tiempo	Recursos	Medios de Verificación
<p><b>Primer momento:</b> se llevará a cabo una dinámica de presentación llamada "Ritual de Iniciación" a través de la utilización de un ovillo de lana para presentar a cada participante.</p> <p><b>Segundo momento:</b> se procederá a realizar un semicírculo con las participantes. Se realizará la dinámica de "Ruleta Preguntona" con fines diagnósticos. Cada mujer debe tirar la ruleta y responder la pregunta que corresponde a cada color.</p> <p><b>Tercer momento:</b> se brinda un espacio de conversación y reflexión en torno a la actividad. Se invita a las mujeres participar en la próxima sesión.</p>	Socio-lúdica	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dinámica de entrevista grupal</li> <li>- Participación grupal</li> </ul>	1 hora.	<p><b>Materiales:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ovillo de lana.</li> <li>- Cartulinas.</li> <li>- Ruleta.</li> </ul> <p><b>Humanos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mujeres participantes de la organización.</li> <li>- Alumnas TS UV.</li> </ul> <p><b>Infraestructura:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dependencias de la organización.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Registro de asistencia.</li> <li>- Registro fotográfico</li> <li>- Cuaderno de Campo.</li> </ul>

### CRÓNICA ACTIVIDAD DE INTERVENCIÓN N°1

**Fecha:** Viernes 30 de mayo de 2014

**Actividad n°1:** Diagnóstico de necesidades y demandas de la organización.

**Organización:** AE. Esperanza

**Lugar:** Av. Tamarugal s/n El Olivar. Viña del Mar.

**Horario:** 10:00-11:00 hrs.

**Participantes:** M.P, F.L, M.U, A.C, M.M, A.A, F.R, R.R.

**Objetivo:** Conocer las necesidades y demandas de la organización funcional en torno al trabajo que realizan como espacio de desarrollo de la mujer.

#### Descripción de la actividad:

**\*NOTA:** La actividad realizada no tiene relación directa con la actividad planificada, puesto que la actual dinámica de presentación se ajusta a la contingencia del grupo debido al retraso de las participantes a llegar al lugar.

- **Primer momento:** Se concurre al lugar de funcionamiento de la organización a la hora pactada con anterioridad. Se informa a las participantes sobre beneficios e información de la OCM Viña del Mar. Luego se dio inicio a la dinámica de presentación, en donde las alumnas en primera instancia se presentaron dando paso a cada una de las participantes quienes dieron su nombre y alguna característica personal.

- **Segundo momento:** Luego de la presentación, se explicó a las participantes la dinámica a seguir, la cual se relacionó con la recolección de información diagnóstica a través de una Ruleta Preguntona. Las mujeres procedieron a iniciar la actividad con una voluntaria, la posición de la mesa donde se realizó la actividad propició el desarrollo armónico y fluido de la actividad, respetando el orden consecutivo de las participantes, además de responder las preguntas las mujeres comentaron situaciones anecdóticas y recordaron momentos de la organización desde su formación. Las preguntas se leyeron por parte de las participantes o las alumnas en voz alta, con el fin de que cualquier mujer pudiese dar su opinión y responder. No se observaron mujeres no participantes, todas dieron alguna opinión. No obstante, el retraso de algunas interfiere en el desarrollo de la actividad.

- **Tercer momento:** Se concluyó la actividad agradeciendo la cordial participación y acogida, brindando un espacio de reflexión y conversación sobre lo expuesto en la actividad, donde también se comentó acerca de la realidad organizacional. Se explicó la próxima sesión y se invitó a asistir a la fecha y hora planificadas.



<b>Análisis de la actividad en base a Ejes Temáticos</b>	
<b>Género</b>	En esta organización se percibe con gran intensidad el emprendimiento y el desarrollo económico de la mujer como fuente basal de su formación y entrega. La calidad de mujeres jefas de hogar se superpone al desarrollo de la organización y a las propias actividades que allí se realizan. Las temáticas que son parte de la conversación espontánea de las mujeres se centran en las actividades que realizan y su beneficio obtenido. La recompensa económica por parte de la actividad comercial tiene como fin último el sustento económico al hogar ya sea principal o secundario, dando cuenta de una doble tarea, tanto reproductiva como productiva. Se reúnen mujeres de diferentes edades, el horario de la agrupación da espacio para las labores domésticas que algunas realizan.
<b>Organización Social</b>	Esta organización mantiene roles directivos claramente identificados con responsabilidades específicas en cada una, asimismo existe una delegación de tareas dependiendo del evento a realizar y una clara delimitación del objetivo de ésta. Por otro lado, las reglas se ven a ratos sobrepasadas debido a inasistencias que perjudican la organización de los eventos, de esta misma forma la entrega de la información queda declarada a aquellas que asisten, por lo que sólo algunas se informan de las noticias y próximas actividades, afectando la comunicación y las relaciones entre socias. Se evidencia claridad y respeto con los objetivos comerciales y de desarrollo económico y social de la organización, sin embargo esto no quita el apoyo emocional y contención entregada a las participantes que lo necesiten.
<b>Liderazgo</b>	Se percibe en esta actividad diferentes características y estilos de liderazgo, estos se relacionan principalmente con la dirección y el control los que son ejercidos en primera instancia por la presidenta y en segunda instancia por otras mujeres altamente participativas que potencian a la directiva a través de un acompañamiento y una replicación de conductas que atañen a las temáticas de la organización. Existe un consenso respecto de las actividades y se registra un ambiente de compromiso, cooperación y ayuda mutua.
<b>Acciones posteriores:</b>	Actividad de intervención: Devolución de información diagnóstica.

**PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDAD DE INTERVENCIÓN N°2**

**NOMBRE DE LA ACTIVIDAD:** Devolución de información/Validación con la Organización.

**Organización:** TF. Amigas de Ruth.

**Fecha:** Jueves 29 mayo de 2014.

**Lugar:** Calle Carlos Ibáñez del Campo. Paradero 12 Achupallas, Viña del Mar.

**Horario:** 16:00-17:00 hrs.

**Fase:** 1

**Objetivo:** Conocer las necesidades y demandas de la organización funcional en torno al trabajo que realizan como espacio de desarrollo de la mujer.

Actividad	Estrategia	Técnicas	Tiempo	Recursos	Medios de Verificación
<p><b>Primer momento:</b> se presenta la actividad a exponer y se entrega a la directiva una hoja de resumen. Se solicita documento OCM Viña del Mar.</p> <p><b>Segundo momento:</b> Se expondrá la información recogida por parte de las alumnas. A la vez, se entregará a cada participante una tarjeta en la que podrán escribir una sugerencia respecto de la temática, éstas serán depositadas en un cofre.</p> <p><b>Tercer momento:</b> se brinda un espacio para responder dudas y aportes de las participantes. Se invita a las mujeres participar en la próxima sesión.</p>	Socio-educativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Exposición</li> <li>- Discusión grupal</li> </ul>	1 hora.	<p><b>Materiales:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hojas</li> <li>- Lápices</li> <li>- Proyector</li> <li>- Cofre.</li> </ul> <p><b>Humanos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mujeres participantes de la organización.</li> <li>- Alumnas TS UV.</li> </ul> <p><b>Infraestructura:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dependencias de la organización.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Registro de asistencia.</li> <li>- Registro fotográfico</li> <li>- Cuaderno de Campo.</li> </ul>

## CRÓNICA ACTIVIDAD DE INTERVENCIÓN N°2

**Fecha:** Jueves 29 de mayo de 2014

**Actividad n°2:** Devolución de información/Validación con la Organización.

**Organización:** TF. Amigas del Ruth.

**Lugar:** Calle Carlos Ibáñez del Campo. Paradero 12 Achupallas, Viña del Mar.

**Horario:** 16:00-17:00 hrs.

**Participantes:** N.F, N.C, J.V, R.P, N.T, R.S, L.S, M.V, D.C, M.A, M.L, R.C, C.J, R.G, C.A, S.S, R.C, T.O.

**Objetivo:** Conocer las necesidades y demandas de la organización funcional en torno al trabajo que realizan como espacio de desarrollo de la mujer.

### Descripción de la actividad:

- **Primer momento:** Se concurre al lugar de funcionamiento de la organización a la hora pactada. Se efectuó la instalación de los medios electrónicos para el desarrollo de la presente actividad. Antes del inicio de la actividad, se informó a las participantes sobre temáticas de la OCM Viña del Mar relevantes para la organización e información de eventos próximos. Se entregó a la directiva un documento resumen de la presentación.

- **Segundo momento:** Luego, se explicó a las participantes la dinámica a seguir, la cual se relacionó con la exposición de la información recogida por parte de las alumnas a partir de las preguntas diagnósticas realizadas en la actividad anterior. La presentación de los hallazgos fluyó adecuadamente, sin interrupciones y con la atención permanente de las mujeres en torno a la información que se entregaba por parte de las alumnas. Durante la exposición las participantes demostraron su acuerdo respecto de la información exhibida mediante intervenciones que venían a reafirmar la información plasmada en la presentación power point.

- **Tercer momento:** Se concluye la actividad brindando un espacio de reflexión y conversación sobre lo expuesto en la actividad. En la planificación de la actividad, estaba contemplado un momento para que las mujeres pudieran escribir alguna sugerencia de la temática, sin embargo no fue necesario debido a demostraron conformidad en los hallazgos obtenidos. Finalmente, se explicó la próxima sesión, se invitó a asistir a la fecha y hora planificadas.



<b>Análisis de la actividad en base a Ejes Temáticos</b>	
<b>Género</b>	<p>La organización “Amigas de Ruth” desarrolla frecuentemente actividades que se vinculan con manualidades como bordado, tejido y conjuntamente, la mayor parte de las integrantes pertenecen a una religión, lo que implica que la construcción de lo que es propio de la mujer o de lo femenino, se define y se basa en un rol tradicional del género fundamentado en prescripciones y normas que han sido transmitidos por los ideales religiosos.</p> <p>Durante el desarrollo de la actividad, en el momento en que se informa respecto de temáticas de la Oficina Comunal de la Mujer, se aprecia que las mujeres participantes, refieren constantemente que participan en la organización con el fin de recrearse y desmarcarse de las actividades que diariamente llevan a cabo en sus respectivos hogares.</p>
<b>Organización Social</b>	<p>A partir del eje, se evidencia que durante la realización de la actividad, existe una estructura organizacional delimitada y clara basada en normas, roles y límites organizacionales que favorecen la constitución de relaciones e identidad organizacional. Al momento de realizar la devolución de la información, se visualizó que existen objetivos claros y definidos que se reconocen constantemente en cada actividad que la organización lleva a cabo, considerándose fundamentales para el accionar organizacional.</p>
<b>Liderazgo</b>	<p>Se evidencia una líder representada en este caso, en la figura de la secretaria de la directiva a quien le corresponde una posición central, supervisando y tratando a cada mujer participante de una manera personalizada y con una conducta conciliadora. Es necesario aclarar, que la presidenta de la organización por motivos personales no asiste de manera frecuente a las sesiones, debido a esta situación, la secretaria es quien ha tomado el papel fundamental de guiar la organización al cumplimiento de sus objetivos. Durante la sesión permite a la organización avanzar y proponer con libertad los planteamientos, escuchando los aportes y sugerencias. En esta situación, la líder no solo es quien dirige los procesos internos de la organización sino también vela por los principios y objetivos que orienta el accionar de la organización. Otro elemento a destacar del eje de liderazgo, es que la edad de las mujeres participantes, donde gran parte son adultas mayores, es un componente de análisis fundamental debido a que sus actitudes, personalidades, y comportamientos conllevan a demostrar un escaso interés por liderar los procesos organizacionales.</p>
<b>Acciones posteriores:</b>	<p>Actividad de intervención: “El liderazgo y yo”</p>

**PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDAD DE INTERVENCIÓN N°2**

**NOMBRE DE LA ACTIVIDAD:** Devolución de información/Validación con la Organización.

**Organización:** CM. Bella Unión.

**Fecha:** Miércoles 4 de junio 2014.

**Lugar:** Calle Bella Unión pasaje 2 #1017. Forestal Alto, Viña del Mar.

**Horario:** 15:30 – 16:30 hrs.

**Fase:** 1

**Objetivo:** Conocer las necesidades y demandas de la organización funcional en torno al trabajo que realizan como espacio de desarrollo de la mujer.

Actividad	Estrategia	Técnicas	Tiempo	Recursos	Medios de Verificación
<p><b>Primer momento:</b> se presenta la actividad a exponer y se entrega a la directiva una hoja de resumen de la presentación. Se solicita documento de OCM Viña del Mar.</p> <p><b>Segundo momento:</b> Se expondrá la información recogida por parte de las alumnas. A la vez, se entregará a cada participante una tarjeta en la que podrán escribir una sugerencia respecto de la temática, éstas serán depositadas en un cofre.</p> <p><b>Tercer momento:</b> se brinda un espacio para responder dudas y aportes de las participantes. Se invita a las mujeres participar en la próxima sesión.</p>	Socio-educativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Exposición</li> <li>- Discusión grupal</li> </ul>	1 hora.	<p><b>Materiales:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hojas</li> <li>- Lápices</li> <li>- Proyector</li> <li>- Cofre.</li> </ul> <p><b>Humanos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mujeres participantes de la organización.</li> <li>- Alumnas TS UV.</li> </ul> <p><b>Infraestructura:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dependencias de la organización.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Registro de asistencia.</li> <li>- Registro fotográfico</li> <li>- Cuaderno de Campo.</li> </ul>

## CRÓNICA ACTIVIDAD DE INTERVENCIÓN N°2

**Fecha:** Miércoles 04 de junio de 2014

**Actividad n°2:** Devolución de información/Validación con la Organización.

**Organización:** CM. Bella Unión.

**Lugar:** Calle Bella Unión pasaje 2 #1017 Forestal Alto. Viña del Mar.

**Horario:** 15:30 - 16:30 hrs.

**Participantes:** R.H, J.T, J.G, H.H, R.C, I.V.

**Objetivo:** Conocer las necesidades y demandas de la organización funcional en torno al trabajo que realizan como espacio de desarrollo de la mujer.

### Descripción de la actividad:

- **Primer momento:** Se concurre al lugar de funcionamiento de la organización a la hora pactada. Posteriormente, se instalaron los medios electrónicos para el desarrollo de la presente actividad y se esperó unos minutos para la llegada de las participantes. Antes del inicio de la actividad, se solicitó a la directiva realizar documento necesario para la inscripción de monitoras de manualidades de la OCM Viña del Mar. Se entregó a la directiva un documento resumen de la presentación.

- **Segundo momento:** Se inició la actividad por parte de las alumnas exponiendo mediante un power point los hallazgos obtenidos en el diagnóstico realizado. Durante el transcurso de la presentación las alumnas refieren a las participantes opinión y/o intervenir en el momento que deseen debido a la importancia que tiene su participación para validar los resultados. El grupo atiende de manera respetuosa y refiriendo estar de acuerdo con la información presentada a través de opiniones e intervenciones en la presentación.

- **Tercer momento:** Finalmente, se brindó a las participantes un espacio de reflexión y conversación, en el cual refieren su agradecimiento por la actividad y manifiestan estar conformes con lo obtenido, sin necesidad de utilizar el cofre de opiniones ya que declaran abiertamente sus acotaciones e ideas. Se finaliza la actividad agradeciendo la participación y aportes, invitándolas a participar de las próximas intervenciones.



<b>Análisis de la actividad en base a Ejes Temáticos</b>	
<b>Género</b>	Según lo evidenciado en la actividad, este eje está presente desde las actividades que realizan las mujeres antes del horario de reunión. Por motivos de labores domésticas relacionadas con el cuidado de familiares y contingencias ocurridas en el hogar las mujeres retrasan en el horario de llegada a la sesión, lo que representa la importancia que tienen para ellas las labores domésticas a pesar de su asistencia y coordinación para los días miércoles, pasando la organización en estas ocasiones a segundo plano.
<b>Organización Social</b>	A partir de la actividad, se considera que tanto las reglas como normas están definidas, acordadas y delimitadas por el grupo. Sin embargo, se evidencia una considerable inasistencia y retraso en las participantes afectando directamente el desarrollo de las actividades de la organización y conjuntamente la exposición de información y hallazgos por parte de las alumnas. No existen sanciones al interior de la organización por no ajustarse tanto a las reglas como a los roles. A pesar de la inasistencia en la organización, se considera que a partir de los relatos y opiniones de las mujeres, durante la actividad se visualiza un sentido compartido de pertenencia al grupo basado principalmente en afinidades e intereses similares lo que fomenta la convivencia de los integrantes y configuración de un espacio transmisor de valores, prácticas y habilidades.
<b>Liderazgo</b>	El liderazgo ejercido en esta actividad por parte de la organización es visto como democrático, ya que es compartido, el poder de decisión se encuentra repartido y basado fundamentalmente en el consenso. Durante el desarrollo de la actividad, se aprecia que cada mujer participante ejerce influencia interpersonal al interior de la organización de acuerdo a una situación o circunstancia determinada en la cual se requiere sacar a relucir cualidades conductoras. De esta manera, el ejercicio del liderazgo, implica obligaciones y responsabilidades para quien lo sustenta. Si bien la presidenta de la directiva inicialmente ejerció un liderazgo, se demostraron momentos en la actividad en los cuales el liderazgo fue asumido por otras integrantes de la organización. Se desprende que la organización como un todo tanto en sus componentes formales como informales determina el ejercicio del liderazgo.
<b>Acciones posteriores:</b>	Actividad de intervención: "El liderazgo y yo"

**PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDAD DE INTERVENCIÓN N°2**

**NOMBRE DE LA ACTIVIDAD:** Devolución de información/Validación con la Organización.

**Organización:** CM. Amigas del Arte.

**Fecha:** Miércoles 4 de junio de 2014.

**Lugar:** Calle Valdivia #68 Paradero 1 Chorrillos, Viña del Mar.

**Horario:** 16:30-17:30 hrs.

**Fase:** 1

**Objetivo:** Conocer las necesidades y demandas de la organización funcional en torno al trabajo que realizan como espacio de desarrollo de la mujer.

Actividad	Estrategia	Técnicas	Tiempo	Recursos	Medios de Verificación
<p><b>Primer momento:</b> se presenta la actividad a exponer y se entrega a la directiva una hoja de resumen. Se solicita documento de OCM Viña del Mar.</p> <p><b>Segundo momento:</b> Se expondrá la información recogida por parte de las alumnas. A la vez, se entregará a cada participante una tarjeta en la que podrán escribir una sugerencia respecto de la temática, éstas serán depositadas en un cofre.</p> <p><b>Tercer momento:</b> se brinda un espacio para responder dudas y aportes de las participantes. Se invita a las mujeres participar en la próxima sesión.</p>	Socio-educativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Exposición</li> <li>- Discusión grupal</li> </ul>	1 hora.	<p><b>Materiales:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hojas</li> <li>- Lápices</li> <li>- Proyector</li> <li>- Cofre.</li> </ul> <p><b>Humanos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mujeres participantes de la organización.</li> <li>- Alumnas TS UV.</li> </ul> <p><b>Infraestructura:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dependencias de la organización.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Registro de asistencia.</li> <li>- Registro fotográfico</li> <li>- Cuaderno de Campo.</li> </ul>

### CRÓNICA ACTIVIDAD DE INTERVENCIÓN N°2

**Fecha:** Miércoles 04 de junio de 2014

**Actividad n°2:** Devolución de información/Validación con la Organización.

**Organización:** CM. Amigas del Arte

**Lugar:** Calle Valdivia #68. Paradero 1 Chorrillos, Viña del Mar.

**Horario:** 16:40 - 17:30 hrs.

**Participantes:** E.B, J.R, G.R, N.P, M.B, L.C, R.Z, M.B, V.J, N.S, M.P.

**Objetivo:** Conocer las necesidades y demandas de la organización funcional en torno al trabajo que realizan como espacio de desarrollo de la mujer.

#### Descripción de la actividad:

- **Primer momento:** Se concurre al lugar de funcionamiento de la organización a la hora pactada con anterioridad. Se informó a las participantes sobre la actividad a realizar y se solicitó el formulario de postulación a monitoras de manualidades de la OCM. Se entregó a la directiva un documento resumen de la presentación.

- **Segundo momento:** Mediante una presentación en power point se mostró a la organización los hallazgos e información que se obtuvo del diagnóstico realizado en una primera instancia, realizando una categorización de las preguntas y mostrando relatos. Las mujeres presenciaron la actividad con respeto y alegría por verse reflejadas en aquella información, manifestando su agradecimiento por el trabajo realizado ya que expresaba de forma más esclarecedora las características primordiales de la organización.

Hubo amplio consenso respecto de los hallazgos.

- **Tercer momento:** Se concluye la actividad brindando un espacio para sugerencias y poniendo a disposición del grupo el cofre para acotaciones voluntarias y anónimas, sin embargo este no fue utilizado ya que todas las integrantes manifestaron estar de acuerdo con lo planteado en la presentación.



<b>Análisis de la actividad en base a Ejes Temáticos</b>	
<b>Género</b>	En esta actividad, al ser más bien expositiva, la temática de género es posible observarla específicamente en la acción que fue realizada por las mujeres antes de exponer los hallazgos del diagnóstico. La preparación de once se convierte en un espacio de convivencia y conversación donde se replican las labores domésticas y comparten sus experiencias y acontecimientos ocurridos durante la semana. Se observa una alta asistencia en el horario en que se reúnen principalmente por ser un tiempo en el que disponen exclusivamente para las tareas del grupo, consiguiendo ajustar sus horarios personales con el grupal.
<b>Organización Social</b>	A partir de este eje, se observa una organización cohesionada, además se cumplen a cabalidad las respectivas obligaciones y responsabilidades, los roles están claramente definidos facilitando las tareas dentro de la organización. Se observa una división del trabajo. Cada mujer participa en la organización a partir de distintos roles, los cuales se orientan en función de cumplir los objetivos sobre los cuales se construye la organización. La participación es un elemento esencial para la organización, quedando demostrado en el gran número de mujeres que asisten constantemente. Esta participación se basa en afinidades e intereses comunes, que se relaciona directamente con las actividades de manualidades que ejecutan durante las sesiones grupales.
<b>Liderazgo</b>	Respecto del liderazgo ejercido durante la realización de la actividad no se evidencia un estilo de liderazgo preponderante ni personalizado en una integrante de la organización sino más bien se encuentra sujeto dentro de un escenario particular, en un momento concreto y que, por tanto, los aspectos de este contexto específico determinan su efectividad. De esta manera, el liderazgo ejercido al interior de la organización durante el desarrollo de la actividad va variando dependiendo de las situaciones o circunstancias en que se requiera la figura de un líder quien conduzca los procesos internos de la organización. De esta manera, se desprende que el ejercicio del poder y liderazgo constituyen un requerimiento organizacional.
<b>Acciones posteriores:</b>	Actividad de intervención: “El liderazgo y yo”.

**PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDAD DE INTERVENCIÓN N°2**

**NOMBRE DE LA ACTIVIDAD:** Devolución de información/Validación con la Organización.

**Organización:** AE. Esperanza.

**Fecha:** Viernes 6 de junio 2014.

**Lugar:** Av. Tamarugal s/n El Olivar, Viña del Mar.

**Horario:** 10:00 – 11:00 hrs.

**Fase:** 1

**Objetivo:** Conocer las necesidades y demandas de la organización funcional en torno al trabajo que realizan como espacio de desarrollo de la mujer.

Actividad	Estrategia	Técnicas	Tiempo	Recursos	Medios de Verificación
<p><b>Primer momento:</b> se presenta la actividad a exponer y se entrega a la directiva una hoja de resumen de la presentación.</p> <p><b>Segundo momento:</b> Se expondrá la información recogida por parte de las alumnas. A la vez, se entregará a cada participante una tarjeta en la que podrán escribir una sugerencia respecto de la temática, éstas serán depositadas en un cofre.</p> <p><b>Tercer momento:</b> se brinda un espacio para responder dudas y aportes de las participantes. Se invita a las mujeres participar en la próxima sesión.</p>	Socio-educativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Exposición</li> <li>- Discusión grupal</li> </ul>	1 hora.	<p><b>Materiales:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hojas</li> <li>- Lápicos</li> <li>- Proyector</li> <li>- Cofre.</li> </ul> <p><b>Humanos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mujeres participantes de la organización.</li> <li>- Alumnas TS UV.</li> </ul> <p><b>Infraestructura:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dependencias de la organización.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Registro de asistencia.</li> <li>- Registro fotográfico</li> <li>- Cuaderno de Campo.</li> </ul>

### CRÓNICA ACTIVIDAD DE INTERVENCIÓN N°2

**Fecha:** Viernes 6 de Junio 2014.

**Actividad n°2:** Devolución de Información/ Validación con la organización.

**Organización:** AE. "Esperanza".

**Lugar:** Calle Tamarugal s/n El Olivar. Viña del Mar.

**Horario:** 10:00 – 11:00 hrs.

**Participantes:** M.M, T.M, C.R, C.S, L.P, A.A, F.L, R.R, D.B, A.C, G.R, M.U.

**Objetivo:** Conocer las necesidades y demandas de la organización funcional en torno al trabajo que realizan como espacio de desarrollo de la mujer.

#### Descripción de la actividad:

- **Primer momento:** Se concurre al lugar de funcionamiento de la organización a la hora pactada con anterioridad. Se esperaron unos minutos para que llegaran las participantes. En esta sesión asistieron nuevas participantes a la organización por lo que fue necesaria la presentación de las alumnas junto con la planificación de la intervención a realizar.

- **Segundo momento:** Luego de la presentación, se explicó que la actividad se relaciona directamente con la recolección de información diagnóstica llevada a cabo la semana anterior. Las alumnas invitaron a las participantes a opinar e intervenir en la exposición debido a que de esta manera se legitima la información. Se expuso la información recogida por medio de una presentación en power point por parte de las alumnas, desarrollándose ésta con una alta participación de las socias y sin inconvenientes. Durante el transcurso de la actividad existió un ambiente de respeto y atención.

- **Tercer momento:** Se concluyó la actividad brindando un espacio de reflexión y conversación sobre lo expuesto. De esta manera, las mujeres comentaron su conformidad con la información transmitida por las alumnas por lo que no fue necesaria la utilización del cofre de opiniones. Finalmente, se explicó la próxima sesión y se invitó a asistir a la fecha y hora planificadas.



#### Análisis de la actividad en base a Ejes Temáticos

##### Género

Respecto de este eje temático, se visualiza que al interior de la organización confluyen mujeres de distintos grupos etarios, lo que favorece la discusión con distintas perspectivas acerca de las temáticas tratadas en la actividad. Existen distintas prácticas y representaciones en cada una

	<p>para vincularse con la temática de género y sus componentes. Específicamente el grupo de mayor edad se muestra más reticente al cambio y a algunas actividades que se realizan en la organización. Sin embargo, se aprecia un acuerdo en considerar a la mujer con la capacidad para adquirir una posición central en el mejoramiento de sus condiciones personales y sociales permitiendo lograr un independencia ya sea económica como familiar.</p>
<b>Organización Social</b>	<p>A partir del análisis de este eje en la actividad, se evidencia la existencia de una estructura definida, un cumplimiento adecuado de normas y reglas de la organización debido a que las participantes cumplen con las actividades programadas por la organización. Los roles están claramente definidos permitiendo el establecimiento de un sistema de responsabilidades de las mujeres. La presencia de un sistema de roles y normas estructuradas y claramente definidas se aprecia durante la actividad y existe un clima organizacional de respeto y de opinión.</p>
<b>Liderazgo</b>	<p>El liderazgo ejercido en esta actividad por parte de la organización es variado y se adecúa a los contextos y circunstancias sobre las cuales la organización actúa. Es así, como la presidenta de la directiva en determinadas situaciones, por requerimientos de la organización, es quien ejerce el poder de diferentes maneras y toma decisiones que atienden a las necesidades del grupo. Por otro lado, se observa la existencia de liderazgos al interior de la organización que no se relacionan con poseer un cargo específico dentro de la directiva sino que se identifica con una característica personal, y son estas mismas quienes dan opiniones espontaneas frente a determinadas circunstancias mostrando cualidades conductoras y con un alto conocimiento respecto de la cotidianeidad del grupo.</p>
<b>Acciones posteriores</b>	<p>Actividad de intervención: "El liderazgo y yo"</p>

<b>REGISTROS DE INTERVENCIÓN</b>	
<b>FASE 2</b>	<b>INTERVENCIÓN SOCIO EDUCATIVA</b>

PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDAD DE INTERVENCIÓN N°3

**NOMBRE DE LA ACTIVIDAD:** “El liderazgo y yo”

**Organización:** TF. Amigas de Ruth.

**Fecha:** Jueves 12 de junio de 2014.

**Lugar:** Calle Carlos Ibáñez de Campo Paradero 12 Achupallas, Viña del Mar.

**Horario:** 16:00-17:00 hrs.

**Fase:** 2

**Objetivo:** Desarrollar un proceso de intervención socioeducativa en las organizaciones funcionales participantes, con el fin de fortalecer su funcionamiento como espacio de desarrollo de la mujer

Actividad	Estrategia	Técnicas	Tiempo	Recursos	Medios de Verificación
<p><b>Primer momento:</b> Se presenta la actividad que consiste en la exposición de las características y objetivos del fondo IGP, reflexionando acerca de la toma de decisiones participativa y consciente por parte del grupo, junto al acceso a beneficios como forma de potenciar la organización. A la vez, se entrega a las participantes un documento informativo resumen.</p> <p><b>Segundo momento:</b> Se iniciará el momento mediante un espacio de relajación. Por medio de un relato acerca de mujeres líderes femeninas, se solicita a las participantes que reflexionen y elijan las características, valores, situaciones o personalidades con las cuales se sientan más identificadas. Se solicita que la escriban en una hoja.</p> <p><b>Tercer momento:</b> Se presentan las fotos de las mujeres líderes que han sido relatadas anteriormente, se pide a las participantes que mencionen su opción y que respondan las preguntas que serán expuestas por las alumnas guías de la actividad. ¿Por qué la seleccione? ¿Qué características valoro de ella y cuáles tengo en común? ¿Qué actitudes tiene esta mujer que la hace ser líder? ¿Qué características de líder tengo? Se retroalimentan los contenidos, se brinda un espacio de reflexión y aportes a partir de las temáticas que se trataron en la sesión.</p>	Socio educativa	- Exposición - Reflexión grupal - Discusión grupal	1 hora.	<p>Materiales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fotografías</li> <li>- Hoja</li> <li>- Lápices.</li> </ul> <p>Humanos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mujeres participantes de la organización.</li> <li>- Alumnas TS UV.</li> </ul> <p>Infraestructura:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dependencias de la organización.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Registro de asistencia.</li> <li>- Registro fotográfico</li> <li>- Cuaderno de Campo.</li> </ul>

### CRÓNICA ACTIVIDAD DE INTERVENCIÓN N°3

**Fecha:** Jueves 12 de Junio de 2014

**Actividad n°3:** “El liderazgo y yo”

**Organización:** TF. Amigas del Ruth.

**Lugar:** Calle Carlos Ibáñez del Campo. Paradero 12 Achupallas. Viña del Mar.

**Horario:** 16:00 - 17:00 hrs.

**Participantes:** S.S, R.C, A.W, M.F, C.J, M.V, M.V, M.L, E.A, S.S, U.L.

**Objetivo:** Conocer las necesidades y demandas de la organización funcional en torno al trabajo que realizan como espacio de desarrollo de la mujer.

#### Descripción de la actividad:

- **Primer momento:** Se concurre al lugar de funcionamiento de la organización a la hora pactada. Se explicó de manera general la actividad y se entregó a cada participante una hoja resumen del Fondo IGP elaborado por las alumnas con el fin de guiar la actividad en su primer momento. Se explicó a las participantes las características, objetivos y componentes del Fondo IGP y a la vez, se relaciona este con la importancia de los acuerdos y toma de decisiones al interior de la organización. Las participantes comentaron su experiencia anterior y conocimiento respecto del Fondo refiriendo que gracias a éste han logrado obtener grandes beneficios para la organización.

- **Segundo momento:** Posteriormente las alumnas incentivaron a las participantes a un espacio de relajación, en el cual se transmitieron oralmente características de mujeres líderes femeninas (observadora, reflexiva, racional, disciplinada, directiva, autoritaria, solidaria, perseverante, carismática, entre otras) Asimismo, se comentó la importancia de la figura del líder y de sus miembros al interior de la organización. Se solicitó a las mujeres que escogieran aquellas características sobre las cuales se sintieran más identificadas, a la vez se les solicitó registrarlas en una hoja.

- **Tercer Momento:** A continuación, se presentaron las fotos de las mujeres líderes que fueron relatadas anteriormente y se solicitó a las mujeres participantes que respondieran las preguntas expuestas por las alumnas e identificaron rápidamente a las mujeres presentadas. Frente a la pregunta: ¿Qué características de líder tengo? Las características que predominaron en las participantes fueron: “cercana a la gente, perseverante, y carismática”. ¿Por qué las seleccione? Las mujeres coincidieron que su elección se debía a que conocían a la líder femenina y, sus características personales. La figura de líder femenina que predominó fue la alcaldesa de Viña del Mar Virginia Reginato. ¿Qué actitudes tiene esta mujer que la hace ser líder? Las actitudes que fueron identificadas se vincularon principalmente con la cercanía a la gente y su carisma. Y por último, frente a



la pregunta ¿Qué características de líder tengo? Las características que predominaron en las mujeres fueron: perseverante, observadora y reflexiva, disciplinada y exigente. Para finalizar, se retroalimentaron los contenidos tratados, mediante una conversación amena junto a las mujeres, quienes fueron extrapolando la temática a su vida diaria en el hogar y en el trabajo. Se agradeció la participación y se invitó a la próxima sesión.

**Análisis de la actividad en base a Ejes Temáticos**

<b>Género</b>	La actividad dirigida a identificar y visualizar liderazgos femeninos cercanos y de conocimiento de las mujeres de la organización, permitió la identificación de las participantes en las figuras presentadas en las fotografías, encontrando en estas características compartidas y además propiciando el autoconocimiento y la participación que mantienen las participantes. Por la naturaleza de la organización, fueron exhibidas fotografías de mujeres líderes con importancia y un papel predominante en sus respectivas áreas, de esta manera fue posible demostrar la existencia de características comunes entre las líderes de las organizaciones y las fotografías. Las participantes relacionaron la temática con su propias experiencias de vida y cotidianidad, de manera que expresaron la presencia de su propio liderazgo y en ocasiones poder, en su hogares y familias, refiriendo que no solo se transformaban en dueñas de casa sino que además tienen el poder de organizar y liderar los procesos familiares que cada una mantiene, es decir, relacionan el liderazgo a nivel doméstico extrapolando la temática a sus propios ámbitos de interés y de su propio desarrollo femenino. Las mujeres constantemente verbalizan y se percibe por parte de las alumnas un arraigado rol tradicional de la mujer en sus intervenciones y opiniones sobre la temática y en espacios de conversación que fluyen dentro de la misma actividad, vinculando en todo momento el tema trabajado con su posición en el hogar.
<b>Organización Social</b>	Esta temática a partir de una perspectiva de género hace visible la existencia de liderazgos informales y de características que son intrínsecas a la organización y que por su parte, dan forma y moldean la dinámica y clima organizacional. Las jerarquías que se perciben y que son visibles al interior de la organización responden a mujeres con liderazgos que se encuentran influenciando activamente la estructura organizacional y que a la vez, se están implicadas en la elección de actividades, temáticas y objetivos organizacionales. La estructura de esta organización, implica la existencia de mujeres con un status y roles definidos, sin embargo hacen lo posible para cumplir y cubrir diversos puestos que mantienen en ellas constantes periodos de tareas y responsabilidades. Existen tareas variadas en cada rol y una delegación de estas en los diferentes cargos, que a su vez representa la confianza que hay en los puestos de poder y el sentido de pertenencia a la organización. Sin embargo, liberan a otras mujeres de estas tareas, percibiendo que existe una responsabilidad que recae sobre las mujeres representantes del grupo, potenciando la actitud pasiva de las demás participantes.
<b>Liderazgo</b>	A partir de esta temática, principal y base de la actividad, se aprecia que las mujeres mantienen incorporado el liderazgo, identificándolo individualmente en diferentes aspectos de su vida y de la propia actividad. Cada mujer identificó característica de líder que se relacionaban principalmente con cualidades propias de cada mujer y que se encuentran dentro de la organización como forma de poder informal y motivantes para la participación en las diversas actividades que se desarrollan dentro de la misma. A causa del largo tiempo de funcionamiento de esta organización, las mujeres son capaces de identificar rápidamente quienes lideran efectivamente dentro de la organización, de manera formal los procesos internos de ésta, siendo algunas mujeres de la directiva quienes se destacan por sobre la mayoría y cuales son reiteradamente elegidas y mencionadas por las participantes. No obstante, existen mujeres que a pesar de no tener un cargo ejercen influencia en determinadas situaciones dentro del desarrollo del grupo. Al conocer el concepto, todas las

	<p>mujeres refieren tener alguna característica que las define como parte del proceso de liderazgo, no hay ninguna que se excluya, ni que les dificulte trabajar la temática. Por otra parte, las mujeres miembro de la directiva en sus cargos más representativos, demuestran durante la realización de la actividad, su poder e influencia frente a las demás mujeres, resaltando las características que a ellas les potencia aplicar en la organización, al momento de motivar la participación de las demás participantes y en la toma de decisiones.</p>
<b>Acciones posteriores:</b>	<p>Actividad de intervención: "Género y Organización"</p>

**PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDAD DE INTERVENCIÓN N°3**

**NOMBRE DE LA ACTIVIDAD:** “El liderazgo y yo”

**Organización:** CM. Bella Unión.

**Fecha:** Miércoles 11 de junio de 2014.

**Lugar:** Calle Bella Unión pasaje 2 #1017. Forestal Alto, Viña del Mar.

**Horario:** 15:30 - 16:30 hrs.

**Fase:** 2

**Objetivo:** Desarrollar un proceso de intervención socioeducativa en las organizaciones funcionales participantes, con el fin de fortalecer su funcionamiento como espacio de desarrollo de la mujer

Actividad	Estrategia	Técnicas	Tiempo	Recursos	Medios de Verificación
<p><b>Primer momento:</b> Se presenta la actividad que consiste en la exposición de las características y objetivos del fondo IGP, reflexionando acerca de la toma de decisiones participativa y consciente por parte del grupo, junto al acceso a beneficios como forma de potenciar la organización. A la vez, se entrega a las participantes un documento informativo resumen.</p> <p><b>Segundo momento:</b> Se inicia el momento con una exposición oral por parte de las alumnas respecto del liderazgo, líderes y la importancia de éstos en la organización, mostrando a la vez las fotos de mujeres líderes. Seguido de esto, se presenta un papelógrafo con la palabra liderazgo en el medio. De esta forma se solicita a las participantes que a partir de las letras presentes en la palabra liderazgo cada una identifique y escriba una característica que debe tener un líder. Finalmente, se solicita que cada una escriba las características de líder que crea poseer.</p> <p><b>Tercer momento:</b> Para finalizar la actividad, se retroalimentan los contenidos, se brinda un espacio de reflexión y aportes a partir de las temáticas que se trataron en la sesión.</p>	Socio educativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Exposición</li> <li>- Reflexión grupal</li> <li>- Discusión grupal</li> </ul>	1 hora	<p><b>Materiales:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Papelógrafo.</li> <li>- Fotografías</li> <li>- Hoja</li> <li>- Lápices.</li> </ul> <p><b>Humanos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mujeres participantes de la organización.</li> <li>- Alumnas TS UV.</li> </ul> <p><b>Infraestructura:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dependencias de la organización.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Registro de asistencia.</li> <li>- Registro fotográfico</li> <li>- Cuaderno de Campo.</li> </ul>

### CRÓNICA ACTIVIDAD DE INTERVENCIÓN N°3

**Fecha:** Miércoles 18 de junio 2014.

**Actividad n°3:** “El liderazgo y yo”

**Organización:** CM. Bella Unión

**Lugar:** Calle Bella Unión pasaje 2 #1017 Forestal Alto. Viña del Mar.

**Horario:** 16:00 – 17:00 hrs.

**Participantes:** H.H, I.V, M.S, A.S, R.C, J.G, S.R, G.V, R.H.

**Objetivo:** Desarrollar un proceso de intervención socioeducativa en las organizaciones funcionales participantes, con el fin de fortalecer su funcionamiento como espacio de desarrollo de la mujer.

#### Descripción de la actividad:

**\*NOTA:** la actividad realizada difiere de la actividad planificada en cuanto a fecha de realización, ya que la organización suspendió la sesión el día miércoles 11 de junio debido a la situación de temporal en la región. Se recurre a plan de contingencia realizando la actividad la semana siguiente.

- **Primer momento:** Se concurre al lugar de funcionamiento de la organización a la hora pactada con anterioridad. Se presentaron las características y objetivos del fondo IGP a través de una guía informativa que fue entregada a todas las participantes. Las alumnas junto a las mujeres fueron leyendo y explicando los ítems de este fondo y comparándolo con el proyecto que ellas están creando para postular a este beneficio. Se respondieron dudas y a medida que se explicó la temática, se expuso la importancia en la toma de decisiones para la organización, que en este caso es totalmente participativa, y a la vez ña manera que este fondo fortalece las características de la organización y su estructura.

- **Segundo momento:** Se presentó en la mesa central el papelógrafo con la palabra liderazgo, y se mostraron las fotos de mujeres líderes. En un segundo momento, se relató por parte de las alumnas un párrafo respecto de las características de un líder y de lo que significa el liderazgo para la organización, este relato dio pie para comenzar a escribir sobre la palabra presentada en el papelógrafo las características que ellas creen debe tener un líder. En un



principio las mujeres se mostraron indecisas respecto de las características que pudiese contener la palabra liderazgo, sin embargo rápidamente identificaron a su líder innata, que conjuga esta característica con su labor de presidenta. A partir de la palabra liderazgo las mujeres identificaron las siguientes cualidades: Lealtad, Iniciativa, Directa, Empeño, Responsabilidad, Positiva, Esperanza, Gentileza, Osadía. La actividad se desarrolló con mucha alegría por parte de las participantes, cooperando en todo momento y dando ideas para escribir las características. Posteriormente, se les entregó una hoja blanca a cada mujer solicitándoles que escribieran aquellas cualidades o características de líderes que ellas posean. Todas rápidamente comenzaron a rellenar su hoja, escribiendo más de una característica, entre las que se encontraban las siguientes: Responsabilidad, Lealtad, Alegre, Amistosa, Generosa, Positiva, Comunicativa, entre otras.

- **Tercer momento:** Se concluyó la actividad retomando los conceptos de liderazgo, toma de decisiones y organización, reflexionando y conversando respecto de la temática y escuchando las opiniones de las participantes. Las alumnas motivaron a la organización a potenciar sus propias características y a atreverse a participar y fomentar nuevas actividades, y el acercamiento a beneficios para su organización. Se agradeció la activa participación.



**Análisis de la actividad en base a Ejes Temáticos**

<p><b>Género</b></p>	<p>Antes de iniciar la sesión, los comentarios y conversaciones que se mantienen entre ellas y con las alumnas dice relación con la tardanza de las mujeres al llegar, lo que según ellas se debe a ver el capítulo de la teleserie que dan en el horario de almuerzo, y por la llegada de los nietos al hogar. Estas situaciones se relacionan directamente con los diversos roles que las participantes llevan a cabo en su vida diaria, los que permean a la organización, ya que estas situaciones son valoradas, aceptadas y comunes entre las participantes. Ya comenzada la actividad y trabajando la temática, las características de líder que identifican en algunas compañeras se refieren principalmente a áreas comúnmente relacionadas o definidas para lo femenino, como son organización de las actividades, preparación de alimentos o manualidades, recaudación de dineros, organización de paseos u otros. Asimismo, en la conversación en cuanto a sus experiencias de líder dentro de este grupo, la presidenta refiere que los paseos que han realizado han sido en lugares bien escogidos por la directiva, utilizando toda la responsabilidad y dirección que recae sobre ellas de parte del grupo, estas actividades las mujeres las valoran y caracterizan como positivas ya que salen de la rutina diaria del hogar y asimismo la ausencia de hombres en los centros recreativos escogidos implica una mayor confianza y disfrute del momento.</p>
<p><b>Organización Social</b></p>	<p>Desde el interior de la organización las participantes son capaces de identificar mujeres líderes dentro del grupo con facilidad, comprenden los roles y status que las mujeres de la directiva y otras líderes informales mantienen para el cumplimiento de los objetivos de la misma organización. Si bien los liderazgos no son tan rígidos estos ayudan a cohesionar y dar continuidad a la organización, lo que permite que los roles se lleven a cabo adecuadamente y además contribuyen a que exista una relación con las instituciones de la comunidad.</p>
<p><b>Liderazgo</b></p>	<p>Dentro de la organización es posible identificar liderazgos que se encuentran presentes desde la formación de la organización, sin embargo no son</p>

	visibilizados como tales constantemente. Debido a su tamaño, las relaciones se basan en un contexto “familiar” y de informalidad por lo que no se percibe una diferencia considerable entre la líder y las demás integrantes de la organización. Si bien el liderazgo se encontraba visible en la organización, la agrupación no tenía las herramientas para potenciar esta característica y trabajar en torno a ella. Este proceso es visibilizado dentro de la organización basada en las relaciones entre las participantes. Fue posible identificar la importancia de la antigüedad en el ejercicio del liderazgo al interior de la organización.
<b>Acciones posteriores</b>	Actividad de intervención: “Género y Organización”

PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDAD DE INTERVENCIÓN N°3

**NOMBRE DE LA ACTIVIDAD:** “El liderazgo y yo”

**Organización:** CM. Amigas del Arte

**Fecha:** Miércoles 18 de junio de 2014.

**Lugar:** Calle Valdivia #68 paradero 1. Chorrillos, Viña del Mar.

**Horario:** 16:00-17:30 hrs.

**Fase:** 2

**Objetivo:** Desarrollar un proceso de intervención socioeducativa en las organizaciones funcionales participantes, con el fin de fortalecer su funcionamiento como espacio de desarrollo de la mujer

Actividad	Estrategia	Técnicas	Tiempo	Recursos	Medios de Verificación
<p><b>Primer momento:</b> Se presenta la actividad que consiste en la exposición de las características y objetivos del fondo IGP, reflexionando acerca de la toma de decisiones participativa y consciente por parte del grupo, junto al acceso a beneficios como forma de potenciar la organización. A la vez, se entrega a las participantes un documento informativo resumen.</p> <p><b>Segundo momento:</b> Se inicia el momento con una exposición oral por parte de las alumnas respecto del liderazgo, de líderes y la importancia de éstos en la organización, mostrando a la vez las fotos de mujeres líderes. Seguido de esto, se presenta un papelógrafo con la palabra liderazgo en el medio. De esta forma se solicita a las participantes que a partir de las letras presentes en la palabra liderazgo cada una identifique y escriba una característica que debe tener un líder. Finalmente, se solicita que cada una escriba las características de líder que crea poseer.</p> <p><b>Tercer momento:</b> Para finalizar la actividad, se retroalimentan los contenidos, se brinda un espacio de reflexión y aportes a partir de las temáticas que se trataron en la sesión.</p>	Socio educativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Exposición</li> <li>- Reflexión grupal</li> <li>- Discusión grupal</li> </ul>	1 hora.	<p><b>Materiales:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Papelógrafo</li> <li>- Fotografías</li> <li>- Hoja</li> <li>- Lápices.</li> </ul> <p><b>Humanos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mujeres participantes de la organización.</li> <li>- Alumnas TS UV.</li> </ul> <p><b>Infraestructura:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dependencias de la organización.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Registro de asistencia.</li> <li>- Registro fotográfico</li> <li>- Cuaderno de Campo.</li> </ul>

### CRÓNICA ACTIVIDAD DE INTERVENCIÓN N°3

**Fecha:** Miércoles 18 de junio de 2014.

**Actividad n°3:** “El liderazgo y yo”

**Organización:** CM. Amigas del Arte

**Lugar:** Calle Valdivia n°68 Paradero 1 Chorrillos. Viña del Mar.

**Horario:** 16:30 - 17:30 hrs.

**Participantes:** V.J, R.S, M.B, V.B, M.B, N.P, C.R, G.R, C.R.

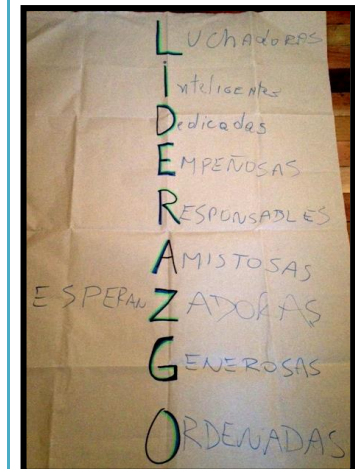
**Objetivo:** Conocer las necesidades y demandas de la organización funcional en torno al trabajo que realizan como espacio de desarrollo de la mujer.

#### Descripción de la actividad:

- **Primer momento:** Se concurre al lugar de funcionamiento de la organización a la hora pactada. Se explicó que la actividad y se entregó a cada participante una hoja resumen del Fondo IGP elaborado por las alumnas. Se inició la exposición de las principales características del IGP, comentando que las temáticas que aborda el fondo se vinculan esencialmente con la promoción de derechos, preparación para el trabajo y salud comunitaria que favorecen a las distintas organizaciones para el logro de sus objetivos, promoviendo su fortalecimiento. Asimismo, la directiva de la organización comentó la experiencia en la postulación y desarrollo de IGP, la que refieren ha sido positiva y ha beneficiado en la permanencia y desarrollo de actividades en la organización.

- **Segundo momento:** Luego, se inició un espacio de reflexión donde las alumnas relataron características que definen a un líder y su importancia al interior de la organización. Asimismo se mostraron fotos de mujeres líderes. Se solicitó a las mujeres que escribieran sobre el papelógrafo con la palabra liderazgo, las características que según ellas debe poseer un líder. Las participantes identificaron las siguientes: Luchadoras, Inteligente, Dedicación, Empeñosas, Responsables, Amistosas, Esperanzadoras, Generosas, Ordenadas. Posteriormente, a cada mujer se le entregó una hoja blanca para escribir aquellas cualidades de líderes que según su criterio poseen. Las participantes adultas mayores fueron las que presentaron dificultades al momento de identificarlas, ambas refieren que podían poseer algunas características, sin embargo debido a su personalidad más introvertida la expresión de éstas les fue dificultosa. En general, las mujeres identifican bastante características de líder, las que son expresadas y evidenciadas en varias mujeres de forma rápida y sin inconvenientes. Una vez que concluyeron de escribir, se evidenció que la mayor parte de las mujeres identificaron más de una característica, entre las que se encontraban: Cooperación, Responsabilidad, Amistosa, Trabajadora, Participativa, Tolerancia, Optimista, Capacidad Organizativa.

- **Tercer momento:** Se concluyó la actividad retomando los conceptos claves utilizados para el desarrollo de la actividad mediante un espacio de reflexión y conversación. Las alumnas motivaron a la organización a potenciar sus características y la participación en actividades junto con la postulación a diversos beneficios. Se agradeció la participación demostrada por parte de las mujeres



participantes durante la realización de la actividad. Se recordó fecha y hora para la próxima sesión.	
<b>Análisis de la actividad en base a Ejes Temáticos</b>	
<b>Género</b>	Las características que fueron identificadas por las mujeres en la sesión dan cuenta de cualidades propiamente vinculadas con el rol de género definido para lo que es ser mujer en la sociedad actual, agregando a éste un componente activo de emprendimiento y realización de actividades que permitan el desarrollo personal de la mujer en los diversos contextos en los que conviven, conjugando en palabras un ámbito privado y uno público, intra y extra hogar. Resaltan el liderazgo ejercido por la mujer en el hogar y en los ámbitos que tengan que ver con su vida privada y de familia, dándole categorías superior a su desempeño tanto laboral como privado y complementando su personalidad.
<b>Organización Social</b>	El conocimiento e integración de la temática en este grupo posibilita la consecución de objetivos, además la organización responde adecuadamente a las tareas y responsabilidades que ésta conlleva, lo que permite dar cuenta del sentimiento de pertenencia arraigado en las participantes y el cumplimiento de roles activo que existe, logrando que la organización se caracterice por responder a sus objetivos, roles y tareas. Por otra parte, esta dinámica demanda un ejercicio de liderazgo efectivo que dirige los procesos organizacionales que se dan dentro y fuera del grupo, por lo que su estructura se fortalece y contribuye a su mantención en el tiempo.
<b>Liderazgo</b>	Se percibe un liderazgo implícito en aquellas participantes con personalidades más tímidas, a pesar de esto se expresa en circunstancias determinadas. Es posible identificar que la temática está integrada en el grupo, ya que fácilmente las mujeres responden a los dos momentos de la actividad y crean un ambiente de participación activa y motivación para el desarrollo de la sesión. Asimismo, existe un acuerdo entre las participantes de la organización en afirmar que el liderazgo es un rol que implica obligaciones y responsabilidades para quien lo ejerce y que solo se presenta a través de las relaciones sociales entre las participantes.
<b>Acciones posteriores:</b>	Actividad de intervención: “Género y Organización”

PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDAD DE INTERVENCIÓN N°3

**NOMBRE DE LA ACTIVIDAD:** “El liderazgo y yo”

**Organización:** AE. Esperanza

**Fecha:** Viernes 20 de junio de 2014.

**Lugar:** Av. Tamarugal s/n El Olivar, Viña del Mar.

**Horario:** 10:00-11:00 hrs.

**Fase:** 2

**Objetivo:** Desarrollar un proceso de intervención socioeducativa en las organizaciones funcionales participantes, con el fin de fortalecer su funcionamiento como espacio de desarrollo de la mujer

Actividad	Estrategia	Técnicas	Tiempo	Recursos	Medios de Verificación
<p><b>Primer momento:</b> Se presenta la actividad que consiste en la exposición de las características y objetivos del fondo IGP, reflexionando acerca de la toma de decisiones participativa y consciente por parte del grupo, junto al acceso a beneficios como forma de potenciar la organización. A la vez, se entrega a las participantes un documento informativo resumen.</p> <p><b>Segundo momento:</b> Se inicia el momento con una exposición oral por parte de las alumnas respecto del liderazgo, líderes y la importancia de éstos en la organización, mostrando a la vez las fotos de mujeres líderes. Seguido de esto, se presenta un papelógrafo con la palabra liderazgo en el medio. De esta forma se solicita a las participantes que a partir de las letras presentes en la palabra liderazgo cada una identifique y escriba una característica que debe tener un líder. Finalmente, se solicita que cada una escriba las características de líder que crea poseer.</p> <p><b>Tercer momento:</b> Para finalizar la actividad, se retroalimentan los contenidos, se brinda un espacio de reflexión y aportes a partir de las temáticas que se trataron en la sesión.</p>	<p>Socio educativa</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Exposición</li> <li>- Reflexión grupal</li> <li>- Discusión grupal</li> </ul>	<p>1 hora.</p>	<p><b>Materiales:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Papelógrafo</li> <li>- Fotografías</li> <li>- Hoja</li> <li>- Lápices.</li> </ul> <p><b>Humanos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mujeres participantes de la organización.</li> <li>- Alumnas TS UV.</li> </ul> <p><b>Infraestructura:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dependencias de la organización.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Registro de asistencia.</li> <li>- Registro fotográfico</li> <li>- Cuaderno de Campo.</li> </ul>

### CRÓNICA ACTIVIDAD DE INTERVENCIÓN N°3

**Fecha:** Viernes 20 de junio 2014.

**Actividad n°3:** “El liderazgo y yo”

**Organización:** AE. Esperanza.

**Lugar:** Av. Tamarugal s/n El Olivar. Viña del Mar.

**Horario:** 10:00 – 11:00 hrs.

**Participantes:** G.R, C.S, F.L, C.R, M.M, A.P, D.B.

**Objetivo:** Desarrollar un proceso de intervención socioeducativa en las organizaciones funcionales participantes, con el fin de fortalecer su funcionamiento como espacio de desarrollo de la mujer.

#### Descripción de la actividad:

- **Primer momento:** Se concurre al lugar de funcionamiento de la organización a la hora pactada con anterioridad. Se explicó la actividad a realizar y se presentaron las características y objetivos del fondo IGP a través de una guía informativa que fue entregada a todas las participantes presentes. Las alumnas junto a las mujeres fueron leyendo y explicando los ítems de este fondo y comparándolo con el proyecto que ellas están creando para postular a este beneficio. Luego, se presentó en la mesa central el papelógrafo con la palabra liderazgo, y se muestran las fotos de mujeres líderes.

- **Segundo momento:** Posteriormente, se relató por parte de las alumnas características de un líder y su importancia en la organización, este relato da pie para comenzar a escribir sobre la palabra presentada en el papelógrafo las características que ellas creen debe tener un líder. A partir de la palabra liderazgo las mujeres identificaron las siguientes cualidades: Luchadoras, Inteligentes, Dedicadas, Esforzadas, Responsables, Alegres, Esperanzadas, Guerreras, Organizadas. Posteriormente, se entregó una hoja a cada mujer y se les solicitó que escribieran aquellas cualidades o características de líderes que ellas posean. Fue posible percibir e identificar a algunas mujeres que tuvieron más dificultad para escribir alguna característica propia, en algunos casos expresaron que no encontraban en ellas ninguna de las características que ya habían sido mencionadas. Debido a esta situación las alumnas comenzaron a incentivar la búsqueda de cualidades propias que se expresaran en cualquier momento o lugar, por ejemplo en el hogar, y motivaron la expresión de situaciones de la vida cotidiana con el fin de que comprendieran que aquellas cualidades de líderes tienden a expresarse en diferentes momentos o instancias.

- **Tercer momento:** Se concluyó la actividad retomando los conceptos de liderazgo, toma de decisiones y organización, reflexionando y conversando respecto de la temática y escuchando las opiniones de las participantes. Las alumnas motivaron a la organización a potenciar sus propias características y a atreverse a participar y fomentar nuevas actividades, y el acercamiento a beneficios para su organización. Se agradeció la activa participación.



<b>Análisis de la actividad en base a Ejes Temáticos</b>	
<b>Género</b>	Las mujeres manifiestan liderazgos activos respecto del ámbito familiar, por lo que relacionan sus actividades y la naturaleza de la organización con su ámbito privado, dirigiéndose todo el esfuerzo grupal y organizacional a cumplir objetivos que van ligados al aporte familiar y a la integración comunitaria y social de la mujer y de la familia. Se evidencia una influencia de las líderes del grupo en movimientos comunitarios y vecinales que tengan que ver con eventos y organización vecinal, ejerciendo un rol activo en la motivación de otras mujeres para la realización de actividades fuera de hogar, y apoyando en la participación y adjudicación de beneficios sociales que potencien el crecimiento económico de la mujer, de su familia y organización. Es posible visualizar y percibir que en todo momento del desarrollo de la actividad no existe referencia a la labor masculina.
<b>Organización Social</b>	La organización se transforma en un espacio de desarrollo personal y de crecimiento laboral de la mujer en el que manifiestan sus fines y objetivos constantemente, por lo que existe claridad en el camino a seguir para cumplir la meta. El grupo se vuelve útil para desarrollar las potencialidades y habilidades sociales y personales de las participantes, contribuyendo al bienestar propio y al de su comunidad. La organización se convierte en un espacio transmisor de diferentes actitudes, valores y estructuras transformándose en un factor protector, lo que se evidencia en la satisfacción de necesidades que son externas a los propios objetivos organizacionales (necesidades personales). Debido a ciertas características personales de líderes, existe una influencia mutua en las participantes, dando cuenta de una sinergia en el crecimiento de cada mujer y a la vez de la estructura organizacional, cada vez la organización junto sus miembros va escalando y fortaleciendo su funcionamiento.
<b>Liderazgo</b>	Las mujeres identifican claramente líderes que resaltan dentro de la organización y que están relacionadas con la mesa directiva debido a que sus personalidades influyen sobre las demás participantes. Además, hay otras que no participan en la directiva pero colaboran activamente en todos los procesos, con entusiasmo para alcanzar los objetivos. En esta organización hay amplia conversación y opinión de las participantes, por lo que hay algunas que refieren ejercer liderazgo amplio en los ámbitos privados en el sentido del ejercicio de poder en este contexto, pero explican que no podrían influenciar procesos en contextos públicos o amplios donde se requieran establecer relaciones entre un gran número de personas y al momento de tomar decisiones grupales. El poder se concentra principalmente en tres líderes potentes que organizan las actividades, lideran las sesiones y dirigen los procesos internos de la organización. Si bien existe una corresponsabilidad en las tareas ejercidas, las mujeres se resisten a que otras participantes que no forman parte de la directiva se hagan cargo de tareas y procesos significativos para el grupo, repercutiendo en que el poder recae sobre determinadas mujeres.
<b>Acciones posteriores</b>	Actividad de intervención: "Género y Organización"

**PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDAD DE INTERVENCIÓN N°4**

**NOMBRE DE LA ACTIVIDAD:** Género y Organización.

**Organización:** TF. Amigas de Ruth

**Fecha:** Jueves 19 de junio de 2014.

**Lugar:** Calle Carlos Ibáñez de Campo Paradero 12 Achupallas, Viña del Mar.

**Horario:** 16:00-17:00 hrs.

**Fase:** 2

**Objetivo:** Desarrollar un proceso de intervención socioeducativa en las organizaciones funcionales participantes, con el fin de fortalecer su funcionamiento como espacio de desarrollo de la mujer

Actividad	Estrategia	Técnicas	Tiempo	Recursos	Medios de Verificación
<p><b>Primer momento:</b> Se presenta la actividad y se introduce mediante un relato sobre la temática de género.</p> <p><b>Segundo momento:</b> A partir de la división en subgrupos, las participantes deberán dibujar en un papelógrafo un hombre y una mujer dependiendo de cuál les sea seleccionado, en su dibujo deberán escribir el máximo número de características posibles (edad, gustos, nombre, etc.) para así crear desde el dibujo un personaje. Luego se les pide a las participantes que analicen los dibujos que serán presentados adelante. Posteriormente las alumnas presentan papelógrafos que contendrán la palabra mujer en uno y hombre en otro. Se pide entonces a las participantes que mencionen características y comportamientos asociados a cada uno. Finalmente, las alumnas reemplazan la palabra mujer por la de hombre y viceversa en cada papelógrafo y se preguntará a las mujeres si las características enumeradas anteriormente podrían ser atribuidas al otro sexo.</p> <p><b>Tercer momento:</b> se abre un espacio para discusión y debate respecto de la actividad realizada. Las alumnas realizaran preguntas para incentivar el debate. Se finaliza la sesión.</p>	<p>Socio educativa</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Participación grupal</li> <li>- Reflexión grupal</li> <li>- Discusión grupal</li> </ul>	<p>1 hora.</p>	<p><b>Materiales:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Papelógrafo.</li> <li>- Plumones.</li> <li>- Lápices.</li> </ul> <p><b>Humanos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mujeres participantes de la organización.</li> <li>- Alumnas TS UV.</li> </ul> <p><b>Infraestructura:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dependencias de la organización.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Registro de asistencia.</li> <li>- Registro fotográfico</li> <li>- Cuaderno de Campo.</li> </ul>

### CRÓNICA ACTIVIDAD DE INTERVENCIÓN N°4

**Fecha:** Jueves 19 de junio 2014.

**Actividad n°4:** Género y Organización.

**Organización:** CM. Amigas de Ruth.

**Lugar:** Calle Carlos Ibáñez del Campo s/n paradero 12. Achupallas, Viña del Mar.

**Horario:** 17:00 – 18:00 hrs.

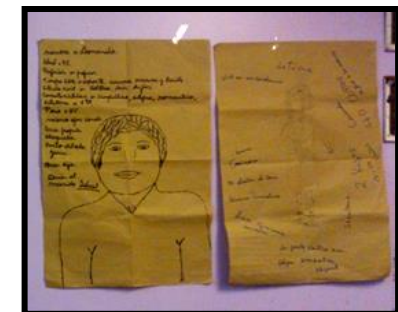
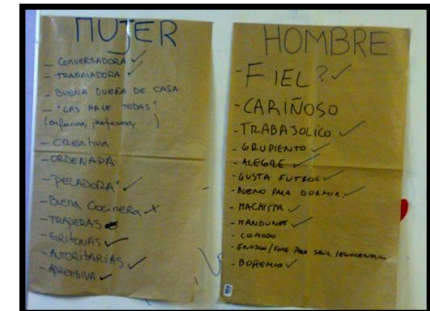
**Participantes:** MV,RS,LS,MG,EA,AL,TL,EA,JV,ML,LA,AW,RC,CJ,SF,SS,RG,RG.

**Objetivo:** Desarrollar un proceso de intervención socioeducativa en las organizaciones funcionales participantes, con el fin de fortalecer su funcionamiento como espacio de desarrollo de la mujer.

#### Descripción de la actividad:

- **Primer momento:** Se concurre al lugar de funcionamiento de la organización a la hora pactada con anterioridad. Se explicó la actividad a realizar mediante una conversación respecto del género y como éste se encuentra y se representa en la organización. Se conversó acerca de las relaciones de género, y de la construcción cultural y social del concepto, enfatizando en una perspectiva igualdad que basa en los cambios evidenciados en la población chilena sobre mujeres y hombres. Subrayando que el cambio en las relaciones de género se encuentra influenciado por impulsos que vienen desde las organizaciones sociales.

- **Segundo momento:** Se solicitó a cada subgrupo que eligieran la encargada de dibujar. Cada mujer entregó una característica para la creación del personaje fomentando el trabajo en equipo y respetando las opiniones de las participantes para tomar las decisiones respecto al dibujo asignado. Se percibe durante su ejecución un ambiente ameno para la realización de la actividad. Una vez que finalizaron de dibujar el personaje, estos fueron expuestos por parte de las alumnas apreciando dedicación en su creación. Se considera que las características que definieron al hombre se relacionan principalmente con cualidades positivas “sería el marido ideal, buen hijo, romántico, tiempo libre dedicado al deporte y al baile, alegre, simpático”. Otras características que definieron del personaje: “casa propia, auto del año, moreno con ojos verdes, y 45 años de edad”. Para el personaje de la mujer, las características identificadas para el personaje fueron: “buena madre, alegre, simpática, dueña de casa, buena cocinera, casada, le gusta vestirse bien y fiel a su esposo”. A continuación, las alumnas presentan dos papelógrafos con la palabra mujer en uno y hombre en otro. Se solicitó a las participantes que mencionen tanto características como comportamientos ellas asocien a cada uno. De esta manera, las participantes opinan acerca de lo que es “propio de la mujer” identificando lo siguiente: “conversadora, trabajadora, buena dueña de casa, buena cocinera, autoritarias y aprensivas”. Del



mismo modo, comentan acerca de lo que es “propio del hombre”, refiriendo las siguientes cualidades: “trabajólico, grupiento, alegre, gusto por el futbol, machista, cómodo, mandón, enojones”. Finalmente, las alumnas reemplazan la palabra mujer por la de hombre y viceversa en cada papelógrafo y se preguntó a las participantes si las características enumeradas anteriormente podrían ser atribuidas al otro sexo. Mediante los comentarios y respuestas a la pregunta las mujeres identificaron que las labores domésticas no serían realizadas adecuadamente por el hombre, por lo que a pesar de poder compartir las labores, la mujer es quien tiene mayor capacidad y liderazgo en el área.

- **Tercer momento:** Se concluyó la actividad abordando el concepto de género y organización, brindando un espacio de reflexión acerca de los cambios generacionales vinculados a la temática del género desde el punto de vista de las experiencias que cada participante y como éstos influyen en la organización. A partir de esto, cada una opinó sobre el apoyo que la organización entrega para aquellos inconvenientes que existan para la mujer, guiando su accionar con el fin de ser un agente de cambio en sus condiciones personales. Se agradeció la cordial participación y acogida, se invitó a participar de las próximas intervenciones.

**Análisis de la actividad en base a Ejes Temáticos**

<p><b>Género</b></p>	<p>La actividad referida directamente a conocer sus opiniones respecto a lo que es propio de mujeres y hombres, da cuenta del pensamiento arraigado del rol proveedor del hombre, de la crianza machista de las mujeres y de las actividades domésticas de lo femenino. Al momento de crear el personaje el grupo que dibujó al hombre, no le entregó características domésticas ni familiares, más bien recayeron en él, características de proveedor y una idealización de éste, evidenciado en la tenencia de bienes propios y dinero, aportando información sobre la idea construida del rol de hombre que mantienen. Por otro lado, identificaron en el personaje mujer características domésticas y familiares, dando cuenta de que a pesar de mantener un trabajo fuera del hogar sus principales roles eran los de ser madre y esposa. De la misma manera refieren que estos roles debían ser cumplidos cabalmente, todos al cien por ciento, por tanto existe una complementariedad de tareas de la mujer. Cabe señalar, que las características que según las participantes definen al hombre se relacionan con el espacio público y con su relación con el entorno, y que en el ámbito privado se imponen cualidades como el machismo, mal humor, comodidad, poder y otras características que lo relacionan con roles proveedores y directivos de la familia. Al realizar el intercambio de cualidades, aquellas referidas a personalidad son las que según ellas pueden ser compartidas por ambos géneros, no obstante lo estrictamente relacionado con el ámbito doméstico según ellas no es posible compartirlo debido a que el hombre y la mujer mantienen actitudes machistas lo que impide el desarrollo e integración del hombre al ámbito doméstico.</p>
<p><b>Organización Social</b></p>	<p>Se evidencia la estructura estrictamente ligada al rol tradicional de la mujer, en el sentido en que las actividades de desarrollo de la organización se ligan a lo doméstico y familiar, asimismo se integran pequeños emprendimientos relacionados con productos femeninos y de decoración del hogar. La organización define sus roles y objetivos en base a la naturaleza de lo femenino, proporciona a las mujeres cualidades y características que no escapan de ese rol, y su dinámica y estructura se nutre de las enseñanzas bíblicas que se vinculan a la protección de la familia y la visión de la</p>

	mujer como líder doméstica y potenciadora de las relaciones en el ámbito privado. Se percibe el objetivo de desarrollo de actividades como secundario, sobreponiéndose la transmisión de los valores religiosos.
<b>Liderazgo</b>	Antes y durante del desarrollo de la actividad, la presidenta de la organización es quien dirige la sesión y ejerce un liderazgo efectivo y se impone respecto de las demás participantes y de las actividades que estén realizando en ese momento. La líder dirige los espacios y tiempos en los cuales se llevará a cabo la actividad, ejerciendo un alto control sobre lo que sucede en el grupo. A la vez, en determinadas circunstancias la toma de decisiones es unilateral y solamente es consultada con las demás integrantes de la directiva, imponiendo sus opiniones y situaciones al grupo. Se percibe una aceptación por parte de las demás participantes y una posición pasiva.
<b>Acciones posteriores</b>	Actividad de intervención: Identificando normas y reglas.

**PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDAD DE INTERVENCIÓN N°4**

**NOMBRE DE LA ACTIVIDAD:** Género y Organización.

**Organización:** CM. Bella Unión

**Fecha:** Miércoles 25 de junio de 2014.

**Lugar:** Calle Bella Unión pasaje 2 #1017. Forestal Alto, Viña del Mar.

**Horario:** 15:30-16:30 hrs.

**Fase:** 2

**Objetivo:** Desarrollar un proceso de intervención socioeducativa en las organizaciones funcionales participantes, con el fin de fortalecer su funcionamiento como espacio de desarrollo de la mujer

Actividad	Estrategia	Técnicas	Tiempo	Recursos	Medios de Verificación
<p><b>Primer momento:</b> Presentación de la actividad. Las alumnas introducen la actividad a partir de un relato sobre la temática de género.</p> <p><b>Segundo momento:</b> A partir de la división en dos pequeños subgrupos, las participantes deberán dibujar en un papelógrafo un hombre y una mujer según el que les sea asignado, en sus dibujos deberán escribir el máximo número de características posibles (edad, gustos, nombre, etc) para así crear desde el dibujo un personaje. Las mujeres deben presentar al otro subgrupo su personaje con sus características. Posteriormente las alumnas presentan dos papelógrafos que contendrán la palabra mujer en uno y hombre en otra. Se pide entonces a las participantes que mencionen características y comportamientos asociados a cada uno. Finalmente, las alumnas reemplazan la palabra mujer por la de hombre y viceversa en cada caja y se preguntará a las participantes si las características enumeradas anteriormente podrían ser atribuidas al otro sexo.</p> <p><b>Tercer momento:</b> se abre un espacio para discusión y debate respecto de la actividad realizada. Las alumnas realizaran preguntas para incentivar el debate. Se finaliza la sesión.</p>	<p>Socio-educativa</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Participación grupal</li> <li>- Reflexión grupal</li> <li>- Discusión grupal</li> </ul>	<p>1 hora.</p>	<p><b>Materiales:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Papelógrafo.</li> <li>- Plumones.</li> <li>- Lápices.</li> </ul> <p><b>Humanos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mujeres participantes de la organización.</li> <li>- Alumnas TS UV.</li> </ul> <p><b>Infraestructura:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dependencias de la organización.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Registro de asistencia.</li> <li>- Registro fotográfico</li> <li>- Cuaderno de Campo.</li> </ul>

### CRÓNICA ACTIVIDAD DE INTERVENCIÓN N°4

**Fecha:** Miércoles 25 de junio 2014.

**Actividad n°4:** Género y Organización.

**Organización:** CM. Bella Unión.

**Lugar:** Calle Bella Unión pasaje 2 #1017 Forestal Alto. Viña del Mar.

**Horario:** 15:30 – 16:30 hrs.

**Participantes:** H.H, R.C, A.S, E.A, M.A, G.V, R.H, I.V.

**Objetivo:** Desarrollar un proceso de intervención socioeducativa en las organizaciones funcionales participantes, con el fin de fortalecer su funcionamiento como espacio de desarrollo de la mujer.

#### Descripción de la actividad:

- **Primer momento:** Se concurre al lugar de funcionamiento de la organización. Para comenzar se explicó la actividad a realizar mediante una conversación respecto del género, como éste se encuentra y se representa en la organización. Se conversó acerca de las relaciones de género y de la construcción cultural y social del concepto, enfatizando en una perspectiva igualdad que basa en los cambios evidenciados en la población chilena sobre mujeres y hombres. Subrayando que el cambio en las relaciones de género se encuentra influenciado por impulsos que vienen desde las organizaciones sociales.

- **Segundo momento:** En un segundo momento, las mujeres eligieron quien iba a ser la dibujante del personaje. Cada una dio una característica a la creación y comenzaron a darle forma y vida al dibujo. A medida que iban creando el personaje, se percibió un ambiente de trabajo en equipo, alegría y respeto por las opiniones de las demás, observando una división de tareas y acuerdos en la creación del hombre o mujer. Las risas afloraban respecto de lo que cada una iba dibujando, además fue posible observar a aquellas que mantienen un talento escondido en el arte. Fueron minuciosas al crear, pestañas largas, labios resaltados, creando un personaje ideal respecto de una adolescente vinculada a su familia, buena estudiante y con una conducta femenina particular. Por su parte el hombre presentaba un nombre varonil, una familia, y un trabajo estable, entregándole principalmente características positivas a su labor como padre, esposo y trabajador.



- **Tercer momento:** Se concluyó la actividad retomando el concepto de género, reflexionando acerca de las diferencias creadas por los medios de comunicación y la transmisión de la cultura oral, y la resaltando la igualdad que da la biología y la influencia que puede entregar la organización como espacio de equidad. Las mujeres retoman el tema y se crea un ambiente de conversación respeto de su crianza, del machismo heredado y de lo que ellas también traspasan a sus hijos, asimismo asumen las diferencias que algunas impusieron en las labores de sus hijos hombres y sus hijas mujeres, sobre todo en los temas domésticos. A su vez, reflexionaron respecto de la modernidad y los cambios que ha traído ésta para las familias y la crianza de los hijos, identificando una nueva época donde las responsabilidades y las vidas de hombres y mujeres comienzan a ser más igualitarias.

**Análisis de la actividad en base a Ejes Temáticos**

<b>Género</b>	Los personajes creados por las participantes en los dos subgrupos correspondientes, están basados en modelos familiares cercanos a la vida personal de las socias. Las características y cualidades entregadas a los dibujos sobreponen a la familia y al desarrollo de situaciones propias vividas en el ámbito familiar ante cualquier otro espacio en el que pudiesen contextualizar al personaje. En cuanto al personaje femenino, éste a pesar de su juventud y las características de adolescente que a ella entregaron, los valores familiares se representan al entregar al dibujo una buena relación con los padres, una personalidad hogareña, alegre y cualidades muy femeninas, sin embargo no se identifican cualidades relacionadas con el cuidado y trabajo en el hogar, esto se percibe también en los comentarios que las mujeres realizan respecto del personaje comparándolo con sus hijas o nietas de la misma edad, aceptando inculcar una crianza machista ya que realizan y apoyan las labores domésticas de sus hijos y no la de sus hijas.. En cuanto al personaje paralelo, las mujeres entregan al hombre características proveedoras y positivas en un amplio sentido, representando lo que esperan algunas en sus parejas, idealizando el rol del hombre. Ambos personajes tienen características positivas y sus personalidades se relacionan con aspectos sociales y familiares.
<b>Organización Social</b>	La organización responde de manera adecuada a los requerimientos de la actividad, sin embargo se evidencia una dificultad al trabajo en subgrupos en cuanto a la separación de las mujeres, lo que lleva a reflexionar sobre la unión y la cohesión que existe y que da forma a su estructura. En el transcurso de la actividad, se identifican a la vez una división de tareas y roles, se realiza un trabajo grupal mancomunado donde cada una da respuesta completa a su rol y se ofrece de manera voluntaria a desarrollar la tarea que sobre éste recae.
<b>Liderazgo</b>	Es posible evidenciar liderazgos claros, en ambos subgrupos existen mujeres que direccionan la actividad. Por otra parte, en un subgrupo se encuentran las líderes más representativas de la organización, sin embargo esta situación fue positiva ya que dio paso a hacer visible a otras mujeres líderes en la actividad, las que pudieron trabajar en el otro subgrupo y moldear la creación del personaje.
<b>Acciones posteriores</b>	Actividad de intervención: "Identificando normas y reglas".

**PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDAD DE INTERVENCIÓN N°4**

**NOMBRE DE LA ACTIVIDAD:** Género y Organización.

**Organización:** CM. Amigas del Arte

**Fecha:** Miércoles 02 de julio de 2014.

**Lugar:** Calle Valdivia #68 paradero 1. Chorrillos, Viña del Mar.

**Horario:** 16:45-17:40 hrs.

**Fase:** 2

**Objetivo:** Desarrollar un proceso de intervención socioeducativa en las organizaciones funcionales participantes, con el fin de fortalecer su funcionamiento como espacio de desarrollo de la mujer

Actividad	Estrategia	Técnicas	Tiempo	Recursos	Medios de Verificación
<p><b>Primer momento:</b> Las alumnas presentan la actividad a partir de un relato sobre la temática de género y su importancia en el desarrollo de la organización.</p> <p><b>Segundo momento:</b> A partir de la división en subgrupos, las participantes deberán dibujar en un papelógrafo un hombre y una mujer dependiendo de cuál les sea seleccionado, en su dibujo deberán escribir el máximo número de características posibles (edad, gustos, nombre, etc) para así crear desde el dibujo un personaje. Luego se les pide a los participantes que analicen los dibujos que serán presentados adelante. Posteriormente las alumnas presentan dos papelógrafos que contendrán la palabra mujer en uno y hombre en otro. Se solicita entonces a los participantes que mencionen características y comportamientos asociados a cada uno. Finalmente, las alumnas reemplazan la palabra mujer por la de hombre y viceversa en cada papelógrafo y se preguntará a las participantes si las características enumeradas anteriormente podrían ser atribuidas al otro sexo.</p> <p><b>Tercer momento:</b> se abre un espacio para discusión y debate respecto de la actividad realizada. Las alumnas realizaran preguntas para incentivar el debate. Se finaliza la sesión.</p>	<p>Socio educativa</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Participación grupal</li> <li>- Reflexión grupal</li> <li>- Discusión grupal</li> </ul>	<p>1 hora.</p>	<p>Materiales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Papelógrafo.</li> <li>- Plumones.</li> <li>- Lápices.</li> </ul> <p>Humanos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mujeres participantes de la organización.</li> <li>- Alumnas TS UV.</li> </ul> <p>Infraestructura:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dependencias de la organización.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Registro de asistencia.</li> <li>- Registro fotográfico</li> <li>- Cuaderno de Campo.</li> </ul>

### CRÓNICA ACTIVIDAD DE INTERVENCIÓN N°4

**Fecha:** Miércoles 2 de julio 2014.

**Actividad n°4:** Género y Organización.

**Organización:** CM. Amigas del Arte.

**Lugar:** Calle Valdivia n°68 Paradero 1 Chorrillos. Viña del Mar.

**Horario:** 15:45 – 17:40.

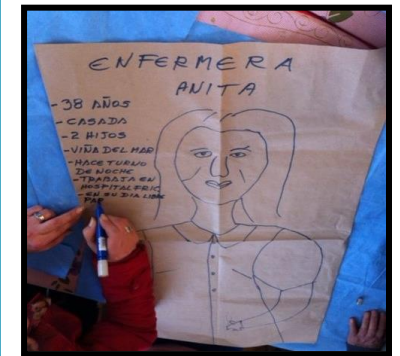
**Participantes:** H.H, R.C, A.S, E.A, M.A, G.V, R.H, I.V.

**Objetivo:** Desarrollar un proceso de intervención socioeducativa en las organizaciones funcionales participantes, con el fin de fortalecer su funcionamiento como espacio de desarrollo de la mujer.

#### Descripción de la actividad:

- **Primer momento:** Se concurre al lugar de funcionamiento de la organización. Para comenzar se explicó la actividad a realizar mediante una conversación respecto del género, como éste se encuentra y se representa en la organización. Se conversó acerca de la construcción cultural y social del concepto, subrayando que el cambio en las relaciones de género se encuentra influenciado por impulsos que vienen desde las organizaciones sociales.

- **Segundo momento:** Una vez que se identificó el dibujo que cada subgrupo debía realizar, las mujeres decidieron quien sería la encargada de dibujar y comenzaron a opinar acerca de las características y cualidades que cada personaje tiene. Durante el segundo momento de la actividad las integrantes demuestran interés y dedicación en la elaboración del personaje, situación que se manifiesta en el agradable ambiente que se creó en cada grupo, favoreciendo una adecuada toma de decisiones y respeto hacia las opiniones de las participantes. Luego que se elaboraron los respectivos personajes, las alumnas procedieron a presentarlos a la organización exponiendo las principales características. En cuanto al personaje femenino, se le asignó una profesión universitaria que implicaba ausentarse días de la semana debido a los turnos que desempeñaba en su trabajo, por lo que el cuidado de los hijos quedaba en manos de su marido en los momentos en que ella no estaba en el hogar, por lo que existían tareas y roles compartidos y aceptados. Esto permitía que la mujer se desarrollara profesional y familiarmente a la par. En cuanto al personaje hombre, fue caracterizado como un niño al cual se le entregaron cualidades atribuibles a su edad y mayormente positivas, pero a la vez se integran características que comúnmente no están relacionadas con la masculinidad, como sensibilidad, caridad y amor a los animales, evidenciando personalidades y pensamientos que difieren de lo identificado en las otras organizaciones. Posteriormente, se presentaron dos papelógrafos, uno con la palabra mujer y otro con la palabra hombre solicitando a la organización que opinaran acerca de lo que según ellas es propio tanto para el hombre como para la mujer. Finalmente, las alumnas reemplazaron la palabra mujer por la de hombre y viceversa en cada papelógrafo y se preguntó a las participantes si las características enumeradas anteriormente podrían ser atribuidas al otro sexo. Las características que atribuyeron a uno y otro sexo fueron en el caso de la mujer: "Intuitiva, preocupada, trabajadora,



multifacética, doble crianza, acogedora, luchadora, observadoras, críticas, fuertes y copuchentas”, y en cuanto a los hombres “Despistados, desordenados, trabajólicos, cobardes, futboleros, flojos y proveedores”.

- **Tercer momento:** Se finalizó la actividad brindando un espacio de reflexión respecto de la temática abordada en la sesión. Las integrantes del grupo retomaron el tema de género, comentando que las labores domésticas actualmente deben ser compartidas debido a que es una necesidad de subsistencia tanto para el hombre como para la mujer. Las prácticas donde la mujer era la responsable tanto del cuidado de los hijos como de las actividades relacionadas con el hogar se debían principalmente al mantenimiento de una cultura machista heredada de la familia, que dificultaba la realización de la mujer en distintos ámbitos de la vida. De esta manera, las mujeres identificaron cambios en las nuevas generaciones respecto de la crianza de los hijos, evidenciándose fuertemente en el ámbito familiar con la presencia de una delegación de responsabilidades. Se concluyó la actividad agradeciendo la cordial participación y acogida, e invitándolas a participar de las próximas intervenciones.



**Análisis de la actividad en base a Ejes Temáticos**

<b>Género</b>	Se identifica en esta organización a las labores domésticas como necesidades estrictamente ligadas a la subsistencia del ser humano, lo que implica que éstas deben ser desempeñadas tanto por hombres como mujeres. La mayoría refiere no transmitir pautas machistas y de roles tradicionales a sus hijos e hijas y que han ido educándolos en complementariedad de labores y tareas. En cuanto a las características de los dibujos, éstas favorecían su inclusión en los ámbitos en los que ambos se desenvuelven, excluyendo la carga histórica que la cultura le ha asignado a la mujer como exclusiva dependiente del ámbito privado y doméstico.
<b>Organización Social</b>	Debido a la naturaleza y dinámica de la actividad, es posible identificar en la organización una capacidad de adecuarse y relacionarse en diferentes contextos y momentos, hay comunicación entre todas las participantes, no se presentan conflictos ni dificultades y al participar todas comprometen su atención y opinión en la actividad. Al momento de la construcción de los personajes es posible percibir la clara delegación de tareas en las mujeres cumplimiento cada una ya sea de manera escrita u oral su responsabilidad positivamente. Estas situaciones y características, contribuyen y dan cuenta de una cohesión grupal tanto interna como externamente, se visualiza un clima organizacional apto para el trabajo y que favorece la toma de decisiones democrática brindado espacios para la participación de todas las mujeres aumentando los niveles de asociatividad entre las integrantes, esto a la vez tienen beneficios en el bienestar colectivo e individual. Asimismo, se percibe que las mujeres sesión a sesión fortalecen sus herramientas, habilidades sociales y se abren al crecimiento organizacional.
<b>Liderazgo</b>	Mediante el desarrollo de la actividad se visualizan personalidades que sobresalen en los subgrupos y que demuestran sus capacidades conductoras guiando el cumplimiento de objetivos propuestos para la actividad. Los liderazgos que siempre estuvieron presentes en otras actividades, en esta sesión no fueron tan visibles ya que la separación en subgrupos dio cabida para la expresión de todas las participantes y al trabajo en equipo.
<b>Acciones posteriores</b>	Actividad de intervención: “Identificando normas y reglas.”

PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDAD DE INTERVENCIÓN N°4

**NOMBRE DE LA ACTIVIDAD:** Género y Organización.

**Organización:** AE. Esperanza

**Fecha:** Viernes 04 de julio de 2014.

**Lugar:** Av. Tamarugal s/n. El Olivar, Viña del Mar.

**Horario:** 10:00-11:00 hrs.

**Fase:** 2

**Objetivo:** Desarrollar un proceso de intervención socioeducativa en las organizaciones funcionales participantes, con el fin de fortalecer su funcionamiento como espacio de desarrollo de la mujer

Actividad	Estrategia	Técnicas	Tiempo	Recursos	Medios de Verificación
<p><b>Primer momento:</b> Las alumnas presentan e introducen la actividad a partir de un relato sobre la temática de género.</p> <p><b>Segundo momento:</b> A partir de la división en subgrupos, las participantes deberán dibujar en un papelógrafo un hombre y una mujer dependiendo de cuál les sea seleccionado, en su dibujo deberán escribir el máximo número de características posibles (edad, gustos, nombre, etc) para así crear desde el dibujo un personaje. Luego se les pide a los participantes que analicen los dibujos que serán presentados adelante. Posteriormente las alumnas presentan en un papelógrafo dos papelógrafos que contendrán la palabra mujer en uno y hombre en otro. Se pide entonces a los participantes que mencionen características y comportamientos asociados a cada uno. Finalmente, las alumnas reemplazan la palabra mujer por la de hombre y viceversa en papelógrafo y se preguntará a las participantes si las características enumeradas anteriormente podrían ser atribuidas al otro sexo.</p> <p><b>Tercer momento:</b> se abre un espacio para discusión y debate respecto de la actividad realizada. Las alumnas realizaran preguntas para incentivar el debate. Se finaliza la sesión.</p>	<p>Socio educativa</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Participación grupal</li> <li>- Reflexión grupal</li> <li>- Discusión grupal</li> </ul>	<p>1 hora.</p>	<p><b>Materiales:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Papelógrafo.</li> <li>- Plumones.</li> <li>- Lápices.</li> </ul> <p><b>Humanos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mujeres participantes de la organización.</li> <li>- Alumnas TS UV.</li> </ul> <p><b>Infraestructura:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dependencias de la organización.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Registro de asistencia.</li> <li>- Registro fotográfico</li> <li>- Cuaderno de Campo.</li> </ul>

### CRÓNICA ACTIVIDAD DE INTERVENCIÓN N°4

**Fecha:** Viernes 4 julio 2014.

**Actividad n°4:** Género y Organización.

**Organización:** AE. Esperanza.

**Lugar:** Av. Tamarugal s/n. El Olivar. Viña del Mar.

**Horario:** 10:00-11:00 hrs.

**Participantes:** C.S, A.C, M.M, A.P, L.P, G.R, F.L, M.U, A.P.

**Objetivo:** Desarrollar un proceso de intervención socioeducativa en las organizaciones funcionales participantes, con el fin de fortalecer su funcionamiento como espacio de desarrollo de la mujer.

#### Descripción de la actividad:

- **Primer momento:** Se concurre al lugar de funcionamiento de la organización a la hora pactada. Se presenta la actividad a las participantes introduciendo la temática de género a partir de una conversación respecto de la temática y la influencia de la organización social como movilizadora y actor principal en el cambio de las sociedades. Las mujeres comentaron acerca de sus propias experiencias ligadas a la temática en el ámbito privado, relatando problemas y dificultades que se han presentado durante su vida por el hecho de ser mujer, como episodios de violencia intrafamiliar, dificultad para el trabajo, la mantención obligada de la mujer en el hogar, entre otros. Las alumnas presentaron dos papelógrafos a las mujeres y el grupo fue dividido al azar en dos subgrupos de cinco y cuatro mujeres.

- **Segundo momento:** Luego, un subgrupo dibujó un hombre y el otro una mujer, transformaron sus dibujos en personajes y entregaron a ellos nombres, características físicas y psicológicas, entre otras. Durante el momento de dibujar las mujeres compartieron un rato agradable bromeando acerca de su personaje y comentando situaciones personales que fueron atribuidas a cada uno. Luego de terminados los dibujos, las alumnas presentaron los personajes a todas las participantes. En el momento en que las alumnas solicitaron identificar lo que es propio del hombre, las participantes no le asignaron tareas domésticas sino que gran parte de las características se relacionaban con cualidades personales como ser machistas, ahorrativos, poco honestos, mentirosos y como última característica, se mencionó el rol proveedor. De la misma forma, refieren que los roles domésticos y familiares deben ser desempeñados tanto por hombres como mujeres y que debe existir una igualdad de oportunidades y derechos entre ambos sexos. Por otro lado, cuando se requirió definir lo que es propio de las mujeres, las participantes identificaron cualidades tanto en los ámbitos familiares como públicos, es decir, existe una complementariedad de tareas y responsabilidades asignadas al sexo femenino. Por ejemplo, las participantes identificaron como características de su propio sexo: emprendedoras, luchadora, esforzada, responsables, sometida, entre otras. Luego de presentar las características de cada uno, se cambiaron los roles, se pidió a las mujeres que según su opinión dieran a hombres las características de mujeres que podían tener y así viceversa,



existiendo una lluvia de opiniones y acuerdos respecto de lo que según ellas podía atribuirse a hombres y mujeres. Las características de mujeres que podían tener los hombres, fueron: “cahuineros, sometidos, envidiosas, responsables y por último, agresivos”. Y las características de los hombres que se podrían encontrar en las mujeres fueron: “machistas, trabajadoras, mentirosas, buenas madres, amorosas, luchadoras, proveedor”.

- **Tercer momento:** Se concluyó la actividad retomando el concepto de género, reflexionando respecto de roles que socialmente se le asignan a cada uno. Además, se comentó la tarea que cumplen los medios de comunicación y la cultura en asignar determinadas labores según la naturaleza de la sociedad, situación que varía a lo largo del tiempo, modificando las prácticas sociales identificadas tanto a mujeres como hombres. Se menciona que lo que se encuentra permanentemente en juego en las relaciones entre los sexos no son solo las identidades personales sino la forma de organizar el conjunto de actividades de la vida social. Las mujeres retoman el tema y se crea un ambiente de conversación acerca de los cambios percibidos tanto en sus familias como relaciones de pareja desde una perspectiva de género, además se comentó la dificultad que han tenido ellas para salir de sus hogares y ejercer un trabajo remunerado que ofrezca a ellas posibilidades de crecimiento y desarrollo personal



**Análisis de la actividad en base a Ejes Temáticos**

<p><b>Género</b></p>	<p>La actividad da cuenta la existencia en un grupo determinado de mujeres de la agrupación con una visión moderna respecto de las prácticas sociales y culturales asignadas tanto para hombres como mujeres. Es decir, las participantes no solo identifican en el hombre un rol proveedor sino que también asumen un rol fundamental como proveedoras en el hogar y conjuntamente desarrollando actividades domésticas. Las participantes que pertenecen a un grupo etario mayor, mantienen estructuras que fueron transmitidas de generación en generación a través de la socialización de normas y reglas y que se develan como barreras y límites culturales, ligados al pensamiento de la mujer como única encargada de labores domésticas y crianza. De esta manera, se identifican características vinculadas a la inclusión de la mujer dentro de los contextos sociales en que posiblemente las actividades y autonomía económica junto con la corresponsabilidad de tareas hombre-mujer ha implicado enfrentarse con mayores grados de igualdad a la carga histórica en las relaciones de poder y dominación masculina.</p>
<p><b>Organización Social</b></p>	<p>Se evidencia que la realización de acciones comunes y actividades al interior de la organización se encuentran ligadas a posicionar a la mujer como un actor fundamental en la tarea de proveer y ser un sustento económico para su familia en general, permitiendo la inclusión y equidad de género en los ámbitos sociales y familiares. De esta manera, la organización define sus roles, tareas y responsabilidades de acuerdo a la naturaleza y la percepción de lo femenino proporcionando modelos y procesos que permiten estructurar valores, características y formas de actuar que no escapan de ese rol, y que posiblemente sea representación inconscientes. El desarrollo de actividades se constituye en el motor que nutre las relaciones al interior de la organización, considerando la participación de las socias como una fuente de la cual la organización obtiene sus acciones u objetivos. La participación de cada una se basa un arraigado sentido compartido de pertenencia que permite reconocer a la organización como una entidad distintiva que interactúan de acuerdo a pautas y normas establecidas.</p>

<b>Liderazgo</b>	Debido a la división en subgrupos fue posible evidenciar la existencia de líderes que influyen con sus ideas u opiniones a otras integrantes. Estos liderazgos identificados no se vinculaban necesariamente con pertenecer a la directiva sino que con cualidades personales que sobresalían naturalmente permitiendo cumplir con los objetivos de la actividad. Es decir, que frente a determinadas circunstancias, aparece el líder que el grupo necesita para que lo guíe adecuadamente sacando a relucir sus cualidades conductoras. Durante la creación del personaje, la toma de decisiones correspondió a una tarea conjunta entre el líder y las participantes, basado principalmente en el consenso, es el líder quien recoge las diferentes opiniones, valorando las sugerencias para realizar la actividad conforme a los requerimientos de las alumnas. En esta organización los espacios de conversación son fundamentales entre las participantes, lo que se vincula principalmente con la naturaleza de la misma, por lo que existe un ejercicio de liderazgo constante y permanente llevado a cabo por distintas participantes al interior de la agrupación y que no solo tienen poder en el contexto organizacional sino también en los ámbitos sociales y familiares. Sin embargo, existe en determinadas mujeres participantes una actitud pasiva respecto a la toma de decisiones y sobre todo en ejercer liderazgo efectivo en la organización, relegando a segundo plano, sus capacidades directivas.
<b>Acciones posteriores</b>	Actividad de intervención: "Identificando normas y reglas"

**PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDAD DE INTERVENCIÓN N°5**

**NOMBRE DE LA ACTIVIDAD:** “Identificando normas y reglas”

**Organización:** TF. Amigas de Ruth

**Fecha:** Jueves 26 de junio de 2014.

**Lugar:** Calle Carlos Ibáñez del Campo paradero 12 Achupallas, Viña del Mar.

**Horario:** 17:00-18:00 hrs.

**Fase:** 2

**Objetivo:** Desarrollar un proceso de intervención socioeducativa en las organizaciones funcionales participantes, con el fin de fortalecer su funcionamiento como espacio de desarrollo de la mujer.

Actividad	Estrategia	Técnicas	Tiempo	Recursos	Medios de Verificación
<p><b>Primer momento:</b> Las alumnas entregan información respecto de actividades de la OCM y presentan la actividad.</p> <p><b>Segundo momento:</b> se presenta una lista con normas y reglas positivas y negativas para una organización. Luego, las mujeres participantes deberán seleccionar 5 normas o reglas que reflejen y fortalezcan su organización. Posteriormente las alumnas escriben en un papelógrafo las 10 reglas o normas elegidas por los subgrupos. Estas quedarán presentadas en el lugar de funcionamiento de la organización. Junto con la organización se acordarán, si es que fuera necesario, las sanciones por el incumplimiento de la norma.</p> <p><b>Tercer momento:</b> Se finaliza la sesión con una reflexión sobre la importancia de las normas y reglas para el funcionamiento de la organización.</p>	Socio educativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Participación grupal</li> <li>- Reflexión grupal</li> <li>- Discusión grupal</li> </ul>	1 hora.	<p><b>Materiales:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Papelógrafo.</li> <li>- Plumones.</li> <li>- Lápices.</li> </ul> <p><b>Humanos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mujeres participantes de la organización.</li> <li>- Alumnas TS UV.</li> </ul> <p><b>Infraestructura:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dependencias de la organización.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Registro de asistencia.</li> <li>- Registro fotográfico</li> <li>- Cuaderno de Campo.</li> </ul>

### CRÓNICA ACTIVIDAD DE INTERVENCIÓN N°5

**Fecha:** Jueves 3 Julio 2014.

**Actividad n°5:** "Identificando normas y reglas".

**Organización:** TF. Amigas de Ruth.

**Lugar:** Calle Carlos Ibáñez del Campo s/n paradero 12. Achupallas, Viña del Mar.

**Horario:** 17:00 - 18:00 hrs.

**Participantes:** E.A, D.C, S.S, C.J, S.F, M.F, R.C, A.W, R.S, L.S, T.D, L.A.

**Objetivo:** Desarrollar un proceso de intervención socioeducativa en las organizaciones funcionales participantes, con el fin de fortalecer su funcionamiento como espacio de desarrollo de la mujer.

#### Descripción de la actividad:

**\*NOTA:** La fecha de realización de la presente actividad no tiene relación directa con la fecha planificada, puesto que ésta se ajusta a la contingencia de la organización.

- **Primer momento:** Se concurre al lugar de funcionamiento de la organización a la hora pactada con anterioridad. Se informó a las participantes acerca del evento "Secretos de Cocina" muestra gastronómica antecesora del concurso del mismo nombre, desarrollado por el Departamento de Grupos Prioritarios y la OCM Viña del Mar, y se les invitó a participar de la muestra representando a su organización. Luego se presentó la actividad.

- **Segundo momento:** Las alumnas iniciaron la actividad presentando a la organización una lista con normas y reglas positivas y negativas que consistía principalmente en: "Ser amables y educadas, ser tolerantes, ser sincera, comunicarse adecuadamente, ser responsable, entre otras". Las mujeres a través de la conversación, reflexionaron respecto de las normas y reglas expuestas en el papelógrafo, comentaron que al interior de la organización existe un cumplimiento adecuado de estas reglas, debido principalmente a la labor de la directiva quien ejerce una tarea fundamental. Refieren que al ingresar cualquier mujer a la organización se le solicita cumpla normas mínimas que ellas tienen, como el trato respetuoso, el ambiente no conflictivo y una actitud para el trabajo en equipo, por lo que a través de esto se asume que la organización desde su fundación tiene claros límites respecto de su dinámica y de lo que quieren para el grupo y su desarrollo. Es posible evidenciar en la presente sesión que debido a alta asistencia de las socias a los distintos talleres y actividades existe un compromiso adecuado de cada una de ellas, lo que favorece el cumplimiento de las tareas y roles. Por lo mismo, las alumnas propusieron al grupo que seleccionaran cinco normas y reglas que reflejaran y fortalecieran a la organización con el fin de hacerlas visibles, rápidamente las participantes opinaron acerca de las reglas y normas que según sus opiniones representan a la organización. Una vez que lograron ponerse de acuerdo, las normas y reglas identificadas quedan enumeradas: "Ser amables y educadas, Ser tolerantes, Ser solidarias, Ser sinceras, y Resolver pacíficamente



los conflictos”. De esta manera, se solicitó voluntariamente una persona que escribiera en una cartulina las normas y reglas seleccionadas, la secretaria realizó esto.

- **Tercer momento:** Se concluyó la actividad retomando los conceptos de organización e importancia de reglas y normas abordadas al inicio de la presente sesión. Además se propuso un espacio de reflexión y conversación respecto de la temática, considerando las opiniones de las participantes quienes al momento de discutir acerca de las sanciones por el incumplimiento de la norma comentaron de que no era necesario porque cada una era responsable de lo que hacía al interior de la organización y de las repercusiones que podría conllevar no cumplir determinadas labores y funciones. Las alumnas motivaron a la organización a potenciar sus propias características y a atreverse a participar y fomentar nuevas actividades. El papelógrafo quedó instalado en una de las paredes del lugar de funcionamiento, siendo visible a quienes acudan al taller. Se agradece la activa participación y se invitó a participar de la próxima sesión.

**Análisis de la actividad en base a Ejes Temáticos**

<b>Género</b>	A partir de la explicitación de las reglas normas, y mediante la conversación y opiniones que nacen en el centro de la participación, es posible evidenciar que aquellas normas o reglas que refieren para la organización, se encuentran instaladas en el ámbito privado de las participantes y estas han sido acordadas en el núcleo familiar. Se percibe que es la mujer quien tiene una posición central y directiva en cuanto al cumplimiento de estas directrices o normas en el hogar, todo esto se desprende de lo expresado en la actividad. Su ideal religioso al encontrarse presente en todo el espacio organizacional guía y trasmite las pautas de comportamiento sobre las cuales se rige la organización y la vida personal de las socias.
<b>Organización Social</b>	En la organización cada participante tiene integrada las normas y reglas que se encontraban impuestas antes de la sesión, implícitas en el desarrollo del grupo. A partir de los comentarios de las integrantes fue posible apreciar de que siendo implícitas las normas existe un alto cumplimiento, todo esto se demuestra en las actividades que la organización lleva a cabo, existiendo un ambiente respetuoso en todo momento, de relajación y de una convivencia ausente de conflictos. En la medida en que se explicitaron las reglas fue posible dar cuenta de la existencia de un acuerdo entre todas las participantes, basándose la relación existente en este grupo en creencias y conductas compartidas y colectivas que les permite actuar de forma recíproca. Existe una estructura clara dentro del grupo, donde los roles se cumplen adecuadamente y que permiten que la directiva lidera los procesos que llevan a la organización a cumplir las expectativas que sostienen.
<b>Liderazgo</b>	Se evidencia en todo momento un liderazgo ejercido por la secretaria de la organización, quien de manera voluntaria lideró los procesos que se dieron durante la actividad, animando a participar a las demás integrantes y ejerciendo una función de representación del pensamiento organizacional nutriéndose de los aportes de las otras participantes. Esto permitió tener una idea clara y precisa de las opiniones contextualizando la realidad cotidiana.
<b>Acciones posteriores</b>	Actividad de intervención: “Problemática de género: reflexión ante un caso”.

PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDAD DE INTERVENCIÓN N°5

**NOMBRE DE LA ACTIVIDAD:** “Identificando normas y reglas”

**Organización:** CM. Bella Unión.

**Fecha:** Miércoles 02 de julio 2014.

**Lugar:** Calle Bella Unión pasaje 2 #1017. Forestal Alto, Viña del Mar.

**Horario:** 15:30-16:30 hrs.

**Fase:** 2

**Objetivo:** Desarrollar un proceso de intervención socioeducativa en las organizaciones funcionales participantes, con el fin de fortalecer su funcionamiento como espacio de desarrollo de la mujer.

Actividad	Estrategia	Técnicas	Tiempo	Recursos	Medios de Verificación
<p><b>Primer momento:</b> Presentación de la actividad y recordatorio del evento “Secretos de Cocina” a realizarse el día jueves 3 de julio de 2014 con el patrocinio de la OCM Viña del Mar.</p> <p><b>Segundo momento:</b> Las mujeres participantes reflexionan acerca de reglas y normas necesarias para la organización. Posteriormente, se solicita que elijan 5 normas o reglas que reflejen y fortalezcan la organización. Las alumnas escriben en un papelógrafo las reglas o normas seleccionadas por el grupo.</p> <p><b>Tercer momento:</b> Se finaliza la sesión con una reflexión sobre la importancia de las normas y reglas para el funcionamiento de la organización.</p>	<p>Socio educativa</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Participación grupal</li> <li>- Reflexión grupal</li> <li>- Discusión grupal</li> </ul>	<p>1 hora.</p>	<p><b>Materiales:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Proyector.</li> <li>- Papelógrafo.</li> <li>- Plumones.</li> <li>- Lápices.</li> </ul> <p><b>Humanos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mujeres participantes de la organización.</li> <li>- Alumnas TS UV.</li> </ul> <p><b>Infraestructura:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dependencias de la organización.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Registro de asistencia.</li> <li>- Registro fotográfico</li> <li>- Cuaderno de Campo.</li> </ul>

### CRÓNICA ACTIVIDAD DE INTERVENCIÓN N°5

**Fecha:** Miércoles 02 de julio 2014.

**Actividad n°5:** "Identificando normas y reglas".

**Organización:** CM. Bella Unión

**Lugar:** Calle Bella Unión pasaje 2 #1017 Forestal Alto. Viña del Mar.

**Horario:** 15:30 – 16:30 hrs.

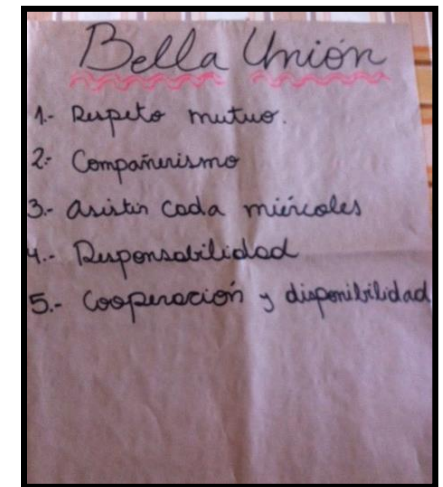
**Participantes:** H.H, M.A, R.C, E.A, R.H, M.S, A.S, I.V.

**Objetivo:** Desarrollar un proceso de intervención socioeducativa en las organizaciones funcionales participantes, con el fin de fortalecer su funcionamiento como espacio de desarrollo de la mujer.

#### Descripción de la actividad:

- **Primer momento:** Se concurre al lugar de funcionamiento de la organización a la hora pactada con anterioridad. Se informó a las participantes acerca del evento "Secretos de Cocina" muestra gastronómica antecesora del concurso del mismo nombre, desarrollado por el Departamento de Grupos Prioritarios y la OCM Viña del Mar, y se les invitó a participar de la muestra representando a su organización. Luego de esto, se explicó la actividad a realizar introduciendo una conversación respecto de las normas y reglas dentro de su propio grupo.

- **Segundo momento:** Las mujeres a través de la conversación refirieron que en su grupo si existen normas y reglas, sin embargo no están explícitas o escritas en un papel. Ellas explicaron que la norma o regla que más mantienen e intentan cumplir a cabalidad es el pago de las cuotas, ya que tienen plazos para poder utilizar el dinero y así trabajar organizadas y anticipadamente. Siguiendo con la conversación, las alumnas preguntaron qué pasa en la organización con las inasistencias y los temas de horarios, donde responden que si bien el horario es flexible por las actividades que realiza cada una durante el día, las inasistencias son altas y esto se ha hecho común. Debido a esto las alumnas comentaron que esta situación afecta directamente a los procesos de la organización por lo que es necesario un mayor compromiso y trabajar al respecto, asimismo recalcaron la importancia de las socias y además de la directiva en velar por el cumplimiento de lo acordado en las reuniones. Sin embargo, ellas refieren intentar ser comprensivas, ya que en algún momento cualquiera puede tener algún inconveniente para asistir, no obstante, afirman que prefieren el aviso vía telefónica o por recado de las inasistencias, ya que hay algunas que no asisten por bastante tiempo. De esta forma, las alumnas propusieron al grupo dejar explícitas algunas reglas de la organización, siendo éstas escritas en un papelógrafo con el nombre del grupo. Rápidamente las participantes comenzaron a realizar una lluvia de ideas en base a reglas y normas, poniéndose de acuerdo y rescatando las cinco más importante que quedan enumeradas en: Respeto mutuo, Compañerismo, Asistencia cada miércoles, Responsabilidad,



Cooperación/disponibilidad. El grupo no acordó sanciones en caso de incumplimiento.

- **Tercer momento:** Se finalizó la actividad mediante un espacio de conversación y reflexión sobre las normas y reglas de la organización, identificando la unión de las participantes como uno de los pilares fundamentales de la organización que puede ser la base para el cumplimiento de las normas y los acuerdos entre las participantes. Asimismo afirman que la unión de la organización se encuentra influenciada por el respeto mutuo, el compañerismo y la honradez. Se finalizó la sesión y se les invitó a participar de la próxima sesión.

**Análisis de la actividad en base a Ejes Temáticos**

<b>Género</b>	Antes de comenzar la actividad las mujeres sostienen conversaciones y bromean respecto de la tardanza de algunas al llegar al grupo, mientras preparan la mesa los temas de conversación nacen desde las labores domésticas que llevan a cabo, comentan respecto a la cocina diciendo “la cocina es de la mujer” como forma de expresión del sentido de pertenencia que sienten respecto de su hogar y de lo doméstico. Todas mujeres dueñas de casa, a pesar de acomodarse y estar de acuerdo con la equidad en los roles, mantienen un pensamiento ligado a la mujer como encargada de las labores de crianza y del hogar, en su lenguaje, constantemente durante el desarrollo de la actividad emerge desde las conversaciones cotidianas su quehacer diario y la relación que hacen entre éste y su tiempo en la organización. Por otra parte, la tardanza al llegar a la sesión de algunas es excusada con frases como “me atrasé porque tuve que atender a mi marido” lo que da cuenta de un rol tradicional cimentado en ellas desde su niñez.
<b>Organización Social</b>	A pesar de mantener una unión significativa y un fiato entre todas las compañeras, existen aquellas que presentan altas inasistencias sin excusarse y sin previo aviso, esta situación afecta a la vez las reglas más importantes establecidas el grupo. Miembros de la directiva refieren que normalmente son las mismas quienes se hacen cargo de las responsabilidades o asisten constantemente, comentan que no existe iniciativa de las nuevas integrantes por lo que estas situaciones hacen que resistan al cambio y movimiento de integrantes al interior de la organización. Las responsabilidades se delegan, sin embargo, al no asistir no cumplen sus tareas perjudicando toda la labor que han realizado durante el año. Se percibe que claramente y de manera fácil eligen las que consideran más significativas debido a la claridad que tienen respecto a su desarrollo organizacional. Se evidencia una organización clara, ordenada y con un clima de respeto y cooperación entre las que constantemente cumplen y asisten, no existen sanciones ni recriminaciones.
<b>Liderazgo</b>	Es posible visualizar el liderazgo claro de la presidenta al momento de iniciar con la actividad, voluntariamente acuerda ser la primera en dar su idea respecto a las reglas organizacionales, sin embargo no direcciona la actividad, no bastó mucho tiempo para que todas se hicieran parte de la lluvia de ideas. Se evidencia que existen mujeres líderes dentro de la organización, sin embargo estos liderazgos se hacen visibles a partir de las circunstancias y actividades en que se encuentre la organización
<b>Acciones posteriores</b>	Actividad de intervención: “Problemática de género: reflexión ante un caso”.

PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDAD DE INTERVENCIÓN N°5

**NOMBRE DE LA ACTIVIDAD:** “Identificando normas y reglas”

**Organización:** AE. Esperanza

**Fecha:** Viernes 18 de julio 2014.

**Lugar:** Av. Tamarugal s/n. El Olivar, Viña del Mar.

**Hora:** 10:00 – 11:00 hrs.

**Fase:** 2

**Objetivo:** Desarrollar un proceso de intervención socioeducativa en las organizaciones funcionales participantes, con el fin de fortalecer su funcionamiento como espacio de desarrollo de la mujer.

Actividad	Estrategia	Técnicas	Tiempo	Recursos	Medios de Verificación
<p><b>Primer momento:</b> Se exhibe un corto animado sobre el trabajo en equipo llamado “La Carreta”.</p> <p><b>Segundo momento:</b> Se pide a cada participante que escriba en un papel las normas o reglas que consideran fundamentales para su organización y si existieran posibles sanciones. Luego las alumnas relatan las normas escritas y su posible sanción y se seleccionan las más repetidas. Se escriban en un papelógrafo las cinco más importantes.</p> <p><b>Tercer momento:</b> Finalmente se abre un espacio para reflexión y debata sobre el trabajo en equipo y cohesión del grupo.</p>	Socio educativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Participación grupal</li> <li>- Reflexión grupal</li> <li>- Discusión grupal</li> </ul>	1 hora.	<p><b>Materiales:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Proyector</li> <li>- Papelógrafo.</li> <li>- Plumones.</li> <li>- Lápices.</li> <li>- Hojas.</li> </ul> <p><b>Humanos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mujeres participantes de la organización.</li> <li>- Alumnas TS UV.</li> </ul> <p><b>Infraestructura:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dependencias de la organización.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Registro de asistencia.</li> <li>- Registro fotográfico</li> <li>- Cuaderno de Campo.</li> </ul>

### CRÓNICA ACTIVIDAD DE INTERVENCIÓN N°5

**Fecha:** Viernes 18 de julio 2014.

**Actividad n°5:** "Identificando normas y reglas"

**Organización:** AE. Esperanza.

**Lugar:** Av. Tamarugal s/n. El Olivar, Viña del Mar.

**Horario:** 10:00-11:00 hrs.

**Participantes:** F.L, G.R, L.P, C.S, T.M

**Objetivo:** Desarrollar un proceso de intervención socioeducativa en las organizaciones funcionales participantes, con el fin de fortalecer su funcionamiento como espacio de desarrollo de la mujer.

#### Descripción de la actividad:

- **Primer momento:** Se concurre al lugar de funcionamiento de la organización a la hora pactada. Se esperaron unos minutos a que las participantes llegaran a la sesión. Las alumnas prepararon el material audiovisual. Posteriormente, se explicó la actividad a realizar vinculada a las normas y reglas en la organización. Luego se exhibió el corto animado "La Carreta". Antes de iniciar el segundo momento se brindó un espacio de reflexión y conversación respecto al video expuesto. Las mujeres comentaron que es esperable que todas las participantes de la agrupación se dirijan al cumplimiento de un mismo objetivo, sin embargo sienten que en este momento no es así, debido principalmente a la existencia de desorden al interior de la organización, comentando que al primer problema las integrantes se desilusionan y no quieren seguir cooperando. De esta manera, se evidencia falta de compromiso, desorganización, conflictos y escasa disponibilidad para el trabajo por parte de las integrantes de la organización, lo que impide el cumplimiento de objetivos comunes, donde la directiva tiene un rol principal y que hasta el momento no ha sabido ejecutar adecuadamente debido a problemas de comunicación entre los diversos cargos. Las alumnas explicaron que la directiva es pilar y base de la organización porque es quien decide y organiza las diversas tareas realizadas, sin embargo los problemas actuales de la organización no se vinculan exclusivamente a las dificultades presentadas en los cargos directivos sino que también se refieren a inconvenientes monetarios de la agrupación que se encuentran ligados al club deportivo del sector.

**Segundo momento** Posteriormente se solicitó a las mujeres participantes que pensarán e identificarán reglas y/o normas que serían útiles para el momento de crisis en que se encuentra la organización y si existen sanciones si no se cumplen. Se solicitó a cada una que escribieran las reglas identificadas en una hoja. Las participantes identificaron las siguientes normas y reglas: "comunicación adecuada, cumplimiento de un reglamento interno, compromiso, asistencia, transparencia y orden en los procesos organizacionales". Las sanciones correspondieron principalmente a multas por inasistencia y la exclusión en beneficios por no



pagar cuotas.	
<p><b>Tercer momento:</b> Se concluyó la actividad retomando los conceptos de organización e importancia de reglas y trabajo en equipo abordado al inicio de la presente sesión. Las alumnas motivaron a la organización a potenciar sus propias características y a fomentar espacios de discusión que permitan resolver adecuadamente problemáticas con el compromiso de todas las integrantes de la agrupación. El papelógrafo con reglas y normas quedó expuesto en el lugar de funcionamiento. Se agradeció la activa participación y se invitó a la siguiente sesión.</p>	
<b>Análisis de la actividad en base a Ejes Temáticos</b>	
<b>Género</b>	Se percibe en estas mujeres actitudes emprendedoras y motivadoras de la participación. Asimismo, reflejan fortaleza, creatividad, opinión y la necesidad de estar activas en sus ámbitos laboral y social, todo esto para recibir una retribución a cambio que les permita desarrollarse y crecer. Se sobreponen a la visión tradicional de la mujer, la que se caracterizaba según sus opiniones por la dominación masculina y la abnegación en ámbitos preferentemente privados, rompiendo cualquier estereotipo e intentando hacer visible su agrupación como algo relevante para enfrentarse a la sociedad y trabajar por la participación más activa de las mujeres en procesos de toma de decisiones a nivel local, además potencian a otras mujeres que se vean más disminuidas, lo que implica que ellas se desarrollen, potencien y ocupen las habilidades que adquieren.
<b>Organización Social</b>	Se evidencia una estructura debilitada en su interior, al igual que la dinámica y clima organizacional, este ambiente se debe principalmente a los conflictos que existen al interior de la directiva de grupo y a los problemas comunicacionales que han desestabilizado a la organización. Esto conlleva a un desorden por parte de las participantes, potenciando las inasistencias y desvinculándose algunas del grupo, debido a la ausencia de actividades o tareas que tengan como finalidad entregar alguna retribución a las participantes. Se percibe también la pérdida del sentido de pertenencia con el grupo, teniendo altas posibilidades de que la agrupación se disuelva ya que en este momento no se cumplen con los objetivos y expectativas por las cuales se creó la organización. El clima organizacional es de tensión por lo que dificulta las relaciones interpersonales de las integrantes y el cumplimiento de objetivos. La toma de decisiones es unilateral por parte de la presidenta que se encuentra ausente por temas personales, y a pesar de la delegación de su cargo, aun así toma decisiones unilaterales que no son transmitidas en asamblea, lo que empeora la situación de la organización. A pesar de que la vicepresidenta subroga en este tiempo a la presidenta, afirma que su labor y su cargo no tiene el peso suficiente para tomar decisiones relevantes que cambien el futuro organizacional.
<b>Liderazgo</b>	El liderazgo está ejercido por la vicepresidenta de la organización, sin embargo existe un amplio espacio de opiniones y directrices desde las otras participantes, lo cual es fomentado por la directiva. Existe aceptación y reconocimiento por parte de las integrantes del liderazgo que ejerce la vicepresidenta, quien intenta en todo momento superar los conflictos internos, movilizándolo al grupo hacia la búsqueda de soluciones y de mayor participación que permitan la cohesión, evitando la disolución de éste, atendiendo además a las necesidades actuales del grupo y a los requerimientos de las participantes.
<b>Acciones posteriores</b>	Actividad de intervención: "Problemática de género: reflexión ante un caso".

**PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDAD DE INTERVENCIÓN N°5**

**NOMBRE DE LA ACTIVIDAD:** "Identificando normas y reglas"

**Organización:** CM. Amigas del Arte.

**Fecha:** 23 de julio de 2014

**Lugar:** Calle Valdivia #68 paradero 1. Chorrillos, Viña de Mar.

**Hora:** 16:30 – 17:30 hrs.

**Fase:** 2

**Objetivo:** Desarrollar un proceso de intervención socioeducativa en las organizaciones funcionales participantes, con el fin de fortalecer su funcionamiento como espacio de desarrollo de la mujer.

Actividad	Estrategia	Técnicas	Tiempo	Recursos	Medios de Verificación
<p><b>Primer momento:</b> Se presenta la actividad y se informa respecto de actividades y temáticas relacionadas con OCM Viña del Mar.</p> <p><b>Segundo momento:</b> Se les entrega una hoja a todas las participantes con el fin de que escriban en ellas reglas y normas que sean necesarias para cumplir los objetivos de la organización y si existiesen sanciones por incumplimiento. Se solicita a una voluntaria para escribir en un papelógrafo las reglas o normas más votadas. El papelógrafo quedará exhibido en las dependencias de la organización.</p> <p><b>Tercer momento:</b> Finalmente se abre un espacio para reflexión sobre el trabajo en equipo y cohesión del grupo.</p>	<p>Socio educativa</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Participación grupal</li> <li>- Reflexión grupal</li> <li>- Discusión grupal</li> </ul>	<p>1 hora.</p>	<p><b>Materiales:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Proyector</li> <li>- Papelógrafo.</li> <li>- Plumones.</li> <li>- Lápices.</li> <li>- Hojas.</li> </ul> <p><b>Humanos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mujeres participantes de la organización.</li> <li>- Alumnas TS UV.</li> </ul> <p><b>Infraestructura:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dependencias de la organización.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Registro de asistencia.</li> <li>- Registro fotográfico</li> <li>- Cuaderno de Campo.</li> </ul>

### CRÓNICA ACTIVIDAD DE INTERVENCIÓN N°5

**Fecha:** Miércoles 30 de julio 2014.

**Actividad n°5:** "Identificando normas y reglas"

**Organización:** CM. Amigas del Arte

**Lugar:** Calle Valdivia #68 paradero 1. Chorrillos, Viña del Mar.

**Horario:** 16:30 - 17:30 hrs.

**Participantes:** J.R, M.B, L.C, R.Z, J.O, N.P, S.D, V.B, V.J, M.B, O.C.

**Objetivo:** Desarrollar un proceso de intervención socioeducativa en las organizaciones funcionales participantes, con el fin de fortalecer su funcionamiento como espacio de desarrollo de la mujer.

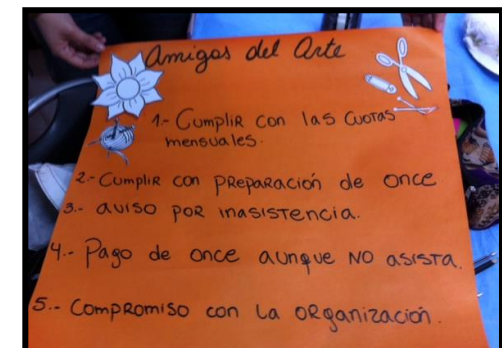
#### Descripción de la actividad:

**\*NOTA:** La fecha de realización de la presente actividad no tiene relación directa con la fecha planificada, puesto que ésta se ajusta a la contingencia del grupo debido a la semana de vacaciones de las participantes de la organización.

- **Primer momento:** Se concurre al lugar de funcionamiento de la organización. Se esperaron unos minutos a que llegaran las participantes. Las alumnas prepararon el material para la realización de la actividad, consistente en un papelógrafo y diversos papeles en blanco. Antes de comenzar, las alumnas preguntaron a la directiva sobre el avance del proyecto IGP y la entrega de la ficha de la OCM Viña del Mar, ambos documentos estaban listos para entregarse. Luego, se le entregó a cada una de las asistentes una hoja en blanco y un lápiz.

**Segundo momento:** Las alumnas solicitaron a las participantes que escribieran en sus hojas alguna regla o norma que existiese en la organización, y si fuera posible una sanción que ellas entregarían. En un primer momento existió confusión en las participantes ya que refirieron no tener ninguna regla explícita, sin embargo las alumnas explicaron que la asistencia y puntualidad es una de las características y reglas visibles en la organización. A partir de esto comenzaron a escribir y a verbalizar que lo más importante para ellas es el cumplimiento del pago de cuotas mensuales y de once. Las principales reglas y normativas de la organización se resumieron en las siguientes cinco en orden de relevancia: 1. Cumplir con las cuotas mensuales, 2. Cumplir con el turno de preparación de once, 3. Avisar en caso de inasistencia, 4. Cumplir con el pago de once, 5. Compromiso con la organización. Una voluntaria se ofreció para escribir las reglas en un papelógrafo el que quedó expuesto en las dependencias de la organización.

**Tercer momento:** Finalmente, se abrió un espacio de conversación respecto a la cohesión y trabajo de la organización, las mujeres dieron sus opiniones respecto de la participación y compromiso que todas mantienen y existió acuerdo en las reglas y



<p>en la experiencia positiva que manifiestan haber tenido dentro de la organización. Las alumnas recordaron las sesiones faltantes y agradecieron al grupo por su compromiso y participación constante en las actividades desarrolladas.</p>	
<p><b>Análisis de la actividad en base a Ejes Temáticos</b></p>	
<p><b>Género</b></p>	<p>A partir de la temática de reglas y normas las mujeres expresan la relacionan que tiene esta temática con su vida privada en el hogar, refiriendo la mayoría de las mujeres la existencia de un acuerdo tácito en el desempeño de las labores y en la regulación de límite, normas y reglas que existen dentro del hogar familiar, y a la vez traspasan estas al escenario social donde se desenvuelven. Por esta razón, sienten que existe una cierta complementariedad con sus parejas evitando que el poder recaiga solo en uno de los dos, dando paso a una toma de decisiones compartida. Hacen consciente la existencia de una sumisión femenina en algunas mujeres, a lo que refieren no estar de acuerdo, pero que en algunas ocasiones la crianza las ha llevado a perpetuar el modelo. Expresan que a pesar de que la cultura machista impera en la sociedad, ellas no se sienten parte de esta situación, refiriendo la existencia de vida propia en cada uno diferente de la vida familiar que llevan al llegar al hogar, esto es posible percibirlo en el ambiente organizacional al desarrollar la sesión, no expresando en ningún momento preocupación por actividades que deban realizar ya sean de crianza o de labores domésticas, si no que la organización se transforma en un espacio de relajación sin existir preocupación en torno a la labor doméstica.</p>
<p><b>Organización Social</b></p>	<p>A pesar de que no existían normas explícitas en un principio, la organización expresa una claridad en su estructura lo que se evidencia en el cumplimiento de las normas y reglas establecidas, las que refieren al pago de cuotas mensual y a las tareas de preparación de once. Una de las características más significativas de la organización es la delegación de funciones y tareas situación que es posible visualizar en la participación de diferentes integrantes en los eventos a los que asisten representando a la organización, la preparación de once, entre otras actividades que se ven favorecidas por el compromiso de cada integrante hacia al grupo y la activa participación que presentan. Se percibe en las integrantes del grupo una independencia respecto de la directiva, no descansando sus tareas en ésta y teniendo claro conocimiento de lo que es capaz de realizar cada una para potenciar el desarrollo organizacional, aun así las participantes comentan el rol fundamental que asume la directiva, sobre todo en los ámbitos de clima organizacional unión y cohesión y la búsqueda de fines que sean favorables para el bienestar personal de todas las mujeres.</p>
<p><b>Liderazgo</b></p>	<p>Se percibe el ejercicio del liderazgo por aquellas participantes que tienen mayor antigüedad dentro de la organización, debido a que manifestaban mayor conocimiento respecto a la temática que fue abordada en la sesión. Se evidencian a la vez, personalidades más tímidas que mantienen pasividad en el desarrollo de la actividad. Existen liderazgos claros que sostienen su opinión y participan durante todo el desarrollo de la actividad influenciando las opiniones de las demás integrantes, pero a la vez recogen los diferentes aportes valorando las sugerencias y creando un clima organizacional que permite avanzar al grupo teniendo un solo sentido y dirección.</p>
<p><b>Acciones posteriores</b></p>	<p>Actividad de intervención: “Problemática de género: reflexión ante un caso”.</p>

**PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDAD DE INTERVENCIÓN N°6**

**NOMBRE DE LA ACTIVIDAD:** “Problemática de género: reflexión ante un caso”.

**Organización:** CM. Amigas del Arte.

**Fecha:** 09 de julio de 2014.

**Lugar:** Calle Valdivia #68 paradero 1. Chorrillos, Viña del Mar.

**Horario:** 16:30-17:30

**Fase:** 2

**Objetivo:** Desarrollar un proceso de intervención socioeducativa en las organizaciones funcionales participantes, con el fin de fortalecer su funcionamiento como espacio de desarrollo de la mujer.

Actividad	Estrategia	Técnicas	Tiempo	Recursos	Medios de Verificación
<p><b>Primer momento:</b> Presentación de registro fotográfico de su participación del evento “Secretos de cocina” realizado por OCM Viña del Mar. Se exhibe un corto de sensibilización respecto a la temática de violencia género debido a la problemática identificada en sesiones anteriores y a las necesidades organizacionales basadas en los requerimientos de las participantes junto con visualizar a la organización como un espacio de desarrollo de la mujer.</p> <p><b>Segundo momento:</b> Las alumnas entregan un caramelo envuelto en hojas de papel al grupo, cada hoja contiene una pregunta respecto del tema violencia de género. En un círculo, el caramelo pasa de mano en mano hasta que la alumna guía aplaude. Quien tiene el caramelo en ese momento saca una envoltura y responde la pregunta. Se repite lo mismo, hasta que quede el último envoltorio, en ese caso la persona se come el caramelo que se encuentra al interior de las hojas.</p> <p><b>Tercer momento:</b> Se retoma la temática y se reflexiona respecto de la prevención de la violencia de género.</p>	<p>Socio educativa</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Participación grupal</li> <li>- Reflexión grupal</li> <li>- Discusión grupal</li> </ul>	<p>1 hora.</p>	<p><b>Materiales:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Proyector.</li> <li>- Caramelo con preguntas.</li> </ul> <p><b>Humanos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mujeres participantes de la organización.</li> <li>- Alumnas TS UV.</li> </ul> <p><b>Infraestructura:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dependencias de la organización.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Registro de asistencia.</li> <li>- Registro fotográfico</li> <li>- Cuaderno de Campo.</li> </ul>

### CRÓNICA ACTIVIDAD DE INTERVENCIÓN N°6

**Fecha:** Miércoles 09 de julio 2014.

**Actividad n°6:** "Problemática de género: reflexión ante un caso".

**Organización:** CM. Amigas del Arte.

**Lugar:** Calle Valdivia n°68 Paradero 1 Chorrillos. Viña del Mar.

**Horario:** 16:30-17:30 hrs.

**Participantes:** O.C, V.J, N.P, R.Z, M.B, J.O, G.R, M.P, V.B.

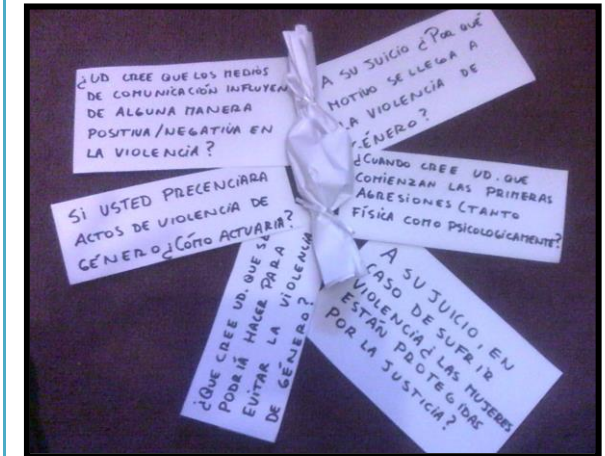
**Objetivo:** Desarrollar un proceso de intervención socioeducativa en las organizaciones funcionales participantes, con el fin de fortalecer su funcionamiento como espacio de desarrollo de la mujer.

#### Descripción de la actividad:

- **Primer momento:** Se concurre al lugar de funcionamiento de la organización a la hora pactada con anterioridad. Las alumnas prepararon el material audiovisual. Posteriormente, se explicó la actividad a realizar introduciendo la temática de violencia de género, como forma de revisar contenidos propuestos a partir de la información recabada en el diagnóstico de la organización junto a opiniones y comentarios obtenidos en las distintas actividades. Se enfatizó en el tratamiento del tema relacionado con la organización como espacio de desarrollo y protector de la mujer. Se invitó a las mujeres a prestar atención a la exposición de un spot de sensibilización respecto de la violencia de género. Durante la presentación del video, se mantuvo un ambiente de atención y concentración por parte de las mujeres participantes.

- **Segundo momento:** Una vez finalizado el spot de sensibilización, las alumnas explicaron la dinámica a seguir, la cual consistió en la entrega de un caramelo envuelto en hojas de papel donde cada hoja contenía una pregunta respecto de la temática abordada en la presente sesión. Este caramelo fue traspasado de participante en participante a partir de los aplausos de las alumnas, cada vez que las alumnas aplaudían la integrante que quedó con el caramelo en sus manos, leyó y contestó la pregunta. Las preguntas respondidas fueron:

*A su juicio, en caso de sufrir violencia ¿las mujeres están protegidas por la justicia?* Las participantes respondieron y concordaron que las mujeres no están protegidas por la justicia ya que en diversas ocasiones la mujer es quien no denuncia, posteriormente puede arrepentirse y levantar la denuncia. Afirmaron que a partir de los últimos casos expuestos en televisión, la justicia no ha actuado adecuadamente. *¿Qué cree Ud. que se podría hacer para evitar la violencia de género?* Existió acuerdo entre las mujeres participantes en que para evitar la violencia de género se debe prevenir, educando principalmente a los niños, en esta situación explicaron como ellas trataban el tema con sus hijos e



hijas en sus hogares, comentando situaciones desde la experiencia propia. *¿Cuándo cree Ud. que comienzan las primeras agresiones en la pareja (tanto física como psicológicamente)?* Según las respuestas, se afirmó que las primeras agresiones comienzan en el pololeo, a la vez este patrón se replica en el tiempo y se naturaliza las situaciones de faltas de respeto hasta llegar a la violencia física o psicológica. *¿Ud. cree que los medios de comunicación influyen de alguna manera positiva/negativa en la violencia?* La mayoría de las mujeres respondió que si influyen los medios de comunicación en el ámbito de la prevención y a la vez, en la exposición reiterada de escenas violentas, dan ejemplos de programas de niños en los que reiteradamente muestran escenas violentas, junto a la programación de canales nacionales. *Si Ud. presenciara actos de violencia de género ¿cómo actuaría?* Las mujeres, según sus relatos, frente a un acto de violencia lo primero que harían es llamar a carabineros y contactarse con los vecinos. Sin embargo, comentan que según sus experiencias esto se dificulta debido a que en ocasiones las mujeres no quieren denunciar. *A su juicio, ¿por qué motivo se llega a la violencia?* Los motivos principales identificados fueron: falta de comunicación, actitudes autoritarias y debido al entorno violento en que se han desarrollado las personas.

Las preguntas fueron respondidas por todas las mujeres, quienes participaron entregando sus opiniones y visiones respecto de la temática. Además compartieron experiencias que fueran un medio para evitar la vivencia de esta problemática.

**- Tercer momento:** Se retomó la reflexión complementando el video y las preguntas realizadas en torno a la temática de violencia de género. Se creó un espacio de confianza y respeto en torno a la actividad, entendiendo que el tema pudiese ser sensible para algunas participantes, no obstante fueron aquellas quienes incitaron a conversar del tema y expresar sus experiencias, generando un espacio de conversación donde comentaron que la cultura de la mujer debe cambiar para que no existan más hechos de violencia, además compartieron experiencias cercanas tanto de familiares como de vecinos y vecinas que han estado involucrados en acontecimientos de violencia de género. Asimismo, precisaron que en las clases más acomodadas, los niveles de violencia de género son altos pero no se hacen visibles. En cuanto a la organización, esta se transformó un espacio ideal para la conversación y trabajo del tema, se percibió que las mujeres mantienen lazos de confianza y de apoyo fuertes que les permite transformar a esta agrupación en un factor protector en torno a cualquier problemática.

**Análisis de la actividad en base a Ejes Temáticos**

<b>Género</b>	A partir de la actividad realizada junto con los aportes adquiridos en los espacios de conversación y reflexión en torno a la temática, las mujeres participantes son capaces de identificar desigualdades de género afirmando que la cultura de la mujer debe cambiar para acabar con maltratos y/o agresiones, además explicitan que debe existir una corresponsabilidad en el cuidado, crianza de los hijos y tareas domésticas, debido a la
---------------	---

	<p>sobrecarga que esto conlleva para la mujer. Asimismo esto sería un avance para evitar y/o desarraigar escenarios de subordinación, dependencia económica, abusos y malos. En la educación y crianza de hijos e hijas es una tarea que las integrantes de la organización afirman que es fundamental ya que es la familia el entorno primario donde se interiorizan las pautas y normas de comportamientos que determinaran en parte el actuar de los sexos. Se visualiza mediante diversas opiniones de las integrantes de la organización, identificación de roles de género, tanto femeninos como masculinos, arraigados bajo normas sociales y culturales. Estos roles se plasmaron en actitudes y planteamientos tradicionales como la vinculación, que realizaron una parte de las integrantes de la organización, de la mujer y el hombre a determinadas potencialidades y actitudes como la afirmación de que los hombres son cobardes y autoritarios, situación que aumenta las probabilidades que la mujer sea víctima de maltrato. Visualizando a la violencia de género como un instrumento de dominación y control hacia mujeres y hombres.</p>
<b>Organización Social</b>	<p>La organización “Amigas del Arte” se caracteriza por configurarse como un espacio idóneo para fortalecer las relaciones y participación de las integrantes favoreciendo la discusión y reflexión en torno a la temática abordada durante la sesión. La naturaleza y características que definen a la organización se encuentran fuertemente arraigadas en este grupo, su permanencia en el tiempo demuestra la existencia de un sentido compartido de pertenencia. El aporte y contribución de cada una de las integrantes en actividades que la organización lleva a cabo, permite avanzar hacia el cumplimiento de sus propósitos y objetivos junto con el fortalecimiento en las decisiones que involucran el bienestar colectivo, donde la cohesión grupal tanto interna como externa se visualiza como un elemento fundamental para el adecuado clima organizacional.</p>
<b>Liderazgo</b>	<p>El liderazgo se concibe determinante en el desarrollo de la actividad ya que su naturaleza reflexiva demandó la existencia de integrantes de la organización capaces de cumplir un rol conductor para los requerimientos de la sesión, configurándose como una función que fue desempeñada en el grupo con motivo de la representación y movilización del mismo frente a la temática de violencia de género abordada en el presente sesión, visualizando en determinadas integrantes actitudes conductoras que permitieron asumir un rol de líderes sujeto a características vinculadas a la personalidad, valores, creencias, habilidades y conocimientos.</p>
<b>Acciones posteriores</b>	<p>Actividad de intervención: “Compromiso con la organización”</p>

**PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDAD DE INTERVENCIÓN N°6**

**NOMBRE DE LA ACTIVIDAD:** “Problemática de género: reflexión ante un caso”.

**Organización:** CM. Bella Unión.

**Fecha:** Miércoles 09 de julio 2014.

**Lugar:** Calle Bella Unión pasaje 2 #1017. Forestal Alto, Viña del Mar.

**Horario:** 15:30 – 16:15 hrs.

**Fase:** 2

**Objetivo:** Desarrollar un proceso de intervención socioeducativa en las organizaciones funcionales participantes, con el fin de fortalecer su funcionamiento como espacio de desarrollo de la mujer.

Actividad	Estrategia	Técnicas	Tiempo	Recursos	Medios de Verificación
<p><b>Primer momento:</b> Se presenta un corto de sensibilización respecto de la temática de género debido a la problemática identificada en sesiones anteriores y a las necesidades organizacionales basadas en los requerimientos de las participantes junto con visualizar a la organización como un espacio de desarrollo de la mujer.</p> <p><b>Segundo momento:</b> Las alumnas entregan un caramelo envuelto en hojas de papel al grupo, cada hoja contiene una pregunta respecto del tema violencia de género. En un círculo, el caramelo pasa de mano en mano hasta que la alumna guía aplaude. Quien tiene el caramelo en ese momento saca una envoltura y responde la pregunta. Se repite lo mismo, hasta que quede el último envoltorio, en ese caso la persona se come el caramelo que se encuentra al interior de las hojas.</p> <p><b>Tercer momento:</b> Se finaliza la sesión con un espacio reflexión respecto de la temática abordada en la presente sesión.</p>	Socio educativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Participación grupal</li> <li>- Reflexión grupal</li> <li>- Discusión grupal</li> </ul>	45 min.	<p><b>Materiales:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Proyector.</li> <li>- Caramelo con preguntas.</li> </ul> <p><b>Humanos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mujeres participantes de la organización.</li> <li>- Alumnas TS UV.</li> </ul> <p><b>Infraestructura:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dependencias de la organización.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Registro de asistencia.</li> <li>- Registro fotográfico</li> <li>- Cuaderno de Campo.</li> </ul>

### CRÓNICA ACTIVIDAD DE INTERVENCIÓN N°6

**Fecha:** Miércoles 09 de julio 2014.

**Actividad n°6:** "Problemática de género: reflexión ante un caso".

**Organización:** CM. Bella Unión

**Lugar:** Calle Bella Unión pasaje 2 #1017 Forestal Alto. Viña del Mar.

**Horario:** 15:30 – 16:15 hrs.

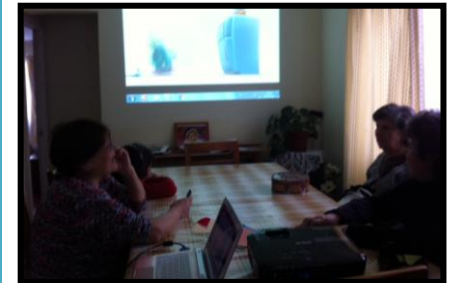
**Participantes:** R.H, H.H, R.C, G.V, I.V.

**Objetivo:** Desarrollar un proceso de intervención socioeducativa en las organizaciones funcionales participantes, con el fin de fortalecer su funcionamiento como espacio de desarrollo de la mujer.

#### Descripción de la actividad:

- **Primer momento:** Se concurre al lugar de funcionamiento de la organización a la hora pactada con anterioridad. Se explicó la actividad a realizar introduciendo una conversación respecto de problemáticas vinculadas con la mujer, específicamente la violencia de género. A partir de esto, las mujeres recordaron y comentaron episodios de violencia de género que han sido expuestos en los medios de comunicación, expresando sus opiniones respecto de estos episodios. Luego, se invitó a poner atención a un spot de sensibilización sobre la violencia de género, el que fue proyectado. El spot de corta duración, mantuvo a las mujeres muy concentradas y atentas a todos los movimientos y características que se mostraban, luego de terminado el corto, se logró mantener un espacio silencioso, con un poco de preocupación en el aire, pero ameno para la conversación.

- **Segundo momento:** Luego de proyectado el corto, las mujeres relataron experiencias personales de situaciones de violencia ejercidas hacia hombre y mujeres, comentando que es útil y favorable visualizar la problemática, debido a que existe ignorancia respecto a cómo enfrentarla. Es por esto, que la organización se transforma en un espacio ideal para el trabajo en torno a esta temática. Las alumnas explicaron la dinámica a realizar, la que consistió en una conversación reflexiva en torno a preguntas sobre violencia de género. Estas preguntas estaban agrupadas en un caramelo formado por hojas, el que fue pasando de participante en participante en orden voluntario. Las preguntas que fueron respondidas son las siguientes: *A su juicio, en caso de sufrir violencia ¿las mujeres están protegidas por la justicia? ¿Qué cree Ud. que se podría hacer para evitar la violencia de género? ¿Cuándo cree Ud. que comienzan las primeras agresiones en la pareja (tanto física como psicológicamente)? ¿Ud. cree que los medios de comunicación influyen de alguna manera positiva/negativa en la violencia? Si Ud. presenciara actos de violencia de género ¿cómo actuaría? A su juicio, ¿por qué motivo se llega a la violencia?* Las mujeres con gran personalidad, dieron su opinión respecto de las seis interrogantes, formando un espacio de reflexión y conversación en torno al sport visualizado pero también llevándolo a la vivencia



de experiencias propias que son o fueron parte de su vida. Las participantes evidencian que existe violencia no sólo hacia las mujeres sino que también hacia los hombres, pero que ésta es invisibilizada debido a la vergüenza a denunciar. Se creó un debate respecto de las opiniones de las mujeres, existiendo desacuerdos y diferentes creencias respecto de la raíz de la violencia. Comentaron que las razones que determinan la existencia de la violencia de género dentro de un determinado contexto se relacionan con la falta de diálogo y la ineficiencia en la negociación en las relaciones, también por problemas de drogas y alcohol, celos, entre otras. Las participantes refieren no haber sufrido violencia desde sus parejas, sin embargo hay otras que comentan haber sufrido violencia ejercida desde sus padres debido a la crianza machista.

- **Tercer momento:** Se retomó la reflexión en torno a casos vistos en los medios de comunicación y se conversó nuevamente sobre los procedimientos a realizar en caso de sufrir violencia y que hacer para evitarla. Según sus opiniones constantemente conversan el tema y están atentas a las problemáticas que puedan sufrir sus participantes, convirtiéndose la organización en un factor protector para sus participantes. Se cerró la actividad.

**Análisis de la actividad en base a Ejes Temáticos**

<b>Género</b>	Existe una visión compartida por las mujeres participantes de que la violencia de género es un problema que se encuentra vinculado en mayor medida a la figura de la mujer. Comentan que los modelos no equitativos presentes actualmente en la sociedad se traspasan de generación a generación por medio de la socialización de normas, límites y reglas que se imparten dentro de la familia, situación que las mujeres advierten han vivido. Una de las opiniones expresadas durante el espacio de reflexión y conversación se vinculó con reconocer que la violencia ya no es un asunto privado que solo quedaba al interior de la familia sino que se encuentra presente y que es necesario denunciar. Sin embargo, existe una postura compartida por las mujeres participantes de que la justicia lleva a cabo su papel proyector de manera ineficiente. De esta manera, es necesario comprender la importancia de reconocer las relaciones de poder que se dan entre los géneros, donde generalmente son favorables para los hombres y discriminatorias para las mujeres, donde dichas relaciones son social e históricamente construidas. Desde una perspectiva organizacional, dentro de ésta constantemente se crean espacios dirigidos a la atención de necesidades que expresen sus participantes, convirtiéndose en un motivador del bienestar personal y desarrollo de la mujer en los distintos ámbitos de la vida.
<b>Organización Social</b>	Las mujeres señalan que la participación y compromiso es fundamental para establecer espacios de conversación en torno a las temáticas ligadas a las necesidades e intereses de las participantes. De esta manera, se visualiza que las reuniones y sesiones tienen un espacio que se enfoca hacia las temáticas de su interés. Mediante las opiniones de las participantes y observaciones realizadas por las alumnas es posible establecer que existen roles definidos y claros. Existe una reciprocidad al interior de la organización donde las integrantes actúan de manera colectiva y donde las actividades que se llevan a cabo se encuentran en torno a objetivos comunes. A partir de la temática abordada durante el transcurso de la sesión, se visualiza la interacción constante de las mujeres en un ambiente de confianza donde se propició la expresión de

	opiniones y sobre todo de experiencias individuales, de esta manera, la organización se transforma en un importante factor protector donde permanentemente se va ajustando y transformando de acuerdo a los requerimientos individuales.
<b>Liderazgo</b>	Los liderazgos que se ejercieron en la sesión se enfocaron principalmente en el conocimiento que las mujeres tenían acerca del contenido y se convirtió en un poder referente, es decir, el poder que una integrante de la organización dispone con la cual otras personas permiten identificarse. De esta manera, se visualizó que durante el transcurso de la sesión, el liderazgo fue ejercido por varias integrantes dependiendo de las circunstancias de la actividad. Estos liderazgos se caracterizaron por ser preferentemente democráticos, se fundamentaron en el ejercicio de un poder que fue compartido donde la toma de decisiones y sobre todo la expresión de opiniones estuvo repartida y basada fundamentalmente en la búsqueda constante de acuerdo y consenso.
<b>Acciones posteriores</b>	Actividad de intervención: “Compromiso con la organización”

**PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDAD DE INTERVENCIÓN N°6**

**NOMBRE DE LA ACTIVIDAD:** “Problemática de género: reflexión ante un caso”.

**Organización:** TF. Amigas de Ruth.

**Fecha:** Jueves 10 de julio 2014.

**Lugar:** Calle Carlos Ibáñez del Campo s/n paradero 12. Achupallas, Viña del Mar.

**Horario:** 17:00 – 18:00 hrs.

**Fase:** 2

**Objetivo:** Desarrollar un proceso de intervención socioeducativa en las organizaciones funcionales participantes, con el fin de fortalecer su funcionamiento como espacio de desarrollo de la mujer.

Actividad	Estrategia	Técnicas	Tiempo	Recursos	Medios de Verificación
<p><b>Primer momento:</b> Se exhibe un corto de sensibilización respecto a la temática de violencia género, debido a la problemática identificada en sesiones anteriores y a las necesidades organizacionales basadas en los requerimientos de las participantes junto con visualizar a la organización como un espacio de desarrollo de la mujer.</p> <p><b>Segundo momento:</b> Una vez expuesto el spot de sensibilización, mediante una presentación de power point se muestran preguntas vinculadas a la temática de violencia de género con el fin de generar un espacio de conversación y reflexión respecto de la temática.</p> <p><b>Tercer momento:</b> Se retoma la temática y se reflexiona respecto de la prevención de la violencia de género.</p>	<p>Socio educativa</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Participación grupal</li> <li>- Reflexión grupal</li> <li>- Discusión grupal</li> </ul>	<p>1 hora.</p>	<p><b>Materiales:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Proyector</li> </ul> <p><b>Humanos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mujeres participantes de la organización.</li> <li>- Alumnas TS UV.</li> </ul> <p><b>Infraestructura:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dependencias de la organización.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Registro de asistencia.</li> <li>- Registro fotográfico</li> <li>- Cuaderno de Campo.</li> </ul>

### CRÓNICA ACTIVIDAD DE INTERVENCIÓN N°6

**Fecha:** Jueves 10 de julio 2014.

**Actividad n°6:** “Problemática de género: reflexión ante un caso”.

**Organización:** CM. Amigas de Ruth.

**Lugar:** Calle Carlos Ibáñez del Campo s/n paradero 12. Achupallas, Viña del Mar.

**Horario:** 17:00-18:00 hrs.

**Participantes:** M.L, E.A, D.C, W.C, S.S, C.J, S.F, M.F, R.R, R.C, A.W, R.S, L.S, T.D, L.A, R.C, A.L

**Objetivo:** Desarrollar un proceso de intervención socioeducativa en las organizaciones funcionales participantes, con el fin de fortalecer su funcionamiento como espacio de desarrollo de la mujer.

#### Descripción de la actividad:

- **Primer momento:** Se concurre al lugar de funcionamiento de la organización a la hora pactada con anterioridad. Las alumnas esperan unos minutos para que finalice el taller de manualidades y se prepara el material audiovisual. Luego, se solicitó silencio y atención para explicar la actividad a realizar introduciendo la temática de violencia de género. Durante la presentación del video, se percibió interrupciones y desconcentración por parte de las mujeres conjuntamente con problemas técnicos que fueron solucionados a la brevedad.

- **Segundo momento:** Una vez finalizado el spot de sensibilización de violencia de género, las mujeres opinaron y comentaron acerca del video. Los comentarios principalmente estuvieron dirigidos a la actitud de la mujer violentada quien estuvo disminuida frente a la presencia del hombre, asimismo comentaron acerca del impacto que les causó las imágenes, extrapolando la realidad de la mujer violentada a la realidad cotidiana. Las alumnas exhibieron por medio de una presentación power point 6 preguntas relacionadas con la temática abordada en la presente sesión. Las preguntas respondidas fueron: *A su juicio, en caso de sufrir violencia ¿las mujeres están protegidas por la justicia?* Existió un desacuerdo debido a que algunas participantes comentaron que efectivamente las mujeres actualmente están más protegidas por la justicia que antes. Sin embargo, un grupo de participantes afirmaron que las mujeres deben llegar muertas para que la justicia actúe. De esta manera, se evidencia una dualidad de opiniones al interior de la organización. *¿Qué cree Ud. que se podría hacer para evitar la violencia de género?* Existió acuerdo entre las participantes respecto de la educación desde la infancia como forma de prevención de la violencia de género. *¿Cuándo cree Ud. que comienzan las primeras agresiones en la pareja (tanto física como psicológicamente)?* Se afirmó que las primeras agresiones comienzan cuando se falta al respeto tanto del hombre hacia la mujer como viceversa durante cualquier tipo de relación sentimental que exista entre un hombre y una mujer. *¿Ud. cree que los medios de comunicación influyen de alguna manera positiva/negativa en la violencia?* Las mujeres concuerdan en que los medios de comunicación influyen negativamente en la violencia debido a la exhibición constante de películas y teleseries violentas. Además existe culpabilidad tanto de la madre



como del padre cuando no están presentes y se desentienden del cuidado de sus hijos, exponiéndolos a desarrollar en escenarios de violencia. *Si Ud. presenciara actos de violencia de género ¿cómo actuaría?* Las mujeres concordaron en que lo primero que harían es denunciar al agresor o agresora para luego conversar respecto del hecho junto con las consecuencias que este conlleva para la familia. *A su juicio, ¿por qué motivo se llega a la violencia?* Los motivos principales identificados por las participantes fueron: falta de respeto y entorno negativo junto con el abuso y dependencia de alcohol y drogas.

- **Tercer momento:** Se brindó un espacio de reflexión permitiendo la conversación en torno a la temática abordada en la presente sesión, complementando lo expuesto en el video junto con las preguntas realizadas. Las participantes comentaron que en ocasiones es la mujer la culpable de que el hombre ejerza violencia ya que asocian el ser hombre con actitudes violentas. Mientras que el maltrato a la mujer se visualiza como una situación cotidiana que permite demostrar poder al interior del contexto familiar permitiendo la naturalización y aceptación de la violencia de género como un patrón de comportamiento que influye en el proyecto de vida. Asimismo, las participantes precisaron que no solo las mujeres son víctimas de violencia sino que también los hombres, sin embargo, cuando estos quieren denunciar no lo hacen por miedo y vergüenza. Se finalizó la sesión comentando acerca de los casos vistos en los medios de comunicación y sobre lo que podemos hacer para evitar a violencia.

**Análisis de la actividad en base a Ejes Temáticos**

<b>Género</b>	En las participantes existe una visión en la cual la crianza de los hijos e hijas es fundamentalmente tarea de la madre debido a que transmite las diversas reglas y normas de comportamiento, ejecuta labores domésticas que son determinantes en el desarrollo futuro de los hijos e hijas, por ende se transforman en un actor principal en la educación contra la no violencia. Se identifican características de las mujeres vinculadas constantemente a la inclusión de la mujer dentro de los contextos familiares, la corresponsabilidad de tareas entre hombre-mujer no se visualiza arraigada en ambos sexos como una necesidad familiar. En cuanto a los roles de género, las participantes identifican al hombre con un rol proveedor y jefe de hogar, siendo la mujer su apoyo y encargada de labores de crianza y domésticas.
<b>Organización Social</b>	La organización mantiene una capacidad de adecuarse y posicionarse apropiadamente en los diversos contextos que fueron requeridos para enfrentar la temática con una actitud crítica, consciente y reflexiva por parte de las participantes. Existe una participación constante de las mujeres, evidenciando motivación y respeto por las opiniones de las otras integrantes, facilitando el avance de la organización hacia el cumplimiento de tareas y objetivos sustentados en una comunicación adecuada. Existe un sentido compartido de pertenencia basado en valores y afinidades similares, interactuando de acuerdo a ciertas pautas establecidas. La organización es un espacio de mejoramiento del bienestar personal y social de las mujeres, y a la vez permite construir opinión respecto de determinados temas. Se visualiza constantemente en la organización la existencia de vínculos y redes que se entrelazan entre las participantes generando el aumento de habilidades sociales y actitudes de liderazgo. Con la actividad se visualizó a la organización como un espacio protector donde se asume un rol en la atención de las necesidades y problemas tanto personales como sociales, configurándose como actores sociales en el desarrollo cotidiano de la persona.

<b>Liderazgo</b>	Se percibe la influencia de personalidades que sobresalen en la organización al momento de opinar respecto de la temática abordada, dirigida a través de procesos comunicativos que permiten lograr el cumplimiento de las exigencias establecidas para la sesión. Durante la actividad, el liderazgo es ejercido por diversas integrantes de la organización quienes demuestran capacidades de dirección y conducción frente a determinados escenarios y circunstancias que se requirieron con el fin de lograr la cohesión grupal y movilización del mismo hacia el cumplimiento de los objetivos propuestos. Se visualiza la aceptación de estos liderazgos por parte de los integrantes de la organización permitiendo el desarrollo de una capacidad reflexiva y crítica más que su anulación. Asimismo, la organización como un todo basado tanto en sus componentes formales como informales en quien determina el ejercicio del liderazgo, pero a su vez este influye en la realidad organizacional.
<b>Acciones posteriores</b>	Actividad de intervención: “Compromiso con la organización”

**PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDAD DE INTERVENCIÓN N°6**

**NOMBRE DE LA ACTIVIDAD:** “Problemática de género: reflexión ante un caso”.

**Organización:** AE. Esperanza.

**Fecha:** Viernes 11 de julio 2014.

**Lugar:** Av. Tamarugal s/n. El Olivar, Viña del Mar.

**Horario:** 10:00 – 11:00 hrs.

**Fase:** 2

**Objetivo:** Desarrollar un proceso de intervención socioeducativa en las organizaciones funcionales participantes, con el fin de fortalecer su funcionamiento como espacio de desarrollo de la mujer.

Actividad	Estrategia	Técnicas	Tiempo	Recursos	Medios de Verificación
<p><b>Primer momento:</b> Se exhibe un corto de sensibilización respecto a la temática de violencia género, debido a la problemática identificada en sesiones anteriores y a las necesidades organizacionales basadas en los requerimientos de las participantes junto con visualizar a la organización como un espacio de desarrollo de la mujer.</p> <p><b>Segundo momento:</b> Una vez expuesto el spot de sensibilización, mediante una presentación de power point se muestran preguntas vinculadas a la temática de violencia de género con el fin de generar un espacio de conversación y reflexión respecto de la temática.</p> <p><b>Tercer momento:</b> Se retoma la temática y se reflexiona respecto de la prevención de la violencia de género.</p>	<p>Socio educativa</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Participación grupal</li> <li>- Reflexión grupal</li> <li>- Discusión grupal</li> </ul>	<p>1 hora.</p>	<p><b>Materiales:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Proyector</li> </ul> <p><b>Humanos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mujeres participantes de la organización.</li> <li>- Alumnas TS UV.</li> </ul> <p><b>Infraestructura:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dependencias de la organización.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Registro de asistencia.</li> <li>- Registro fotográfico</li> <li>- Cuaderno de Campo.</li> </ul>

### CRÓNICA ACTIVIDAD DE INTERVENCIÓN N°6

**Fecha:** Viernes 11 de julio 2014.

**Actividad n°6:** “Problemática de género: reflexión ante un caso”.

**Organización:** AE. Esperanza.

**Lugar:** Av. Tamarugal s/n. El Olivar, Viña del Mar.

**Horario:** 10:00 – 11:00 hrs.

**Participantes:** A.C, L.P, F.L, T.M, M.U, M.M, A.P, G.R, C.S.

**Objetivo:** Desarrollar un proceso de intervención socioeducativa en las organizaciones funcionales participantes, con el fin de fortalecer su funcionamiento como espacio de desarrollo de la mujer.

#### Descripción de la actividad:

- **Primer momento:** Se concurre al lugar de funcionamiento de la organización a la hora pactada con anterioridad. Mientras que las participantes se acomodaron, las alumnas prepararon el material audiovisual. Se explicó la actividad introduciendo el tema de violencia de género, y su vinculación con las problemáticas y necesidades organizacionales percibidas, además del papel que juega la organización y sus integrantes en el desarrollo personal de la mujer. Posteriormente, se exhibió un corto de sensibilización acerca de la temática propuesta para la actividad.

- **Segundo momento:** Una vez finalizado el spot de sensibilización de violencia de género, las mujeres reflexionaron y comentaron acerca del video exhibido, refiriendo que la situación presentada se acerca bastante a la realidad que viven cotidianamente, pudiendo relacionar el contenido del spot con las experiencias cercanas de cada una, las alumnas comentaron que la violencia de género es un problemática social que se presenta transversalmente y que a partir de ésta se respondieran las siguientes preguntas. Por medio de una presentación power point se exhibieron 6 preguntas relacionadas con la temática abordada en la presente sesión: *A su juicio, en caso de sufrir violencia ¿las mujeres están protegidas por la justicia?* Las respuestas correspondieron a dos perspectivas de la temática, primero que la mujer debe ser víctima de varios episodios de violencia para que los carabineros o la autoridad respondan a la denuncia, y segundo afirman que las mujeres denuncian pero luego no siguen con el proceso. A partir de esto, las integrantes cuentan sus experiencias personales en torno a las denuncias que han realizado y como la justicia actuó en ese instante. Asimismo, comentaron en algún caso haber retirado la denuncia, debido a la protección de su familia. *¿Qué cree Ud. que se podría hacer para evitar la violencia de género?* Frente a esta pregunta las participantes mencionan que “de repente sirven los golpes” o “Yo creo que respondiendo con la misma violencia”. Por lo que existe en la mayoría de las participantes, una naturalización de la violencia. Algunas participantes que comentan no han sido violentadas, confrontan estas



opiniones afirmando la no utilización de violencia para la solución de conflictos al interior de la familia.

*¿Cuándo cree Ud. que comienzan las primeras agresiones en la pareja (tanto física como psicológicamente)?* Existe acuerdo entre las participantes que las primeras agresiones comienzan en el pololeo, y que éstas se van intensificando a medida que pasa el tiempo y que se van formalizando las relaciones. *¿Ud. cree que los medios de comunicación influyen de alguna manera positiva/negativa en la violencia?* Las participantes concordaron en que la influencia de los medios de comunicación es negativa porque se exhibe demasiada violencia sobre todo en las teleseries. Sin embargo, la crianza tanto de la madre como padre influye notoriamente, respecto a esta opinión las mujeres de mayor edad comentaron que es crucial la prevención y la atención a los procesos de desarrollo de los hijos e hijas, comentando que las situaciones observadas por estos en caso de violencia, son replicadas en un futuro. *Si Ud. presenciara actos de violencia de género ¿cómo actuaría?* Según las respuestas, frente a un acto de violencia lo primero que harían es denunciar al agresor o agresora y luego, se involucrarían con el fin de conversar para ayudar a solucionar los conflictos. No obstante, refieren que las veces que han actuado de esta manera han conllevado problemas con las partes involucradas por lo que prefieren desligarse de la situación. *A su juicio, ¿por qué motivo se llega a la violencia?* Los motivos principales identificados por las participantes fueron: celos, dinero, adicciones y un entorno negativo. Durante el desarrollo de la conversación respecto a las preguntas, se mantuvo un ambiente de debate y opinión respecto de la temática, asimismo, las mujeres comentaron sus experiencias por lo que se percibió un ambiente de confianza, respeto y apoyo mutuo en la organización.

**- Tercer momento:** Se brindó un espacio de reflexión permitiendo la conversación en torno a la temática abordada en la presente sesión, transformándose la actividad en un espacio de ayuda recíproca basada en experiencias vividas y cercanas. Las participantes señalaron para concluir, que a veces no existe violencia física en las relaciones de pareja pero si psicológica, ésta en ocasiones es peor debido a lo que desencadena en el interior de cada persona. A partir de los comentarios de las mujeres, se declara que la violencia ejercida hacia la mujer se sigue generando por culpa de las mujeres, quienes no han sido capaces aun de crear conciencia en su entorno del peligro de la violencia en los diversos ámbitos de la vida. Sin embargo, afirman que tanto las mujeres como hombres merecen una segunda oportunidad pero todo depende de cómo sea el convivir en las relaciones de pareja ya que es necesario establecer límites y reglas. La actividad permitió conocer la realidad personal y familiar de cada mujer, situación que significó la comprensión de la violencia como un fenómeno presente en toda la sociedad donde las relaciones de poder juegan un papel esencial. Se finalizó la sesión agradeciendo la participación, la confianza, la comunicación de sus experiencias que servirá para aquellas participantes que pudiesen exponerse a una situación de violencia.

#### Análisis de la actividad en base a Ejes Temáticos

##### Género

Desde la perspectiva de las mujeres, la violencia de género se convierte en un mecanismo de control social que sirve para mantener el status de la dominación masculina y subordinación femenina. De esta manera, existen elementos y factores diversos que han conducido a la dominación

	<p>masculina impidiendo a las mujeres su pleno desarrollo, autonomía y seguridad para hacer frente a la violencia. Asimismo, se aprecia que durante el desarrollo de la actividad, la temática vinculada a la inclusión de la mujer dentro de la sociedad ha significado un cambio profundo donde ha tomado un posicionamiento relevante dentro del contexto privado y público, situación que ha conllevado transformaciones fundamentales en la relación hombre-mujer, buscando igualdad de género a partir de la construcción de un modelo de relación familiar basado en compartir lo común y respetar lo individual. Se identifica que tanto las mujeres individualmente como la organización en su conjunto pretenden romper un rol de genero establecido, incorporando su fuerza laboral como sostén familiar e imprescindible para el funcionamiento del hogar, no obstante existe una dicotomía entre sus actividades y las problemáticas ligadas a la violencia que muchas de ellas viven o han vivido.</p>
<b>Organización Social</b>	<p>La organización se concibe como un espacio de cooperación y satisfacción de necesidades donde las integrantes comparten creencias y conductas similares interactuando en forma regular de acuerdo a ciertas pautas establecidas. En el ámbito de la participación en la organización, los vínculos y redes que se entrelazan entre las integrantes permite establecer un ambiente de interacción basado en la confianza y apoyo. De esta forma, la agrupación es un espacio donde se busca alcanzar el desarrollo de las integrantes que la componen por medio de las actividades y temáticas, que a la vez contribuyen a posicionar a la organización y a sus mujeres como un actor social relevante, y como un espacio social transformador de actitudes y transmisor de determinados valores, prácticas y habilidades. Asimismo, se asume que la participación en la atención de las necesidades y los problemas sociales es central, transformándose en un factor protector para las mujeres que ahí participan.</p>
<b>Liderazgo</b>	<p>Se percibe la existencia de integrantes que ejercen un liderazgo basado en la capacidad de influencia sobre la agrupación en determinadas circunstancias que requirió la sesión, esta influencia sustentada en la personalidad y actitud de las mujeres, significó la motivación a las integrantes para su participación y opinión. De esta manera, las integrantes que se transformaron en líderes durante la actividad fueron capaces de internalizar determinados comportamientos y habilidades necesarios para el cumplimiento de los objetivos propuestos para la sesión asumiendo un actitud que incitó el acuerdo y el interés de las participantes. Los estilos de liderazgos democráticos y participativos fueron los que predominaron en la actividad, la líder fue capaz de transmitir una actitud de igualdad con las participantes reconociendo que la influencia puede ser mutua. Así, la naturaleza y realidad de organizacional es quien determinará el ejercicio del liderazgo.</p>
<b>Acciones posteriores</b>	<p>Actividad de intervención: "Compromiso con la organización"</p>

**PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDAD DE INTERVENCIÓN N°7**

**NOMBRE DE LA ACTIVIDAD:** “Compromiso con la organización”

**Organización:** CM. Bella Unión.

**Fecha:** 23 de julio de 2014.

**Lugar:** Calle Bella Unión pasaje 2 #1017. Forestal Alto, Viña del Mar.

**Hora:** 15:30 – 16:15 hrs.

**Fase:** 2

**Objetivo:** Desarrollar un proceso de intervención socioeducativa en las organizaciones funcionales participantes, con el fin de fortalecer su funcionamiento como espacio de desarrollo de la mujer.

Actividad	Estrategia	Técnicas	Tiempo	Recursos	Medios de Verificación
<p><b>Primer momento:</b> Se exhibe un corto animado que aborda la temática de trabajo en equipo llamado “La Carreta”. Se entrega un espacio para reflexión y discusión de la temática.</p> <p><b>Segundo momento:</b> Se presenta un papelógrafo con el dibujo de una carreta que simboliza al equipo. Alrededor del dibujo se encuentran sueltas cintas de papel con palabras que pudiesen caracterizar a una organización. Se les solicita a las participantes que peguen dentro del dibujo de la carreta aquellas frases que representen el pasado, presente y futuro de su organización.</p> <p><b>Tercer momento:</b> Finalmente se propone comentar las frases seleccionadas mediante la guía de las siguientes preguntas: ¿Están todas de acuerdo en que es así la realidad de este grupo? ¿Qué es lo que más cambio en el último tiempo en esta organización? ¿Qué características favorecen el avance hacia una organización cohesionada? A partir de lo dicho se pueden ofrecer nuevos elementos para la reflexión. Finaliza la actividad.</p>	<p>Socio educativa</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Participación grupal</li> <li>- Reflexión grupal</li> <li>- Discusión grupal</li> </ul>	<p>45 min.</p>	<p><b>Materiales:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Proyector</li> <li>- Papelógrafo.</li> <li>- Frases recortadas</li> <li>- Cinta adhesiva.</li> </ul> <p><b>Humanos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mujeres participantes de la organización.</li> <li>- Alumnas TS UV.</li> </ul> <p><b>Infraestructura:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dependencias de la organización.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Registro de asistencia.</li> <li>- Registro fotográfico</li> <li>- Cuaderno de Campo.</li> </ul>

### CRÓNICA ACTIVIDAD DE INTERVENCIÓN N°7

**Fecha:** Miércoles 23 de julio 2014.

**Actividad n°7:** "Compromiso con la organización"

**Organización:** CM. Bella Unión.

**Lugar:** Calle Bella Unión pasaje 2 #1017 Forestal Alto. Viña del Mar.

**Horario:** 15:30 - 16:15 hrs.

**Participantes:** H.H, R.H, A.S, J.T, R.C, J.G,

**Objetivo:** Desarrollar un proceso de intervención socioeducativa en las organizaciones funcionales participantes, con el fin de fortalecer su funcionamiento como espacio de desarrollo de la mujer.

#### Descripción de la actividad:

- **Primer momento:** Se concurre al lugar de funcionamiento de la organización a la hora pactada. Se esperaron unos minutos a que las participantes llegaran a la sesión. Las alumnas prepararon el material audiovisual para luego exhibir el corto animado "La Carreta". Las mujeres atentas al corto conversaron acerca del trabajo en equipo y comentaron activamente episodios del video, aseverando la importancia de la coordinación y de la meta en conjunto que un grupo debe tener. Mostraron conformidad respecto a la exhibición del video refiriendo que cada sesión han ido aprendiendo más, a cómo desarrollarse y trabajar dentro de la organización, asimismo en el aspecto personal también las sesiones han entregado un beneficio en cuanto a su motivación y expresión de creatividad y habilidades personales. De la misma manera, las participantes comentaron de que su organización se parece a la última carreta del video, todas trabajando en conjunto para conseguir lo que quieren. No se percibieron divisiones o comentarios negativos

**Segundo momento:** Luego de esto, se expuso en el centro de la mesa el papelógrafo con el dibujo de la carreta, donde las mujeres a partir de los recortes de palabras posicionados en desorden arriba de la mesa, entregaron a su organización características y palabras que la definen, ubicando los recortes en el centro del dibujo. Las palabras que las mujeres eligieron para su organización fueron: actitud, escucha, familia, confiabilidad, vida, oportunidades, equipo, desafíos, elección, protección, nobleza, cariño. La actividad contó con la participación y motivación de todas las mujeres integrantes, convirtiéndose en un momento recreativo pero a la vez educativo respecto de las potencialidades que ellas perciben e identifican de su agrupación.

**Tercer momento:** Finalmente, las mujeres crearon un espacio de conversación respecto de la temática y respondieron a las preguntas de las alumnas *¿Están todas de acuerdo en que es así la realidad de este grupo? ¿Qué es lo que más cambio en el*



<p><i>último tiempo en esta organización? ¿Qué características favorecen el avance hacia una organización cohesionada?</i></p> <p>Expresaron que lo que más ha cambiado, es que han desarrollado más actividades y han pasado a ser un grupo más cohesionado y con metas más grandes, más que sólo ir a compartir, esto ha formalizado a la organización, y que su confianza, cariño y comunicación son las características principales que hacen que su organización avance y sea cohesionada. Por otra parte, agradecieron a las alumnas por sus intervenciones, refiriendo que han hecho crecer tanto a la organización como a las participantes individualmente, y que gracias al apoyo brindado ellas fueron beneficiadas con la asistencia de una profesora gratuita que les dictará clases de bordado. Finalizó la sesión y se agradeció por su activa participación.</p>	
<p><b>Análisis de la actividad en base a Ejes Temáticos</b></p>	
<p><b>Género</b></p>	<p>Durante el desarrollo de la actividad fue posible visualizar este eje en un primer momento en las conversaciones rutinarias que las participantes mantienen, al igual que en otras actividades su comienzo de sesión se basa en conversaciones de su vida familiar, anécdotas y tareas que han tenido que desempeñar en el hogar. Mediante el transcurso de la actividad, las mujeres apartaron de las palabras que definieron a su organización el término “Masculino” configurando su “carreta” de manera en que fuera representativa de las mujeres que allí participan, dando cuenta y expresando que los hombres no tienen cabida en la organización debido a ésta se transforma en un espacio exclusivo de la mujer e identifican a las actividades que realizan como propias de la mujer y que no las comparte el hombre.</p>
<p><b>Organización Social</b></p>	<p>Gracias al corto animado, las mujeres pudieron expresar de mayor manera su cohesión como grupo. Fue posible percibir un sentir compartido respecto del tipo de grupo que conforman, de la comunicación que mantienen y de la unión que las caracteriza gracias a la creación de su “carreta”. Asimismo, se evidencia una relación de apoyo y ayuda mutua entre las integrantes que expresan constantemente. Se identifican como un grupo unido, cohesionado, con un objetivo común y metas compartidas, además la organización mantiene un sentido de pertenencia y una dinámica aceptada por todas las integrantes, si bien existen inasistencias, las que asisten constantemente cumplen a cabalidad con las características que comparten y las reglas que guía y sostiene a la organización. A medida que se desarrolló la elección de las palabras, relacionaron la mayoría con el trabajo en equipo y la ayuda mutua, lo que da cuenta de una presente asociatividad que es el camino al crecimiento, al éxito y cumplimiento de sus objetivos y/o metas. Las dinámica y actividades que se han desarrollado dentro de la organización, dieron a ésta un carácter más formal, lo que evidenciado por las propias mujeres entregó a ellas enseñanzas y mayor confianza en sí mismas, convirtiéndose entonces este grupo en un espacio potenciador de las habilidades y a la vez creador de nuevas prácticas.</p>
<p><b>Liderazgo</b></p>	<p>Se evidenciaron liderazgos que se encontraban ocultos o disminuidos en otras actividades, adquiriendo por parte de otras participantes, la confianza para sacar a relucir sus cualidades conductoras y darle mayor importancia a su opinión expresando voluntariamente su sentir respecto de la temática. El liderazgo no se encuentra ejercido exclusivamente por una persona si no que es compartido en la sesión y hay características de una asamblea en igualdad de poder donde ninguna es más que otra, lo que permitió el adecuado y positivo desarrollo de la actividad, cumpliendo el objetivo propuesto para ésta y expresando por parte de las participantes alegría, convicción y conformidad respecto de la dinámica realizada</p>
<p><b>Acciones posteriores</b></p>	<p>Actividad de intervención: “Retomando contenidos 1”.</p>

PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDAD DE INTERVENCIÓN N°7

**NOMBRE DE LA ACTIVIDAD:** “Compromiso con la organización”

**Organización:** TF. Amigas de Ruth

**Fecha:** 24 de julio de 2014.

**Lugar:** Calle Carlos Ibáñez del Campo s/n paradero 12 Achupallas, Viña del Mar.

**Hora:** 17:30 – 18:30 hrs

**Fase:** 2

**Objetivo:** Desarrollar un proceso de intervención socioeducativa en las organizaciones funcionales participantes, con el fin de fortalecer su funcionamiento como espacio de desarrollo de la mujer.

Actividad	Estrategia	Técnicas	Tiempo	Recursos	Medios de Verificación
<p><b>Primer momento:</b> Se entrega información respecto de la convocatoria al programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar de la OCM Viña del Mar, junto con otras informaciones del departamento.</p> <p><b>Segundo momento:</b> Se presenta un papelógrafo con el dibujo de un cuadrado en el centro el cual simboliza a la organización. Alrededor del dibujo se encuentran sueltas cintas de papel con palabras que pudiesen caracterizar a su organización. Se les solicita a las participantes que peguen dentro del cuadrado dibujado aquellas frases que representen el pasado, presente y futuro de su organización.</p> <p><b>Tercer momento:</b> Finalmente se propone comentar las frases seleccionadas mediante la guía de las siguientes preguntas:                      ¿Están todas de acuerdo en que es así la realidad de este grupo?                      ¿Qué es lo que más cambio en el último tiempo en esta organización? ¿Qué características favorecen el avance hacia una organización cohesionada? A partir de lo dicho se pueden ofrecer nuevos elementos para la reflexión. Finaliza la actividad.</p>	Socio educativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Participación grupal</li> <li>- Reflexión grupal</li> <li>- Discusión grupal</li> </ul>	1 hora.	<p><b>Materiales:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Papelógrafo.</li> <li>- Frases recortadas</li> <li>- Cinta adhesiva.</li> </ul> <p><b>Humanos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mujeres participantes de la organización.</li> <li>- Alumnas TS UV.</li> </ul> <p><b>Infraestructura:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dependencias de la organización.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Registro de asistencia.</li> <li>- Registro fotográfico</li> <li>- Cuaderno de Campo.</li> </ul>

### CRÓNICA ACTIVIDAD DE INTERVENCIÓN N°7

**Fecha:** Jueves 24 de julio de 2014.

**Actividad n°7:** “Compromiso con la organización”

**Organización:** TF. Amigas de Ruth.

**Lugar:** Calle Carlos Ibáñez del Campo s/n paradero 12. Achupallas, Viña del Mar.

**Horario:** 17:30-18:30 hrs.

**Participantes:** R.C, C.J, A.W, R.G, R.C, M.S, E.A, M.F, A.L, M.L, R.P, R.S, M.G, M.V, M.V, M.G, T.A.

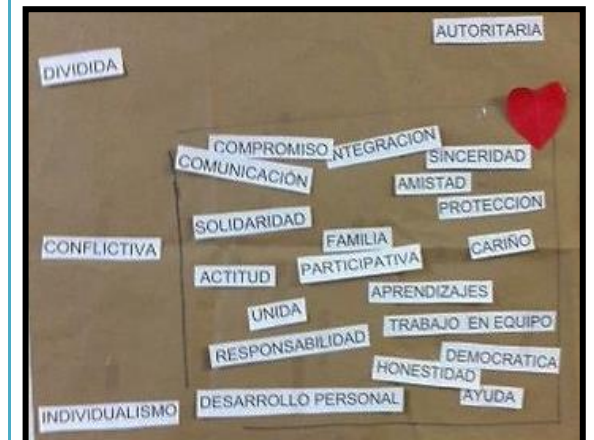
**Objetivo:** Desarrollar un proceso de intervención socioeducativa en las organizaciones funcionales participantes, con el fin de fortalecer su funcionamiento como espacio de desarrollo de la mujer.

#### Descripción de la actividad:

- **Primer momento:** Se concurre al lugar de funcionamiento de la organización a la hora pactada anteriormente. Se da inicio a la sesión “Compromiso con la organización” entregando información acerca de la postulación a programas y beneficios otorgados por la OCM Viña del Mar. Las alumnas explicaron a la organización la temática a desarrollar en la presente sesión vinculada principalmente a identificar y reconocer las características de la organización desde la perspectiva de las integrantes de la misma, luego se dieron las indicaciones para iniciar la actividad.

**Segundo momento:** Posteriormente, se pegó un papelógrafo en la pizarra de la organización, que contenía un cuadrado en el centro representando a la organización. De esta manera, se solicitó a las participantes que salieran adelante para pegar en el papelógrafo las palabras distribuidas en las mesas de trabajo, que según su opinión caracterizaban a la organización. Las mujeres participaron activamente al momento de seleccionar aquellas palabras que caracterizaban a la organización, finalizando en pocos minutos los requerimientos exigidos al inicio de la actividad. Se evidenció que existe acuerdo entre las integrantes de la organización respecto de la selección de las palabras, es decir, conocen la realidad de la organización, aquello positivo y negativo, lo que facilitó el desarrollo óptimo de la sesión y cumplimiento del objetivo propuesto en la organización. Según las opiniones y palabras escogidas por las participantes, la organización “Amigas de Ruth” se caracteriza por: “Solidaridad, compromiso, trabajo en equipo, ayuda, cariño, protección, sinceridad, amistad, actitud, unidas, responsabilidad, desarrollo personal, honestidad, democrática, familia, participación, comunicación e integración”. Las palabras excluidas por la organización fueron: “Dividida, autoritaria, individualista y conflictiva”, existiendo un acuerdo al momento de apartar estas palabras de su organización.

**Tercer momento:** Para finalizar la actividad, se planteó un momento de reflexión en torno a la conversación sustentada en preguntas realizadas a la organización. Frente a la pregunta *¿Están todas de acuerdo en que es así la realidad de este grupo?* La mayor parte de las participantes respondieron que según lo expuesto en el papelógrafo se asemejaba a lo que presenciaban



<p>diariamente en la organización, donde el trabajo en equipo y la ayuda y protección fueron las características más comentadas y consideradas fundamentales para la organización. Las integrantes de la organización concuerdan en que las características que favorecen el avance hacia una organización cohesionada se vinculan sobre todo con la sinceridad, solidaridad, unión y compromiso. De esta manera, se visualiza que la organización es capaz de identificar los elementos que determinan su realidad y futuro. Se finalizó la sesión agradeciendo la participación y compromiso para el desarrollo de la presente actividad.</p>	
<p><b>Análisis de la actividad en base a Ejes Temáticos</b></p>	
<p><b>Género</b></p>	<p>Al momento de iniciar la actividad, todas las manualidades que desarrollaban las integrantes se caracterizan por ser socialmente vinculadas a la mujer, muñecas, cuadernos rosados, flores y bisutería dan forma al clima organizacional. Mientras que otras, realizan actividades comerciales relacionadas con la venta de joyas y ropa interior femenina, lo que crea una perspectiva respecto a la organización de su vida social y a sus redes, lo que se refleja no solo en el ámbito económico sino que también en lo cultural y en lo social. Esto entrega la organización una cultura y una construcción de género particular que es socializado entre las participantes y en su entorno privado al integrar a sus familias a este grupo. A la vez la organización potencia y motiva la realización de este tipo de actividades, perpetuando el modelo cultural y de género que impera, donde la religión tiene un papel fundamental en esta construcción, ya que les muestra cómo la mujer debe enfrentar su vida.</p>
<p><b>Organización Social</b></p>	<p>Existe un acuerdo entre las integrantes acerca de lo que significa y lo que es pertenecer a la organización para cada una, esta situación se visualiza al momento en que las mujeres escogen y opinan sobre las palabras definitorias de su grupo, donde una de las características que predomina es la unión, a pesar de la existencia de subgrupos que realizan diferentes actividades. La organización tiene un fin mayor el cual las convoca, siendo las actividades una tarea complementaria a los objetivos y que se transforman en una ayuda para llegar al fin máximo religioso. La existencia de una estructura definida permite la adecuación y pertenencia de las participantes al grupo, teniendo éste participantes rotativas que son capaces de integrarse a la organización gracias a sus límites y normas definidas y su dinámica interna clara. Todo esto también permite que las conductas de las integrantes estén reguladas por esta dinámica. La alta participación y asistencia de las mujeres en la organización permite crear y favorece el sentido de pertenencia y la sustentabilidad del grupo, lo que se constituye como un requisito para el desarrollo de la organización en torno a las actividades que realizan y a los objetivos comunes.</p>
<p><b>Liderazgo</b></p>	<p>En un comienzo, existió un liderazgo influyente y claro por parte de la presidenta de la directiva quien dirigió la actividad, sin embargo durante el transcurso de la actividad se evidencia el peso de la opinión de aquellas integrantes que tienen más años dentro de la organización, quienes hacen visible su liderazgo respecto de las más nuevas, quienes ejercen poder y hacen evidente el respeto que existe por la antigüedad. Este liderazgo se percibe al momento de tocar temática que se relacionan con las bases grupales y la naturaleza de la organización, siendo totalmente circunstanciales y aprobando todo aquello que se relacione con la continuidad del grupo, siendo aceptado por las demás integrantes e influyendo el pensamiento y clima organizacional.</p>
<p><b>Acciones posteriores</b></p>	<p>Actividad de intervención: Retomando contenidos 1.</p>

PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDAD DE INTERVENCIÓN N°7

**NOMBRE DE LA ACTIVIDAD:** “Compromiso con la organización”

**Organización:** AE. Esperanza.

**Fecha:** 25 de julio de 2014.

**Lugar:** Av. Tamarugal s/n El Olivar, Viña del Mar.

**Hora:** 10:00 – 11:00 hrs.

**Fase:** 2

**Objetivo:** Desarrollar un proceso de intervención socioeducativa en las organizaciones funcionales participantes, con el fin de fortalecer su funcionamiento como espacio de desarrollo de la mujer.

Actividad	Estrategia	Técnicas	Tiempo	Recursos	Medios de Verificación
<p><b>Primer momento:</b> Se exhibe un corto animado sobre el trabajo en equipo y comunicación grupal llamado “El Puente”. Se entrega un espacio para reflexión y discusión de la temática.</p> <p><b>Segundo momento:</b> Se solicita a las participantes que formulen preguntas o inquietudes hacia el grupo, las que tengan que ver con el momento en que se encuentra la organización. Posteriormente las alumnas leen las preguntas y se motiva a dar una respuesta grupal a cada una de las inquietudes.</p> <p><b>Tercer momento:</b> A partir de las respuestas se propone un espacio de conversación en torno al presente y futuro de la organización, buscando formas de potenciar y fortalecer a la organización. Finaliza la actividad.</p>	Socio educativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Participación grupal</li> <li>- Reflexión grupal</li> <li>- Discusión grupal</li> </ul>	1 hora.	<p><b>Materiales:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Proyector</li> <li>- Hojas de papel.</li> <li>- Lápices.</li> </ul> <p><b>Humanos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mujeres participantes de la organización.</li> <li>- Alumnas TS UV.</li> </ul> <p><b>Infraestructura:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dependencias de la organización.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Registro de asistencia.</li> <li>- Registro fotográfico</li> <li>- Cuaderno de Campo.</li> </ul>

### CRÓNICA ACTIVIDAD DE INTERVENCIÓN N°7

**Fecha:** Viernes 25 de julio 2014.

**Actividad n°7:** "Compromiso con la organización"

**Organización:** AE. Esperanza

**Lugar:** Av. Tamarugal s/n. El Olivar, Viña del Mar.

**Horario:** 10:00 – 11:00 hrs.

**Participantes:** C.S, F.L, G.R, A.P, M.M, P.C, K.D.

**Objetivo:** Desarrollar un proceso de intervención socioeducativa en las organizaciones funcionales participantes, con el fin de fortalecer su funcionamiento como espacio de desarrollo de la mujer.

#### Descripción de la actividad:

- **Primer momento:** Se concurre al lugar de funcionamiento de la organización a la hora pactada. Se esperaron unos minutos a que las participantes llegaran a la sesión. Las alumnas prepararon el material audiovisual. Se exhibió el corto animado "El Puente". Las mujeres atentas al corto conversaron acerca del trabajo en equipo y comentaron algunos episodios del video aseverando la importancia de la coordinación y de la meta en conjunto que un grupo debe tener. Las participantes comentaron los problemas de comunicación que han existido dentro del grupo, lo que tiene como repercusión la poca asistencia que existió en la sesión realizada. Por otra parte, refirieron que la presidenta se ausentará por lo que la vicepresidenta tomará su cargo, esto ha llevado a una doble toma de decisiones y a un desmedro en la comunicación entre las participantes. Las alumnas explicaron a la organización la temática a desarrollar en la presente sesión.

**Segundo momento:** Se entregaron hojas blancas a cada una de las participantes y se solicitó que formularán preguntas o inquietudes que quisieran realizar a la organización. Luego de unos minutos, las alumnas leyeron las preguntas y/o inquietudes manifestadas por las integrantes, que fueron las siguientes: "*¿Por qué no asisten a la organización si antes veníamos todas? ¿Qué esperamos de la organización? ¿Se podría cambiar el día de reunión? ¿Qué se podría hacer para salvar a la organización?*". Una vez que se leyeron las preguntas se motivó a la agrupación a dar respuesta a cada pregunta. De esta manera, las participantes afirmaron que los motivos de la constante inasistencia de las integrantes se deben principalmente a la ausencia de talleres y actividades junto con los horarios de trabajo que impiden asistir de manera regular a la organización. Asimismo, explicaron que actualmente no esperan nada de la agrupación debido que la directiva se ha encontrado con problemas donde la escasa comunicación junto con la toma de decisiones de manera unilateral realizada por la presidenta, ha significado que la delegación de cargos no se lleve a cabo adecuadamente ya que no existe autonomía por parte de la vicepresidenta en la toma de decisiones frente a las diversas circunstancias que enfrenta la organización. De esta manera, las mujeres de la agrupación concordaron en que se deben realizar esfuerzos personales y sobre todo comprometerse a realizar cambios para que la



organización no se disuelva y avance hacia el cumplimiento de las diversas metas y fines que se propusieron.

**Tercer momento:** Para finalizar la actividad se brindó un espacio de conversación para buscar alternativas con el fin de potenciar a la organización considerando la formalización del reglamento interno de la agrupación esbozado la sesión anterior, como un avance para fortalecer los procesos internos de la misma. Las participantes afirmaron que la inadecuada comunicación entre la directiva se considera un problema grave que debe solucionarse de manera efectiva y rápida ya que es un elemento que actualmente está influyendo negativamente en las relaciones interpersonales al interior de la directiva y que amenaza directamente a la conformación de la agrupación creando conflictos. Las alumnas propusieron que las mujeres acordaran formas para reunir a más participantes y realizar una asamblea para definir los lineamientos futuros de la organización. Se fijó fecha para asamblea. Se finalizó la sesión.

#### Análisis de la actividad en base a Ejes Temáticos

<b>Género</b>	Durante la realización de la actividad fue posible visualizar que integrantes de la agrupación insisten reiteradamente en comentar que deben realizar labores domésticas en sus hogares, razón por la cual la concentración de las participantes se ve afectada. La asistencia de algunas mujeres depende de las circunstancias escolares de sus hijos e hijas, percibiendo que el ámbito doméstico y familiar es relevante y afecta el desarrollo de la organización, asimismo se comenta la necesidad de la realización de labores domésticas debido a la jefatura de hogar y/o ausencia del padre o pareja. Esta situación ha significado que la organización se deba adecuar a las necesidades externas de las mujeres y vaya modificando su estructura dependiendo de la contingencia que se presente en la vida de cada participante.
<b>Organización Social</b>	A causa de la toma de decisiones unilateral y arbitraria, y el ejercicio del cargo y poder en una sola persona, la organización al momento de ausentarse la presidenta comienza a sufrir una crisis interna la cual repercute tanto en las relaciones existentes dentro de la directiva, y entre ésta y las participantes, situación que se ha visto empeorada por las dificultades en los procesos comunicacionales dentro de la organización. Todas estas complicaciones que han traspasado los límites organizacionales han afectado la postulación a fondos, la realización de actividades, entre otras funciones que realizaba la organización, escenario que las mujeres lamentan y sacan a relucir al momento de la construcción de las preguntas de la actividad. Asimismo, esto ha influido en el abandono de la organización por parte de algunas socias, y la alta inasistencia. La asistencia de las participantes solo aumenta al existir un motivo específico que las pueda beneficiar tanto personal como económicamente. Debido a todo esto, se percibe que no existe un sentido de pertenencia arraigado hacia la organización, el que se ha disminuido y afectado por las problemáticas en la dinámica interna de la organización.
<b>Liderazgo</b>	No se evidencia un liderazgo sobresaliente en la sesión, no obstante aquellas que normalmente lideran los procesos mantienen opinión fuerte y fundada y entregan el espacio para la opinión y participación de las demás. Se observa un nivel equitativo en la sesión y un liderazgo presente en todas las participantes en diferente manera, esto motivado por su personalidad y actividad emprendedora.
<b>Acciones posteriores</b>	Actividad de intervención: Retomando contenidos 1.

**PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDAD DE INTERVENCIÓN N°7**

**NOMBRE DE LA ACTIVIDAD:** “Compromiso con la organización”

**Organización:** CM. Amigas del Arte

**Fecha:** 06 de agosto de 2014.

**Lugar:** Calle Valdivia #68 paradero 1. Chorrillos, Viña del Mar.

**Hora:** 16:30 – 17:30 hrs.

**Fase:** 2

**Objetivo:** Desarrollar un proceso de intervención socioeducativa en las organizaciones funcionales participantes, con el fin de fortalecer su funcionamiento como espacio de desarrollo de la mujer.

Actividad	Estrategia	Técnicas	Tiempo	Recursos	Medios de Verificación
<p><b>Primer momento:</b> Se exhibe el corto animado sobre el trabajo en equipo “La Carreta”.</p> <p><b>Segundo momento:</b> Se presenta un papelógrafo con el dibujo de una carreta que simboliza al equipo. En las mesas de trabajo en las cuales se disponen, se entregan cintas de papel con palabras que pudiesen caracterizar a una organización. Se les solicita a las participantes que peguen dentro del dibujo de la carreta aquellas frases que representen el pasado, presente y futuro de su organización.</p> <p><b>Tercer momento:</b> Finalmente se propone comentar las frases seleccionadas mediante la guía de la siguientes preguntas:                      ¿Están todas de acuerdo en que es así la realidad de este grupo?                      ¿Qué es lo que más cambio en el último tiempo en esta organización? ¿Qué características favorecen el avance hacia una organización cohesionada? A partir de lo dicho se pueden ofrecer nuevos elementos para la reflexión.                      Finaliza la actividad.</p>	<p>Socio educativa</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Participación grupal</li> <li>- Reflexión grupal</li> <li>- Discusión grupal</li> </ul>	<p>1 hora.</p>	<p><b>Materiales:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Proyector.</li> <li>- Papelógrafo.</li> <li>- Frases.</li> <li>- Cinta Adhesiva.</li> </ul> <p><b>Humanos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mujeres participantes de la organización.</li> <li>- Alumnas TS UV.</li> </ul> <p><b>Infraestructura:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dependencias de la organización.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Registro de asistencia.</li> <li>- Registro fotográfico</li> <li>- Cuaderno de Campo.</li> </ul>

## CRÓNICA ACTIVIDAD DE INTERVENCIÓN N°7

**Fecha:** Miércoles 06 de agosto 2014.

**Actividad n°7:** “Compromiso con la organización”

**Organización:** CM. Amigas del Arte.

**Lugar:** Calle Valdivia #68 paradero 1. Chorrillos, Viña del Mar.

**Horario:** 16:30 - 17:30 hrs.

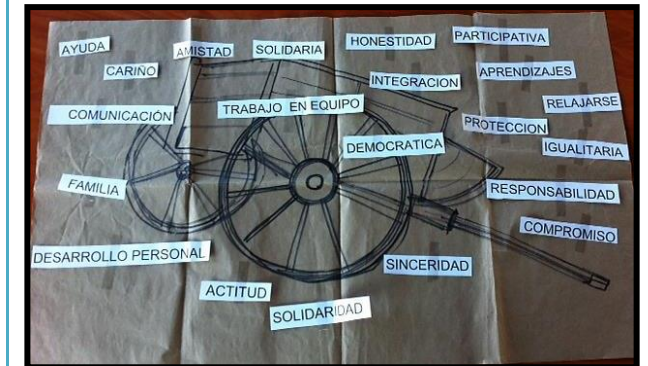
**Participantes:** M.B, V.J, M.B, J.R, R.Z, C.R, N.P, J.O, V.B.

**Objetivo:** Desarrollar un proceso de intervención socioeducativa en las organizaciones funcionales participantes, con el fin de fortalecer su funcionamiento como espacio de desarrollo de la mujer.

### Descripción de la actividad:

- **Primer momento:** Se concurre al lugar de funcionamiento de la organización a la hora pactada anteriormente. Las alumnas prepararon el material audiovisual y se expuso el corto animado “La Carreta”, en completo silencio las mujeres centraron su atención en el video. Las alumnas preguntaron al grupo que les pareció el corto animado y que cosas podrían rescatar y desechar de éste, a lo que las mujeres respondieron que principalmente lo rescatabable es que con organización y pensamientos comunes era posible llegar a una meta, de lo contrario el camino se hacía dificultoso. A la vez identificaron que tal como mostró el video, el que exista una persona conflictiva empeora el clima y la dinámica organizacional por lo que refieren que en su organización evitan esta situación, comentaron que en el momento en que sucedió conversaron con la persona quien prefirió retirarse. Las participantes sacan a relucir su unión y cohesión, expresaron que todas se encuentran en la misma sintonía, si bien no realizan actividades idénticas todas saben el ambiente y el contexto en el que se desarrolla la organización por lo que se alinean a ese ambiente.

- **Segundo momento:** Luego de la conversación se presentó el papelógrafo de la carreta y se entregó a cada mesa donde trabajan las participantes, palabras que podrían caracterizar a su organización. Se entregó unos minutos para que los subgrupos seleccionaran las palabras. La carreta de “Amigas del Arte” fue llenada con las siguientes palabras: ayuda, amistad, solidaridad, honestidad, participación, cariño, comunicación asertiva, familia, desarrollo personal, actitud, trabajo en equipo, integración, democrática, sinceridad, aprendizajes, protección, igualitaria, responsables, compromiso. Dejando afuera de la carreta las palabras: autoritaria, conflictiva e individualista. Al momento de pegar las palabras en “La Carreta” se preguntó si la organización se encontraba de acuerdo con la elección de sus compañeras, en la mayoría de los casos todas se encontraban de acuerdo, no obstante en algunas palabras existieron mayores intervenciones de participantes que opinaron respecto de lo que refleja para ellas la organización. Las alumnas pudieron apreciar que existe un conocimiento y



opinión compartida respecto de las características que definen a su organización.

**- Tercer momento:** Posteriormente se preguntó a la organización: *¿Qué es lo que más cambio en el último tiempo en esta organización? Y ¿Qué características favorecen el avance hacia una organización cohesionada?*, a lo que aseguraron que lo que más ha cambiado es la autoestima de algunas y las ganas de participar, y refirieron que lo que más favorecía a su organización es el objetivo común que todas tienen, de hacer alguna actividad manual y no quedarse en nada, todas quieren aprender por lo que su objetivo es “hacer” y “crear”, esto las lleva a una unión y cohesión. Se finalizó la sesión agradeciendo la participación.

**Análisis de la actividad en base a Ejes Temáticos**

<p><b>Género</b></p>	<p>Durante el desarrollo de la actividad es posible evidenciar en un primer momento que la tarea de preparación de once tiene en su función una labor doméstica que normalmente se vincula al papel de la mujer en la familia. Cada una al cumplir su tarea y su turno de preparación de once, lleva un alimento dulce que elabora en su hogar de manera casera, en lo cual pone su máximo esfuerzo y cumple a cabalidad su responsabilidad en este aspecto. No obstante, se divide y se evidencia claramente quienes tienen dotes en la cocina y quienes no, pues quienes no cocinan lo verbalizan y expresan que para facilitar el momento adquirieron el alimento en el comercio. La cocina entonces, se expresa como el mayor símbolo de femineidad en la organización, ya que durante el desarrollo de la sesión cada una se aboca a su arte, dejando de lado la temática del hogar. Esto se relaciona directamente con los roles de género que se construyen socialmente y que tienen impacto en las estructuras económicas y culturales de los sexos.</p>
<p><b>Organización Social</b></p>	<p>Se evidencia en la actividad un conocimiento acabado respecto de la dinámica y estructura de la organización, situación reflejada al momento de proporcionar características al grupo, las que fueron rápidamente seleccionadas y compartidas por la totalidad de las participantes. Su compromiso y objetivo común potencia las ideas claras y entrega una fotografía de la organización, reforzado por la alta asistencia y participación en cada actividad que desarrollan. La escasa movilidad de integrantes al interior de la organización permite una mayor cohesión y conocimiento personal entre las participantes y un sentido de pertenencia arraigado. Al mantener una estructura clara permite que la delegación de tareas se realice de manera adecuada, cada una es consciente de rol que cumple en la organización y de las responsabilidades que esto conlleva. Una de las características centrales y que define a la organización es el trabajo en equipo.</p>
<p><b>Liderazgo</b></p>	<p>A pesar de existir una directiva con tareas y responsabilidades claras, éstas mantienen un liderazgo en su personalidad pero existe una igualdad de condiciones con las demás participantes al momento de tomar decisiones o de desarrollar tareas que tengan que ver con temáticas vinculadas a la organización. Si bien hay quienes ejercen influencia visible en otras, esta influencia permite un desarrollo óptimo de la manualidad que está llevando a cabo y también de las acciones que quieren tomar como grupo en su conjunto. Potencia la unión, la conversación y comunicación de todo tema que se quiera hablar. Lidera las asambleas una integrante clave, quien pone en la mesa y hace visible situaciones que se deben comunicar o tratar en conjunto con el fin de evitar conflictos o resquemores en las participantes.</p>
<p><b>Acciones posteriores</b></p>	<p>Actividad de intervención: “Retomando contenidos 2”</p>

**PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDAD DE INTERVENCIÓN N°8**

**NOMBRE DE LA ACTIVIDAD:** “Retomando contenidos 1”

**Organización:** CM. Bella Unión.

**Fecha:** 30 de julio de 2014.

**Lugar:** Calle Bella Unión pasaje 2 #1017. Forestal Alto, Viña del Mar.

**Hora:** 15:30 – 16:15 hrs.

**Fase:** 2

**Objetivo:** Desarrollar un proceso de intervención socioeducativa en las organizaciones funcionales participantes, con el fin de fortalecer su funcionamiento como espacio de desarrollo de la mujer.

Actividad	Estrategia	Técnicas	Tiempo	Recursos	Medios de Verificación
<p><b>Primer momento:</b> Se inicia la sesión con un momento de conversación acerca de la experiencia en la primera clase de bordado. Se exhibe un corto animado sobre perseverancia para el cumplimiento de metas llamado “Ormie the Pig”. Se entrega un espacio para reflexión y discusión de la temática.</p> <p><b>Segundo momento:</b> Recordando las actividades anteriores y retomando los contenidos, en un hilo se cuelgan diferentes tarjetas con preguntas relacionadas tanto al género como a la organización. Cada participante voluntariamente sacará una tarjeta, la cual tendrá su respuesta en una presentación power point.</p> <p><b>Tercer momento:</b> Finalmente a partir de las respuestas, se propone un espacio de conversación en torno a las temáticas con el fin de que las participantes puedan utilizar como potencial estas temáticas en beneficio personal y organizacional. Finaliza la actividad.</p>	Socio educativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Participación grupal</li> <li>- Reflexión grupal</li> <li>- Discusión grupal</li> </ul>	45 min.	<p><b>Materiales:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Proyector</li> <li>- Hilo</li> <li>- Tarjetas con preguntas.</li> </ul> <p><b>Humanos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mujeres participantes de la organización.</li> <li>- Alumnas TS UV.</li> </ul> <p><b>Infraestructura:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dependencias de la organización.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Registro de asistencia.</li> <li>- Registro fotográfico</li> <li>- Cuaderno de Campo.</li> </ul>

### CRÓNICA ACTIVIDAD DE INTERVENCIÓN N°8

**Fecha:** Miércoles 30 de julio 2014.

**Actividad n°8:** "Retomando contenidos 1"

**Organización:** CM. Bella Unión.

**Lugar:** Calle Bella Unión pasaje 2 #1017 Forestal Alto. Viña del Mar.

**Horario:** 15:30 - 16:15

**Participantes:** H.H, R.H, J.G, A.S, R.C, S.R, L.C.

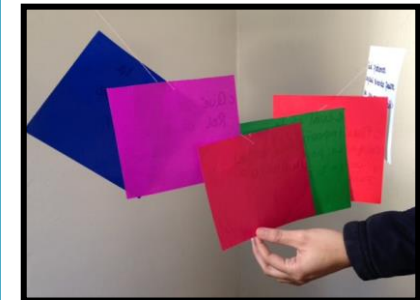
**Objetivo:** Desarrollar un proceso de intervención socioeducativa en las organizaciones funcionales participantes, con el fin de fortalecer su funcionamiento como espacio de desarrollo de la mujer.

#### Descripción de la actividad:

- **Primer momento:** Se concurre al lugar de funcionamiento de la organización a la hora pactada. Las alumnas prepararon el material audiovisual. Se recordó la temática trabajada la sesión anterior de trabajo en equipo y compromiso con la organización, además se creó un espacio de conversación acerca de su primera clase de bordado, la cual refirieron fue positiva. Luego de esto, se exhibió un corto animado llamado "Ormie the pig" el cual trató sobre la perseverancia y el cumplimiento de metas, el video mantuvo la concentración de las participantes y se comentó acerca de la dificultad que existen en algunas ocasiones para cumplir las metas deseadas por las organizaciones, asimismo las mujeres refirieron al igual que en la sesión anterior, que cada temática tratada en estas intervenciones, ha colaborado y ayudado con el crecimiento propio y del grupo.

**Segundo momento:** Luego de terminado el corto, las alumnas cada una en un lado de la mesa extendieron un banderín con preguntas en tarjetas de diferentes colores, las preguntas que se encontraban en las tarjetas correspondieron a 3 de la temática Género y a 3 de la temática Organización, siendo las siguientes: *A su juicio, ¿Qué es el Género? ¿Qué es un Rol de Género? ¿Qué es la Violencia de Género? ¿Qué es una Organización y una Organización Funcional? ¿Cuál es la importancia de la participación en una organización? ¿Qué podemos lograr siendo parte de una organización?* Estas 6 preguntas fueron respondidas a medida que cada mujer de manera voluntaria, fue desprendiendo la tarjeta desde el banderín. Al momento de sacar la tarjeta, cada una dio una opinión o una idea que respondiera a la pregunta según su opinión, luego de eso las preguntas fueron respondidas por las alumnas mediante la presentación de un power point. A medida que se fueron respondiendo las preguntas, cada una se relacionó con las actividades desarrolladas, permitiendo retomar y volver a hacer presente el momento en que se realizó la actividad, todo esto con el fin de lograr un aprendizaje significativo. Gracias a esto fue posible por parte de las alumnas, percibir la internalización de las temáticas tratadas a partir de las diferentes dinámicas.

**Tercer momento:** Finalmente, existió un espacio de conversación respecto a su crecimiento organizacional en base a los contenidos



tratados y a los avances que manifestaron obtener gracias a la intervención. Las mujeres participaron activamente y comentaron sentirse más segura y con más conocimiento respecto de las temáticas que conciernen a la organización. Las alumnas recordaron las siguientes sesiones y agradecieron a la organización por su participación.

**Análisis de la actividad en base a Ejes Temáticos**

<b>Género</b>	Mediante la exposición de las preguntas se percibe que las mujeres internalizan la temática de género a partir de las actividades que fueron desarrolladas comprendiendo que las diferencias entre lo que es propio de un hombre y de una mujer son adquiridas mediante la socialización familiar y se crean y construyen a partir de la cultura, y se traspasan de generación en generación dentro de la familia. Asimismo, verbalizan respecto a estos temas, el creciente cambio que según ellas experimentan la crianza de los hijos e hijas y el modo de ser pareja actualmente, teniendo este escenario repercusiones para ellas en el ámbito familiar, ya que la situación laboral de sus hijas o hijos y sus respectivas parejas exige un espacio para el cuidado de sus nietos y nietas en horarios en que madre y padre no están presentes, por lo que comienzan una segunda crianza y una tarea importante para la mujer en la presente etapa de su vida, refieren que a pesar del cansancio y los años que ya han pasado desde su primera crianza, esta situación las hace renovarse y tener más energías, las ayuda a salir de la rutina. Por otra parte, en cuanto a la pregunta sobre roles de género se crea un ambiente de conversación sobre la crianza que tuvieron ellas cuando pequeñas, la experiencia de una de las mujeres saca a relucir el machismo imperante de su época, comentando que a pesar de sus errores como madre nunca quiso replicar las conductas de crianza de sus madres y padres, ya que mantuvo en ella un trabajo constante en el hogar y una denostación por parte de sus hermanos y hermanas. A la vez, en el tema violencia de género tienen una mirada amplia sobre la violencia hacia mujeres y hacia hombres, pero sobresale la opinión de una de ellas donde afirma que en muchas ocasiones las mujeres son culpables de ser maltratadas, sin embargo esta no es la creencia de todas la organización, lo que se evidencia en los comentarios en contra de la opinión emitida por esta participante. El grupo es consciente de la violencia ejercida hacia el hombre reiterando que ésta es invisibilizada debido a las pocas denuncias y verbalización de esta situación por parte de los hombres, gracias a la estigmatización y a la vergüenza que presenta al transmitirlo.
<b>Organización Social</b>	En el desarrollo de la actividad la organización mantiene un clima de respeto y participación. Es posible evidenciar una mayor expresión de ideas y opiniones por parte de todas las participantes, se muestran con mayor confianza y desplante. Asimismo, se encuentra una mayor disposición a llevar a cabo diferentes roles, la participación aumenta y aquellas que constantemente asisten demuestran mayor pertenencia al grupo. Se evidencia un grupo cohesionado y con grandes expectativas de crecimiento y mantención en el tiempo a pesar de su corta data. Gracias a las intervenciones la organización conoce lo que significa pertenecer a un grupo con personalidad jurídica, y todo lo que conlleva el ser parte de la OCM Viña del Mar, además aprenden a gestionar proyectos y beneficios para su propio desarrollo, y desarrollar actividades más formalizadas, que las convierta en grupo con fines más allá de lo solamente social y que puedan complementar éste con otros fines para su desarrollo. Asimismo, son incentivadas a la participación en actividades de vinculación con el medio y de difusión de su trabajo.
<b>Liderazgo</b>	No se evidencia un liderazgo individual en el desarrollo de la actividad, por el contrario es posible percibir la participación preponderante de mujeres que antes no lo hacían, por lo que demuestra el nacimiento y expresión de nuevas líderes dentro del grupo, las que hacen valer su opinión al igual que las más antiguas y sacan a relucir su desplante como guías y líderes organizacionales.
<b>Acciones posteriores</b>	Actividad de intervención: "Retomando contenidos 2"

**PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDAD DE INTERVENCIÓN N°8**

**NOMBRE DE LA ACTIVIDAD:** “Retomando contenidos 1”

**Organización:** AE. Esperanza.

**Fecha:** 01 de agosto de 2014.

**Lugar:** Av. Tamarugal s/n. El Olivar, Viña del Mar.

**Hora:** 10:00 – 11:00 hrs.

**Fase:** 2

**Objetivo:** Desarrollar un proceso de intervención socioeducativa en las organizaciones funcionales participantes, con el fin de fortalecer su funcionamiento como espacio de desarrollo de la mujer.

Actividad	Estrategia	Técnicas	Tiempo	Recursos	Medios de Verificación
<p><b>Primer momento:</b> Se inicia la sesión con un momento de conversación acerca de los eventos programados por la agrupación. Se exhibe un corto animado sobre perseverancia para el cumplimiento de metas llamado “Ormie the Pig”. Se entrega un espacio para reflexión y discusión de la temática.</p> <p><b>Segundo momento:</b> Recordando las actividades anteriores y retomando los contenidos, en la mesa se exponen diferentes tarjetas con preguntas relacionadas tanto al género como a la organización. Cada participante voluntariamente sacará una tarjeta, la cual tendrá su respuesta en una presentación power point.</p> <p><b>Tercer momento:</b> Finalmente a partir de las respuestas, se propone un espacio de conversación en torno a las temáticas con el fin de que las participantes puedan utilizar como potencial estas temáticas en beneficio personal y organizacional. Finaliza la actividad.</p>	<p>Socio-educativa</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Participación grupal</li> <li>- Reflexión grupal</li> <li>- Discusión grupal</li> </ul>	<p>1 hora.</p>	<p><b>Materiales:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Proyector</li> <li>- Tarjetas con preguntas.</li> </ul> <p><b>Humanos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mujeres participantes de la organización.</li> <li>- Alumnas TS UV.</li> </ul> <p><b>Infraestructura:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dependencias de la organización.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Registro de asistencia.</li> <li>- Registro fotográfico</li> <li>- Cuaderno de Campo.</li> </ul>

### CRÓNICA ACTIVIDAD DE INTERVENCIÓN N°8

**Fecha:** Viernes 01 agosto 2014.

**Actividad n°8:** “Retomando contenidos 1”.

**Organización:** AE. Esperanza.

**Lugar:** Av. Tamarugal s/n El Olivar, Viña del Mar.

**Horario:** 10:00 – 11:00 hrs.

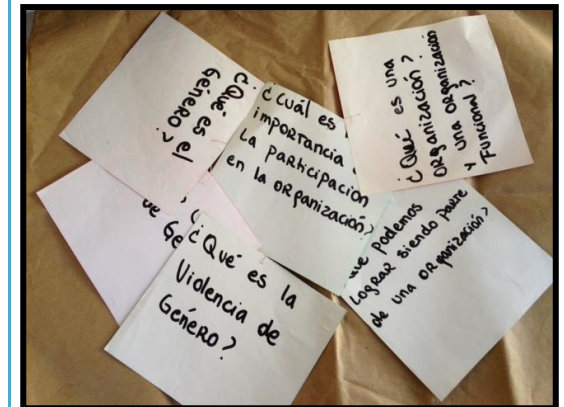
**Participantes:** FL, KD, CS, GR, MM.

**Objetivo:** Desarrollar un proceso de intervención socioeducativa en las organizaciones funcionales participantes, con el fin de fortalecer su funcionamiento como espacio de desarrollo de la mujer.

#### Descripción de la actividad:

- **Primer momento:** Se concurre al lugar de funcionamiento de la organización a la hora pactada anteriormente. Se brindó un espacio de conversación para conocer los avances para el evento a realizarse próximamente por la organización con el objetivo de recaudar fondos. Posteriormente, se explicó la sesión “Retomando Contenidos 1” y se exhibió el corto animado llamado “Ormie the pig” vinculado con la perseverancia en el cumplimiento de metas. Frente al video expuesto, las participantes relatan que la perseverancia es un elemento fundamental en la organización, pero últimamente la agrupación está frágil por lo que se requiere un mayor compromiso y perseverancia para lograr las distintas metas y objetivos que han propuesto, situación que se relaciona con la realidad actual de la organización.

- **Segundo momento:** Se dio inicio al segundo momento de la actividad comentando que se retomarán los contenidos de las sesiones anteriores. De esta manera, se solicitó a cada una de las participantes que escogiera una tarjeta y leyera en voz alta la pregunta relacionada ya sea con el eje temático de género u organización social. Cuando se revisó la temática de género, las participantes comentaron que visualizaban al género como una característica que permite diferenciar tanto al hombre como a la mujer. El rol de género según las opiniones de las participantes, ha evolucionado durante los últimos años y se encuentra relacionado directamente con la sociedad y cultura, sin embargo, aún falta que la mujer alcance niveles de igualdad con el hombre frente a los distintos contextos en los cuales se desarrolla y que exista una mayor complementariedad en las labores domésticas. La temática de organización visualizada en las preguntas resultó fundamental, volver a retomar tales contenidos significó que las participantes pudieran evaluar nuevamente la realidad organizacional comentando que la falta comunicación es una problemática que afecta directamente las relaciones interpersonales entre las integrantes de la agrupación, situación que ha disminuido la realización actividades y asistencia. A



pesar de los problemas que se presentan actualmente en la organización, las integrantes visualizan a ésta, como un espacio de desarrollo personal donde el apoyo y confianza que existe se transforma en un factor protector. Además, la adquisición de habilidades junto con las capacitaciones y beneficios son elementos que brinda la organización a sus integrantes y que son valoradas positivamente por estas.

- **Tercer momento:** Una vez finalizada la ronda de preguntas, se propuso un espacio de conversación en torno a las temáticas revisadas durante la sesión. De esta manera, los comentarios obtenidos por parte de las participantes se vincularon principalmente a mencionar que las temáticas abordadas durante el proceso de intervención han ayudado a la organización a visualizar aquellos elementos que afectan la realidad organizacional y ha permitido buscar soluciones efectivas para seguir adelante con las distintas actividades y metas propuestas. La actividad número cinco vinculada a la identificación de normas y reglas según las integrantes de la directiva permitió que se plantearan como organización la posibilidad de crear un reglamento interno con el fin de utilizar esta modalidad en función del bienestar de la agrupación. Posteriormente, se finalizó la sesión comentando que la próxima sesión se retomará el contenido de liderazgo y se agradece la participación y compromiso con el desarrollo de la presente sesión.

**Análisis de la actividad en base a Ejes Temáticos**

<b>Género</b>	Las participantes de la agrupación comentaron que este concepto es una característica que permite diferenciar a los hombres y mujeres, por lo tanto cada “género” tiene sus propias características e identidad. Además comentaron que la manera de construir cada género es como estos se enfrentan a la sociedad, ya que cada uno actúa y se desarrolla dependiendo el contexto y la cultura en que se encuentren, esta situación determina los roles que hombres y mujeres van a desempeñar en la sociedad. Asimismo refieren que estos roles han evolucionado durante el último tiempo lo cual evidencian en su propia familia y responde a cambios en el ámbito privado, ya que existe una nueva forma de estructurar la vida familiar donde se trata de responder a las tareas de manera equitativa. La temática fue vinculada por parte de las mujeres con la actividad realizada “Género y Organización”
<b>Organización Social</b>	A pesar de las problemáticas y diferencias que existen dentro de la organización, las mujeres refieren que de manera positiva ésta se convierte en un espacio de desarrollo personal, de crecimiento y protector para cada una de ellas, por lo que no realizar actividades y estar desorganizadas impide el cumplimiento de su fin último. Las mujeres refieren que al estar dentro de la organización, han aumentado su autoestima, adquirido diferentes habilidades, aumentado sus ingresos a través de la realización de actividad y aprendido a obtener beneficios y gestionar éstos para cumplir los objetivos organizacionales. Se percibe una estructura organizacional debilitada a partir del poco compromiso que muestra las participantes, lo que impide tener un camino claro para alcanzar los fines y objetivos que fueron propuestos al comienzo de la organización. Sin embargo, a partir de las actividades las participantes comentaron que pudieron visibilizar, conocer y fomentar la discusión en torno a la complicada realidad que vive la organización, a partir de esto ellas pudieran comenzar a idear caminos posibles para la recuperación de su agrupación.

<b>Liderazgo</b>	Es posible percibir el cambio que han sufrido las participantes, en cuanto ya no descansan solamente en la figura de una líder, si no todas se han transformado en potenciales nuevas líderes dentro de la organización, en el sentido de dirigir los procesos de cambio, reestructuración y conducción de la agrupación hacia el cumplimiento de sus fines. Sin embargo, debido a la presencia de la vicepresidenta y la influencia que ejerce frente a las demás integrantes, estos potenciales liderazgos se complementan y adecuan a esta líder mayor teniendo presencia en situaciones circunstanciales, existen algunas con más personalidad que a pesar de esto, sacan a relucir su opinión y se involucran más que otras.
<b>Acciones posteriores</b>	Actividad de intervención: "Retomando contenidos 2"

**PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDAD DE INTERVENCIÓN N°8**

**NOMBRE DE LA ACTIVIDAD:** “Retomando contenidos 1”

**Organización:** TF. Amigas de Ruth.

**Fecha:** 07 de agosto de 2014.

**Lugar:** Calle Carlos Ibáñez del Campo s/n paradero 12 Achupallas, Viña del Mar.

**Hora:** 15:30 – 16:30 hrs.

**Fase:** 2

**Objetivo:** Desarrollar un proceso de intervención socioeducativa en las organizaciones funcionales participantes, con el fin de fortalecer su funcionamiento como espacio de desarrollo de la mujer.

Actividad	Estrategia	Técnicas	Tiempo	Recursos	Medios de Verificación
<p><b>Primer momento:</b> Se entrega información acerca de la OCM y se solicitan comentarios acerca del taller de manualidades que acaban de finalizar.</p> <p><b>Segundo momento:</b> Recordando las actividades anteriores y retomando los contenidos, en cada mesa de trabajo se entregan tarjetas con preguntas relacionadas a los ejes temáticos de género organización social. Cada participante voluntariamente leerá la pregunta de la tarjeta, la cual tendrá su respuesta en una presentación power point.</p> <p><b>Tercer momento:</b> Finalmente a partir de las respuestas, se propone un espacio de conversación en torno a las temáticas con el fin de que las participantes puedan utilizar como potencial estas temáticas en beneficio personal y organizacional. Finaliza la actividad.</p>	Socio-educativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Participación grupal</li> <li>- Reflexión grupal</li> <li>- Discusión grupal</li> </ul>	1 hora.	<p><b>Materiales:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Proyector</li> <li>- Tarjetas con preguntas.</li> </ul> <p><b>Humanos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mujeres participantes de la organización.</li> <li>- Alumnas TS UV.</li> </ul> <p><b>Infraestructura:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dependencias de la organización.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Registro de asistencia.</li> <li>- Registro fotográfico</li> <li>- Cuaderno de Campo.</li> </ul>

### CRÓNICA ACTIVIDAD DE INTERVENCIÓN N°8

**Fecha:** Jueves 7 agosto 2014.

**Actividad n°8:** “Retomando contenidos 1”.

**Organización:** TF. Amigas de Ruth.

**Lugar:** Calle Carlos Ibañez del Campo s/n paradero 12. Achupallas, Viña del Mar.

**Horario:** 15:30 – 16:30.

**Participantes:** M.V, L.S, M.G, A.L, J.V, L.A, A.W, C.J, S.F, S.S, R.C, R.G.

**Objetivo:** Desarrollar un proceso de intervención socioeducativa en las organizaciones funcionales participantes, con el fin de fortalecer su funcionamiento como espacio de desarrollo de la mujer.

#### Descripción de la actividad:

- **Primer momento:** Se concurre al lugar de funcionamiento de la organización a la hora pactada anteriormente. Las alumnas entregaron información respecto de talleres y actividades que se llevarán a cabo próximamente a cargo de la OCM de Viña del Mar con el fin de que la organización pueda optar a los distintos beneficios entregados por esta institución. Aprovechando el espacio de conversación, se solicitó a las integrantes que comentaran respecto del taller de manualidades que acaban de finalizar la semana anterior, precisaron que tienen la idea de volver a repetir el taller debido a que su corta duración significó no poder desarrollar adecuadamente el curso. Asimismo, se encontraban satisfechas por la labor de la profesora quien fue una ayuda fundamental para aprender las diversas técnicas y habilidades que se requieren para desarrollar un trabajo adecuado.

- **Segundo momento:** Una vez finalizado el primer momento de la actividad, se explicó la sesión “Retomando Contenidos 1” que se orientó principalmente a visualizar y recordar los contenidos que se presentaron en las sesiones anteriores. Para el desarrollo de la actividad, se entregó tarjetas con preguntas a las diferentes mesas de trabajo en que se divide el espacio, relacionadas con la temática de género y organización. Se solicitó una integrante voluntaria para iniciar la ronda de preguntas. La temática de género nuevamente creó un espacio de debate y conversación en las integrantes de la organización quienes afirmaron que la familia y sociedad influyen directamente en la definición de lo que es propio de los hombres y mujeres, pero fundamentalmente un padre y una madre quienes son indispensables en una familia, aseguraron. Asimismo, comentaron que en muchas ocasiones la mujer es quien fomenta el machismo en sus hijos e hijas y entorno cercano dificultando la realización



de tareas domésticas en igualdad de condiciones con el hombre. Sin embargo, creen que esta situación actualmente está cambiando en la sociedad. En torno al contenido de organización, precisan que la participación y compromiso de cada socia ha significado que el grupo se mantenga cohesionado permanentemente enfrentando adecuadamente los distintos conflictos y circunstancias a la largo del tiempo. Consideran que la labor de la directiva ha permitido a la organización avanzar hacia el cumplimiento de metas, llevando a cabo un trabajo efectivo que es identificado de manera positiva y favorable por cada integrante. Gracias a la participación en la organización han logrado desarrollar actividades manuales, construir un espacio de transmisión de su religión, adquirir conocimientos y habilidades, promover un sentido de comunidad y solidaridad entre sus miembros junto con establecer relaciones interpersonales.

- **Tercer momento:** Para finalizar la presente actividad, se propuso un espacio de reflexión permitiendo la conversación y aportes de las integrantes en torno a la temática de género y organización abordada en la sesión. Las participantes lograron vincular las temáticas de género y organización con las actividades desarrolladas anteriormente. Brindar el espacio de reflexión y conversación fue esencial y fundamental para visualizar la internalización de contenidos de las integrantes, quienes comentaron sus experiencias con las distintas actividades basadas en los ejes de género y organización. Se finalizó la actividad, agradeciendo la participación y compromiso para su realización.

**Análisis de la actividad en base a Ejes Temáticos**

<p><b>Género</b></p>	<p>Este eje se ve influenciado en el desarrollo de la actividad debido a la presencia de una institución religiosa que impone claramente los lineamientos que hombres y mujeres deben ejercer y seguir en sus vidas familiares y sociales. Por otra parte, es común en la organización que mujeres que son abuelas lleguen con sus nietos y nietas, quienes deben realizar una doble jornada y doble crianza, convirtiéndose el grupo en una extensión de las tareas domésticas que deben realizar en su vida diaria. Asimismo, algunas mujeres venden productos dentro de la organización, todos estos de consumo femenino (joyas y ropa interior). Las mujeres que asisten a la organización realizan actividades ligadas principalmente al ámbito femenino. Al retomar la temática de género ellas vinculan este eje a la actividad realizada “Género y Organización” donde existen dos polos en los pensamientos hacia esta actividad, que se refleja principalmente en las diferencias etarias. No obstante existe un sentir compartido respecto de aquellos roles que el hombre y la mujer deben cumplir en la sociedad en ámbitos de crianza y de proveedor. También recuerdan en el ámbito de la violencia de género el spot de sensibilización, el cual refieren entrego a ellas un espacio de reflexión sobre la gran presencia de este fenómeno en la sociedad actual.</p>
<p><b>Organización Social</b></p>	<p>La organización cumple a cabalidad sus normas, límites y responsabilidades. No obstante, es posible percibir división a causa del gran número de participantes en el grupo, ésta es potenciada por la distribución del espacio. Existen diferencias evidentes en cada subgrupo, las que parten por las diferentes actividades manuales que realizan, y además aquellas que no profesan la religión evangélica. Es por esto que es posible</p>

	<p>observar objetivos diferentes dentro de la misma organización. Por otra parte, refieren que la organización es un espacio de desarrollo importante donde una de las características más sobresalientes es la asistencia a cada sesión, esto en ocasiones debido a la no existencia de otros espacios de desarrollo fuera del hogar por parte de las mujeres. La organización se convierte en un espacio de acogida y de socialización. En cuanto al pensamiento de las fundadoras de la organización e integrantes de la directiva, refieren que la organización se construye como medio para evangelizar y expandir la religión que profesan, brindado en cada sesión y en cada actividad realizada un espacio para transmitir su credo, siendo éste el objetivo común y que une a cada integrante a pesar de que desarrollen diferentes actividades.</p>
<b>Liderazgo</b>	<p>Durante el desarrollo de la actividad se visualiza un liderazgo evidente por parte de la secretaria de la organización, quien ordena y pide silencio en el inicio de la sesión, durante las preguntas y respuestas referidas a las temáticas tratadas, impone su opinión frente a la de las demás integrantes. Se percibe una influencia hacia las integrantes, quienes toman atención y respetan su palabra. Aquellas integrantes con más años dentro del grupo influyen positivamente sobre las demás integrantes, en el sentido que las motivan a participar y dar su opinión respecto a la organización y a las temáticas que se abordan en la sesión. Se evidencia que en el desarrollo de esta actividad el liderazgo es democrático debido a que el poder de decisión está basado en el consenso y se toman en cuenta las opiniones entregadas por las participantes.</p>
<b>Acciones posteriores</b>	<p>Actividad de intervención: "Retomando contenidos 2"</p>

**PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDAD DE INTERVENCIÓN N°8**

**NOMBRE DE LA ACTIVIDAD:** “Retomando contenidos 1”

**Organización:** CM. Amigas del Arte

**Fecha:** 13 de agosto de 2014.

**Lugar:** Calle Valdivia #68 paradero1. Chorrillos, Viña del Mar.

**Hora:** 16:30 – 17:30 hrs.

**Fase:** 2

**Objetivo:** Desarrollar un proceso de intervención socioeducativa en las organizaciones funcionales participantes, con el fin de fortalecer su funcionamiento como espacio de desarrollo de la mujer.

Actividad	Estrategia	Técnicas	Tiempo	Recursos	Medios de Verificación
<p><b>Primer momento:</b> Se exhibe un corto animado sobre perseverancia para el cumplimiento de metas llamado “Ormie the Pig”. Se entrega un espacio para reflexión y discusión de la temática.</p> <p><b>Segundo momento:</b> Recordando las actividades anteriores y retomando los contenidos, en cada mesa de trabajo se entregan tarjetas con preguntas relacionadas a los ejes temáticos de género y organización social. Cada una de las participantes voluntariamente leerá la pregunta de la tarjeta, la cual tendrá su respuesta en una presentación power point.</p> <p><b>Tercer momento:</b> Finalmente a partir de las respuestas, se propone un espacio de conversación en torno a las temáticas con el fin de que las participantes puedan utilizar como potencial estas temáticas en beneficio personal y organizacional. Finaliza la actividad.</p>	Socio educativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Participación grupal</li> <li>- Reflexión grupal</li> <li>- Discusión grupal</li> </ul>	1 hora.	<p><b>Materiales:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Proyector</li> <li>- Tarjetas con preguntas.</li> </ul> <p><b>Humanos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mujeres participantes de la organización.</li> <li>- Alumnas TS UV.</li> </ul> <p><b>Infraestructura:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dependencias de la organización.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Registro de asistencia.</li> <li>- Registro fotográfico</li> <li>- Cuaderno de Campo.</li> </ul>

### CRÓNICA ACTIVIDAD DE INTERVENCIÓN N°8

**Fecha:** Miércoles 13 de agosto 2014.

**Actividad n°8:** "Retomando contenidos 1"

**Organización:** CM. Amigas del Arte

**Lugar:** Calle Valdivia #68 paradero1. Chorrillos, Viña del Mar.

**Horario:** 16:30 - 17:30 hrs.

**Participantes:** M.B, N.S, V.J, L.C, N.P, S.Q, M.A, V.B, J.R, G.R, C.R, R.Z, M.B, M.P.

**Objetivo:** Desarrollar un proceso de intervención socioeducativa en las organizaciones funcionales participantes, con el fin de fortalecer su funcionamiento como espacio de desarrollo de la mujer.

#### Descripción de la actividad:

- **Primer momento:** Se concurre al lugar de funcionamiento de la organización a la hora pactada anteriormente. Las alumnas explicaron la actividad a realizar, la que se basa en retomar los contenidos de género y organización social trabajados durante el proceso de intervención, y además se explicó la dinámica a seguir para su desarrollo. Para ordenar e introducir la temática se exhibió el corto animado "Ormie the Pig". Las participantes a partir del corto animado, comentaron el trabajo en equipo y la perseverancia que se manifiesta dentro de su organización, dando ejemplos con experiencias vividas y los beneficios que les ha traído actuar responsablemente y a través de una comunicación asertiva en la organización.

- **Segundo momento:** Se entregaron tarjetas con las preguntas: *¿Qué es el Género?, ¿Qué es un Rol de Género?, ¿Qué es la Violencia de Género?, ¿Qué es una Organización y una organización funcional?, ¿Qué importancia tiene la participación?, ¿Qué se puede lograr siendo parte de una organización?*, a las mesas en las que se divide el grupo. Se solicitó a una voluntaria para comenzar con la actividad. A medida que se leyeron las preguntas por parte de las participantes se solicitó la opinión de la organización en general, donde todas participaron activamente. Luego las preguntas fueron respondidas por las alumnas en una presentación power point que contenía las respuestas técnicas respecto a la temática. Durante el desarrollo de la actividad se crea un espacio de conversación y reflexión, donde fue posible apreciar el conocimiento de las participantes respecto de los temas y la internalización de los contenidos mediante las dinámicas realizadas en las sesiones anteriores. Asimismo, fue posible percibir una capacidad crítica respecto de temas como la violencia de género y el rol de género donde pudieron a través de la transmisión de sus experiencias, dar una opinión consciente y ligada a la sociedad actual.

- **Tercer momento:** Finalmente, las alumnas agradecieron la participación y sobre todo las opiniones fundadas que explicitaron



<p>mediante el desarrollo de la presentación, donde fue posible percibir que las intervenciones fueron internalizadas y lograron complementar la opinión o pensamiento que las mujeres ya poseían. Se finalizó la actividad comentando la próxima sesión.</p>	
<p><b>Análisis de la actividad en base a Ejes Temáticos</b></p>	
<p><b>Género</b></p>	<p>Se percibe en las participantes un conocimiento respecto de la temática de género lo que permitió desarrollar una conversación ampliada en torno al contenido, visualizándose por lo tanto una internalización de éste que fue complementado con el conocimiento que ya tenían respecto a la temática. Por otra parte, el nivel educacional de algunas participantes fue fundamental para transmitir una opinión más certera de lo que se expuso, permitiendo entregar mayor validez a la información. Asimismo, la conversación se elevó a un plano más allá del sentido común y cotidiano, en el cual predominó una información construida a partir de la teoría y del estudio de la temática. De esta forma, se pudo rescatar las opiniones de cada una de las participantes del grupo que no solo expresaron un sentir externo sino que comentaron situaciones a partir de su propia experiencia personal. Se evidencia una reflexión crítica en las participantes, extrapolarlo la teoría y los temas de género hacia los procesos nacionales en torno al concepto y las políticas públicas que se han desarrollado, y el rol que ha tenido la sociedad al momento de la construcción de lo que es propio de mujeres y hombres.</p>
<p><b>Organización Social</b></p>	<p>Una de las características que destacan en esta organización y en cada actividad, es la asistencia y participación activa de cada una de las integrantes, durante el desarrollo de la actividad la opinión de cada una de las mujeres tuvo lugar según la temática que se estuviera exponiendo. Se percibe un conocimiento de la organización respecto de lo que conlleva y la importancia de ser una organización funcional, cumpliendo a cabalidad los requerimientos que provengan desde la OCM de Viña del Mar para ser partícipes de las actividades y talleres que se presenten. Existe un clima organizacional adecuado para la discusión y conversación de diferentes temas, el que se basa en respeto mutuo y tolerancia a las diferentes opiniones. Tal como sucede en otras actividades, se cumplen las normas en cuanto a horario, tareas, responsabilidades y pago de cuotas. La organización se expresa como un ente cohesionado que responde a cabalidad con las necesidades de las participantes y que gira en torno a tareas comunes. Dentro de la organización se visualizan mujeres con mayor status, el cual está relacionado con el nivel educacional superior que se transforma en un referente para las demás integrantes.</p>
<p><b>Liderazgo</b></p>	<p>Durante la dinámica de la actividad, fue posible percibir diferentes liderazgos que se desarrollan en torno al conocimiento que poseen de la temática. Diferentes mujeres lideraron en género y organización social, debido a que poseen un mayor conocimiento basado en estudios superiores que están relacionados con la temática y además por su larga participación en la organización, ellas impusieron su opinión y comentaron en cada pregunta, además influenciaron positivamente en la participación de las demás mujeres. Estos liderazgos fueron aceptados por las demás participantes debido a que quienes lo ejercieron tienen poder dentro de la organización ya sea por antigüedad o por cargo en la directiva.</p>
<p><b>Acciones posteriores</b></p>	<p>Actividad de intervención: "Retomando contenidos 2"</p>

PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDAD DE INTERVENCIÓN N°9

**NOMBRE DE LA ACTIVIDAD:** "Retomando contenidos 2"

**Organización:** CM. Bella Unión.

**Fecha:** 06 de agosto de 2014.

**Lugar:** Calle Bella Unión pasaje 2 #1017. Forestal Alto, Viña del Mar.

**Hora:** 15:30 – 16:15 hrs.

**Fase:** 2

**Objetivo:** Desarrollar un proceso de intervención socioeducativa en las organizaciones funcionales participantes, con el fin de fortalecer su funcionamiento como espacio de desarrollo de la mujer.

Actividad	Estrategia	Técnicas	Tiempo	Recursos	Medios de Verificación
<p><b>Primer momento:</b> Se explica la sesión. Se da un espacio de conversación para comentar los avances en el curso de bordado.</p> <p><b>Segundo momento:</b> Recordando las actividades anteriores y retomando los contenidos, se expone una presentación respecto a la temática de liderazgo.</p> <p><b>Tercer momento:</b> Se les solicita a cada participante que en una hoja entregada por las alumnas escriban su opinión y/o evaluación anónima respecto a la intervención realizada. Se invita a participar en la finalización de la intervención</p>	Socio educativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Participación grupal</li> <li>- Reflexión grupal</li> <li>- Discusión grupal</li> </ul>	45 min.	<p><b>Materiales:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Proyector</li> <li>- Hojas de opinión.</li> </ul> <p><b>Humanos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mujeres participantes de la organización.</li> <li>- Alumnas TS UV.</li> </ul> <p><b>Infraestructura:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dependencias de la organización.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Registro de asistencia.</li> <li>- Registro fotográfico</li> <li>- Cuaderno de Campo.</li> </ul>

### CRÓNICA ACTIVIDAD DE INTERVENCIÓN N°9

**Fecha:** Miércoles 06 de agosto 2014.

**Actividad n°9:** "Retomando contenidos 2".

**Organización:** CM. Bella unión

**Lugar:** Calle Bella Unión pasaje 2 #1017. Forestal Alto, Viña del Mar.

**Horario:** 15:30 – 16:15 hrs.

**Participantes:** R.H, L.C, A.S, H.H, I.V, R.C.

**Objetivo:** Desarrollar un proceso de intervención socioeducativa en las organizaciones funcionales participantes, con el fin de fortalecer su funcionamiento como espacio de desarrollo de la mujer.

#### Descripción de la actividad:

- **Primer momento:** Se concurre al lugar de funcionamiento de la organización a la hora pactada anteriormente. Las alumnas antes de iniciar la actividad preguntaron a las participantes sobre los avances en las clases de bordado, a lo que respondieron estar contentas con el taller, con la profesora y mostraron los avances que han tenido a las alumnas.

- **Segundo momento:** Las alumnas introducen la temática de liderazgo recordando las dinámicas en las que se trabajó este concepto. Al momento de ir comentando las sesiones, las mujeres recordaron las actividades. Mientras se proyectaron las diapositivas las participantes comentaban acerca del cambio provocado gracias a las intervenciones, sobre todo en el tema liderazgo, refieren que hoy se sienten más seguras de sí mismas, de sus capacidades y de la importancia que tiene el grupo para ellas, debido a esto las alumnas preguntaron si se sentían preparadas cualquiera de ellas, para asumir la presidencia u otros cargos de representación de la organización, a lo que respondieron afirmativamente aseverando que si llegase a retirarse alguna compañera de la directiva ninguna tendría problema en tomar su cargo, ya que hoy eran todas capaces y habían podido aprender de que cualquiera puede liderar en el grupo en la medida que se hace con prudencia y sacando lo mejor de cada una. Las mujeres recalcaron en todo momento que el grupo se transforma en un espacio de ayuda y aprendizaje mutuo a los cuales ninguna se negaba, cada una enseñaba o apoyaba en lo que la compañera necesitaba por lo que hoy en día hay más participación, más actividad dentro de la dinámica grupal, y a la vez refieren sentirse más formales, más fortalecidas y sienten haber crecido.

- **Tercer momento:** Finalmente, las alumnas entregaron la hoja de opinión a las participantes las que fueron respondidas por todas en unos minutos, y agradecieron profundamente la participación en todas las sesiones, la seriedad con la que se enfrentaron a todas las temáticas que fueron tratadas y el compromiso que asumieron con la intervención y con las alumnas. Las alumnas a la vez comentaron la satisfacción que sienten al percibir un grupo más



<p>formalizado y fortalecido, mujeres con más confianza y con ganas de aprender. Para terminar se invitó al grupo a participar de la sesión de finalización para compartir un rato agradable despidiendo la intervención.</p>	
<p><b>Análisis de la actividad en base a Ejes Temáticos</b></p>	
<p><b>Género</b></p>	<p>Las intervenciones visibilizaron y crearon un espacio de conversación frente a la temática de género muchas veces desconocida y en esta ocasión muy poco comentada por las participantes, esto permitió tener una opinión general respecto del conocimiento y pensamiento del grupo en torno a los roles de género, a la violencia de género y a otros temas ligados a la vida cotidiana y personal de cada una. Una vez que se evidenciaron los contenidos fue posible percibir desconocimiento en torno a la temática, sin embargo una opinión que entregar respecto de las situaciones que se presentaban y comentaban en torno a la sesión, que generalmente se relacionaban con el “sentido común” e información transmitida por parte de su entorno. Por ende, la exposición del concepto y sus derivados temas tratados entregó al grupo una visión más formal y desde fuentes de autores que permitieron a ellas conocer en primer momento el concepto de género en sí mismo y así poder diferenciar el ámbito social y biológico de la diferenciación de los sexos y la importancia que tiene la sociedad y la cultura como un factor determinante en la construcción de los que es propio de mujeres y hombres.</p>
<p><b>Organización Social</b></p>	<p>A partir del desarrollo de la presente sesión, es posible percibir en el grupo un crecimiento organizacional importante, así como individual de cada mujer. Gracias a las intervenciones las mujeres refieren haber aprendido temáticas de interés esencial para el desarrollo del grupo y que además fue motivador para la transmisión de opiniones y comunicación al interior de la organización, esta situación aumentó debido a la confianza que las sesiones fueron potenciando y entregando a cada mujer, lo que permitió la convivencia adecuada de las participantes en el grupo. Asimismo, la organización se configuró en un espacio para dar a conocer las habilidades de cada una, y mostrar el grupo al entorno en que desarrollan sus actividades. Se evidencia también, que a partir del desarrollo de las sesiones las mujeres tienen más participación, ganas de conocer y desarrollar nuevas actividades y a la vez la capacidad de gestionar sus propios beneficios, coordinar redes y trabajar en conjunto para el crecimiento de su organización. A lo largo de las intervenciones, es posible percibir un clima organizacional de respeto y compromiso, normas y límites claros, cumplimiento de tareas y roles, y una estructura clara, esto permite la ausencia de conflictos o por el contrario la resolución asertiva de éstos.</p>
<p><b>Liderazgo</b></p>	<p>A pesar de la identificación de las líderes, las mujeres comentan no sentir la dependencia a una sola persona ya que se sienten hoy más capaces que nunca de asumir cualquier tarea o responsabilidad que se les entregue, comentan que las intervenciones fortalecieron su organización, sus personalidades y características individuales sintiéndose capaces de enfrentar cualquier circunstancia que se presente en la organización, ya que frente a la ausencia de una líder o de alguna participante de la directiva, cualquiera puede adquirir una posición central en la toma de decisiones. En general el ejercicio del poder y liderazgo dentro de la organización ha evolucionado, desde uno ligado preferentemente a situaciones sociales y domésticas cotidianas del grupo, a uno capaz de relacionarse con la red de beneficios, de gestionar proyectos y desarrollar actividades que permitan cohesionar a las integrantes del grupo y establecer una posición dentro del sistema en que se encuentran posicionadas. En resumen, se evidencia que el liderazgo que se ejerce actualmente tiene fines más allá de lo cotidiano y privado de la organización, extrapoliándose al ámbito público y a la formalización del grupo como organización participante de los procesos de la OCM Viña del Mar.</p>
<p><b>Acciones posteriores</b></p>	<p>Actividad de intervención: “Finalización de la intervención”</p>

**PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDAD DE INTERVENCIÓN N°9**

**NOMBRE DE LA ACTIVIDAD:** “Retomando contenidos 2”

**Organización:** AE. Esperanza.

**Fecha:** 08 de agosto de 2014.

**Lugar:** Av. Tamarugal s/n. El Olivar, Viña del Mar.

**Hora:** 10:00 – 11:00 hrs.

**Fase:** 2

**Objetivo:** Desarrollar un proceso de intervención socioeducativa en las organizaciones funcionales participantes, con el fin de fortalecer su funcionamiento como espacio de desarrollo de la mujer.

Actividad	Estrategia	Técnicas	Tiempo	Recursos	Medios de Verificación
<p><b>Primer momento:</b> Recordando las actividades anteriores y retomando los contenidos, se expone una presentación respecto a la temática de liderazgo.</p> <p><b>Segundo momento:</b> Se les solicita a cada participante que en una hoja entregada por las alumnas escriban su opinión y/o evaluación anónima respecto a la intervención realizada.</p> <p><b>Tercer momento:</b> Se reflexiona y conversa respecto de la temática abordada en la sesión y como esta afecta a la organización. Se invita a participar en la sesión de finalización del proceso de intervención.</p>	Socio educativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Participación grupal</li> <li>- Reflexión grupal</li> <li>- Discusión grupal</li> </ul>	45 min.	<p><b>Materiales:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Proyector.</li> <li>- Hojas de opinión.</li> </ul> <p><b>Humanos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mujeres participantes de la organización.</li> <li>- Alumnas TS UV.</li> </ul> <p><b>Infraestructura:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dependencias de la organización.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Registro de asistencia.</li> <li>- Registro fotográfico</li> <li>- Cuaderno de Campo.</li> </ul>

### CRÓNICA ACTIVIDAD DE INTERVENCIÓN N°9

**Fecha:** Viernes 08 agosto 2014.

**Actividad n°9:** “Retomando contenidos 2”.

**Organización:** AE. Esperanza.

**Lugar:** Av. Tamarugal s/n El Olivar, Viña del Mar.

**Horario:** 10:00 – 11:00 hrs.

**Participantes:** G.R, A.P, M.M, F.L, M.U, C.S, L.P, K.D.

**Objetivo:** Desarrollar un proceso de intervención socioeducativa en las organizaciones funcionales participantes, con el fin de fortalecer su funcionamiento como espacio de desarrollo de la mujer.

#### Descripción de la actividad:

- **Primer momento:** Se concurre al lugar de funcionamiento de la organización a la hora pactada anteriormente. Las alumnas explicaron la actividad. Posteriormente, se dio inicio a la actividad con la exhibición de una presentación power point. Frente a la revisión del contenido de liderazgo, las mujeres participantes expresaron que al interior de la organización es posible apreciar la existencia de distintos liderazgos ejercidos tanto por la directiva como por integrantes de la agrupación que tienen gran influencia sobre esta. De esta manera, el liderazgo se considera fundamental y necesario para lograr que la organización funcione adecuadamente permitiendo avanzar hacia el cumplimiento de objetivos y metas. Las integrantes afirman constantemente que la líder tiene una posición y rol central dentro de la organización como un motivador y representante de la misma aunque están conscientes que para que se desarrolle adecuadamente los procesos, las integrantes tienen una función principal para que se produzca un liderazgo efectivo.

- **Segundo momento:** Una vez finalizada la presentación del eje de liderazgo, se solicitó a cada participante que en una hoja que contenía las siguientes preguntas: “Según su experiencia, ¿Cuál de todas las actividades realizadas fue de su agrado? ¿Qué aprendizajes obtuvo? ¿Cómo evaluaría este proceso de intervención? Bueno/ regular/malo. Otras opiniones y/o sugerencias, escribiera su opinión anónima respecto del proceso de intervención realizado por las alumnas. Frente a la primera pregunta, las participantes contestaron que las actividades del proceso de intervención fueron de su agrado ya que les enseñaron cómo reaccionar y enfrentarse adecuadamente ante un problema, una de las integrantes mencionó la actividad donde se exhibió el corto animado “La carreta” como de su agrado. Los aprendizajes obtenidos fueron los siguientes: “que una debe defender sus derechos, sus decisiones y sus ideales”, “en un grupo siempre se puede trabajar con optimismo, seguridad, transparencia y compromiso”, “te tienes que hacer valorar sobre todas las



cosas” y “ muchas cosas para poder trabajar como grupo”. La evaluación del trabajo realizado por las alumnas fue catalogada como buena. Por último, las opiniones del proceso de intervención consistieron en que al grupo le sirvió para poder establecer normas y reglas. Las sugerencias radicaron en un tiempo más prolongado de realización de las actividades principalmente.

- **Tercer momento:** Se finalizó la penúltima actividad del proceso de intervención agradeciendo el compromiso y participación durante la sesión. Asimismo se invitó a participar en la próxima y última sesión comentando que se realizará un desayuno de despedida.

**Análisis de la actividad en base a Ejes Temáticos**

<b>Género</b>	Es posible evidenciar el eje de género desde una perspectiva relacionada a las opiniones informales que se expresaron antes y durante el desarrollo de la presente sesión. Constantemente comentan que su intención es realizar las tareas y requerimientos de la actividad en un corto lapso de tiempo ya que deben realizar tareas domésticas y preocuparse por sus nietos y nietas, como se mencionó anteriormente. Sin embargo, estos comentarios provienen de mujeres que forman parte de un grupo etario mayor, es necesario precisar dicha situación ya que en integrantes jóvenes no se transforma un tema dentro de la organización y que ni siquiera es verbalizado ni transmitido ya que la agrupación se convierte en un espacio donde se discuten y conversan temáticas que forman parte del ámbito social más que familiar o privado. Asimismo son éstas mujeres que en reiteradas ocasiones replican el deseo de retirarse más temprano de algunas integrantes afirmando que debe dejar de prestar por un momento atención y preocupación entorno al contexto familiar cuando están compartiendo durante el espacio organizacional. De esta manera, se percibe que existe una identificación acerca de los roles de género y sobre lo que es propio de cada sexo, situación que se visualiza por medio de los comentarios y expresión de opiniones en contextos informales de convivencia.
<b>Organización Social</b>	Se evidencia nuevamente la existencia una estructura organizacional que se ha debilitado en el tiempo debido a problemáticas relacionadas al escaso compromiso y constante inasistencia de las mujeres junto con la ausencia de actividades que permitan crear y fortalecer la dinámica interna de la organización. Esta situación impide que la agrupación y sus integrantes se constituyan en torno a tareas comunes y en función de la obtención de objetivos específicos, lo que implica la inadecuada delegación de tareas y responsabilidades, convirtiéndose en un obstáculo para la búsqueda de un propósito y sobre todo en un sistema de comunicación y de toma de decisiones que actualmente está siendo difuso y no precisamente democrático. De esta manera, como se ha evidenciado a lo largo del proceso de intervención, la pérdida del sentido compartido de pertenencia es una problemática que pone en riesgo la permanencia en el tiempo de la organización influenciada por la escasa participación de las integrantes. La organización ha presentado cambios fundamentalmente en la directiva durante las últimas semanas, situación que un primer momento se percibió como un factor desequilibrante de los procesos internos, sin embargo la delegación de funciones ha significado una nueva composición de cargos que permitirá una adecuación de la organización frente a los problemas actuales y futuros que se presenten.
<b>Liderazgo</b>	Se percibe la identificación clara y delimitada de liderazgo al interior de la organización. Durante el transcurso de la actividad, se aprecia el ejercicio de liderazgos basados en una influencia positiva que es aceptada y permite a la organización su movilización y cumplimiento de los requerimientos exigidos para la sesión, situación que permitió adquirir una función de motivación y participación de las mujeres. De esta manera, se visualiza que en determinadas circunstancias y frente a los distintos momentos y contextos sobre los cuales se basó la actividad,

	<p>apareció la líder que el grupo necesitaba, considerándose un espacio fundamental para desarrollar las capacidades individuales de conducción. El ejercicio de los liderazgos durante la sesión tiene un carácter democrático, en el cual existe la disposición de recoger las opiniones y sugerencias de las participantes, basado principalmente en la búsqueda de acuerdos y donde el poder de decisión está repartido. Asimismo, cada líder en el transcurso de la sesión fue capaz de transmitir una actitud adecuada que permitía que las participantes fueran capaces de sentirse cómodas y sobre todo en un contexto de igualdad de condiciones.</p>
<b>Acciones posteriores</b>	<p>Actividad de intervención: "Finalización de la intervención".</p>

**PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDAD DE INTERVENCIÓN N°9**

**NOMBRE DE LA ACTIVIDAD:** “Retomando contenidos 2”

**Organización:** TF. Amigas de Ruth.

**Fecha:** 14 de agosto de 2014.

**Lugar:** Calle Carlos Ibáñez del Campo s/n paradero 12 Achupallas, Viña del Mar.

**Hora:** 15:30 – 16:30 hrs.

**Fase:** 2

**Objetivo:** Desarrollar un proceso de intervención socioeducativa en las organizaciones funcionales participantes, con el fin de fortalecer su funcionamiento como espacio de desarrollo de la mujer.

Actividad	Estrategia	Técnicas	Tiempo	Recursos	Medios de Verificación
<p><b>Primer momento:</b> Recordando las actividades anteriores y retomando los contenidos, se expone una presentación respecto a la temática de liderazgo.</p> <p><b>Segundo momento:</b> Se solicita a la organización entregue opiniones y observaciones respecto de la intervención realizada. Se crea un espacio de conversación y reflexión</p> <p><b>Tercer momento:</b> Se reflexiona y conversa respecto de la temática abordada en la sesión y como esta afecta a la organización. Se invita a participar en la sesión de finalización del proceso de intervención.</p>	Socio-educativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Participación grupal</li> <li>- Reflexión grupal</li> <li>- Discusión grupal</li> </ul>	1 hora.	<p><b>Materiales:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Proyector.</li> </ul> <p><b>Humanos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mujeres participantes de la organización.</li> <li>- Alumnas TS UV.</li> </ul> <p><b>Infraestructura:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dependencias de la organización.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Registro de asistencia.</li> <li>- Registro fotográfico</li> <li>- Cuaderno de Campo.</li> </ul>

### CRÓNICA ACTIVIDAD DE INTERVENCIÓN N°9

**Fecha:** Jueves 14 de agosto de 2014.

**Actividad n°9:** "Retomando contenidos 2".

**Organización:** TF. Amigas de Ruth.

**Lugar:** Calle Carlos Ibáñez del Campo s/n paradero 12. Achupallas, Viña del Mar.

**Horario:** 15:30 – 16:30 hrs.

**Participantes:** M.C, S.C, S.N, M.F, A.S, S.S, R.C, E.A, M.V, T.O, D.C, N.F, M.V, M.G, S.C.

**Objetivo:** Desarrollar un proceso de intervención socioeducativa en las organizaciones funcionales participantes, con el fin de fortalecer su funcionamiento como espacio de desarrollo de la mujer.

#### Descripción de la actividad:

- **Primer momento:** Se concurre a la organización de acuerdo a la hora pactada anteriormente. Se explicó que la presente actividad es la continuación de la actividad anterior donde se retomará el contenido de liderazgo. De esta manera, las alumnas prepararon el material audiovisual para dar inicio a la sesión "Retomando Contenidos 2". Mediante la presentación power point, se exhibió la temática de liderazgo que consistió en la definición del concepto junto con las principales características que debe poseer un o una líder dentro de una determinada organización. Posteriormente, se propuso un espacio de conversación y reflexión en torno a la temática de liderazgo, momento en el cual las mujeres participantes explicaron que al interior de la organización identificaban líderes que son capaces de influir con sus ideas y opiniones en las demás integrantes. Estos liderazgos son ejercidos principalmente por la directiva de la agrupación. De la misma forma, no solo identificaron liderazgos sino que también fueron capaces de afirmar que no debe existir dependencia de la organización en un solo individuo que guíe y dirija los procesos internos o en la directiva ya que la organización seguirá existiendo sin ésta.

- **Segundo momento:** Una vez finalizada la presentación power point, se solicitó a la organización que entregara su opinión respecto del proceso de intervención. Las opiniones de las integrantes de la organización consistieron principalmente en que el trabajo desarrollado durante las sesiones permitió reflexionar acerca de la organización y de los procesos que se llevan a cabo, además de trabajar en equipo frente a las actividades que fueron requeridas fortaleciendo las relaciones interpersonales y mejorando la comunicación. Asimismo, refieren que las temáticas que se vincularon directamente con la mujer y su participación



en organización fueron relevantes y “buenas para el desarrollo personal” según refieren. También destacaron la actividad de trabajo en equipo que hizo visible el conocimiento interno y las potencialidades de la organización. Además comentaron estar agradecidas por el apoyo que brindaron las alumnas no solo en temáticas ligadas a las materias trabajadas sino que también con la vinculación a otras entidades de beneficio social, conocimientos generales y personales. En cuanto a la extensión de las sesiones, según sus opiniones a pesar de que en muchas ocasiones no existía el tiempo para desarrollar más extendidamente las actividades, quisieran que se entregaran conocimientos o intervenciones por lo menos una vez al mes en un periodo prolongado de tiempo, ya que valoran el trabajo y acercamiento con el departamento municipal.

**- Tercer momento:** Se finalizó la sesión retomando la temática de liderazgo y motivando a las mujeres a ejercer liderazgos efectivos que potencien y fortalezcan su organización. Promoviendo la ampliación de la organización y la participación de más mujeres. Se invitó a la organización a asistir a la finalización del proceso de intervención a realizarse la próxima sesión.

**Análisis de la actividad en base a Ejes Temáticos**

<b>Género</b>	En la sesión, el género se refleja más que en el desarrollo mismo de la actividad, en el lenguaje utilizado por las participantes y las dinámicas que se desarrollan al interior de la organización. Esto reafirma lo visualizado en las anteriores sesiones donde la organización demuestra construirse a partir de una ideología que permea toda la estructura organizacional y a todas las participantes, y que se transforma en una representación que las diferencia de otras organizaciones. No obstante, la religión no solo se presenta en el espacio organizacional, sino que se encuentra en todos los contextos en los que la mujer se desarrolla, ya sea doméstico y social, realizando su vida bajo el alero de este pensamiento y creencia, lo cual se transforma en un componente que construye la personalidad y el sentir de cada mujer.
<b>Organización Social</b>	Si bien la organización cumple fines, tiene objetivos y demuestra alta participación y desarrollo de actividades a través de sus miembros, la razón de existencia como ya ha sido mencionado, se basa en la promoción de la religión, convirtiéndose la organización en un espacio de entrega a la sociedad y desarrollo personal de cada participante, lo que es proyectado a la comunidad local como un acto transmisor de buenas prácticas desde la iglesia, con el fin de instaurar la visión de unión y cooperación entre vecinos y vecinas, de caridad y solidaridad en la comunidad. La organización se convierte en un actor protagonista en el cambio y fortalecimiento del bienestar personal de cada mujer, ya que pretende ser un motivador principal en el desarrollo personal de sus participantes. Por lo que la organización busca que sus integrantes se adecuen a los espacios y estructura que mantienen, y que son base de la formación de la organización.
<b>Liderazgo</b>	Los liderazgos se ven potenciados por la religión, siendo las líderes de la organización también en su religión, por lo que es validado por las participantes del grupo. El ejercicio del liderazgo está basado en el poder que ejercen, el que es aceptado y moviliza recursos, actividades y las dinámicas organizacionales, y a la vez se transforma en un poder referente, ya que las integrantes de la organización pueden identificarse con las líderes, quienes imponen su opinión frente a la toma de decisiones y esta impera en espacios de discusión y conversación.
<b>Acciones posteriores</b>	Actividad de intervención: “Finalización la intervención”

PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDAD DE INTERVENCIÓN N°9

**NOMBRE DE LA ACTIVIDAD:** “Retomando contenidos 2”

**Organización:** CM. Amigas del Arte.

**Fecha:** 20 de agosto de 2014.

**Lugar:** Calle Valdivia #68 paradero 1. Chorrillos, Viña del Mar.

**Hora:** 16:30 – 17:30 hrs.

**Fase:** 2

**Objetivo:** Desarrollar un proceso de intervención socioeducativa en las organizaciones funcionales participantes, con el fin de fortalecer su funcionamiento como espacio de desarrollo de la mujer.

Actividad	Estrategia	Técnicas	Tiempo	Recursos	Medios de Verificación
<p><b>Primer momento:</b> Recordando las actividades anteriores y retomando los contenidos, se expone una presentación respecto a la temática de liderazgo.</p> <p><b>Segundo momento:</b> Se solicita a la organización entregue opiniones y observaciones respecto de la intervención realizada. Se crea un espacio de conversación y reflexión.</p> <p><b>Tercer momento:</b> Se reflexiona respecto de la temática abordada en la sesión y como esta afecta a la organización. Se invita a participar en la sesión de finalización del proceso de intervención.</p>	Socio educativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Participación grupal</li> <li>- Reflexión grupal</li> <li>- Discusión grupal</li> </ul>	1 hora.	<p><b>Materiales:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Proyector.</li> </ul> <p><b>Humanos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mujeres participantes de la organización.</li> <li>- Alumnas TS UV.</li> </ul> <p><b>Infraestructura:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dependencias de la organización.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Registro de asistencia.</li> <li>- Registro fotográfico</li> <li>- Cuaderno de Campo.</li> </ul>

### CRÓNICA ACTIVIDAD DE INTERVENCIÓN N°9

**Fecha:** Miércoles 20 de agosto 2014.

**Actividad n°9:** “Retomando contenidos 2”

**Organización:** CM. Amigas del Arte

**Lugar:** Calle Valdivia #68 paradero 1. Chorrillos, Viña del Mar.

**Horario:** 16:30 – 17:30 hrs.

**Participantes:** V.B, L.C, M.B, M.B, G.R, O.C, V.J, N.P, J.R, C.R, N.S, R.S, M.S.

**Objetivo:** Desarrollar un proceso de intervención socioeducativa en las organizaciones funcionales participantes, con el fin de fortalecer su funcionamiento como espacio de desarrollo de la mujer.

#### Descripción de la actividad:

- **Primer momento:** Se concurre a la organización de acuerdo a la hora pactada anteriormente. Se explicó que la presente actividad es la continuación de la actividad anterior donde se retomará el contenido de liderazgo. De esta manera, las alumnas prepararon el material audiovisual para dar inicio a la sesión “Retomando Contenidos 2”. Las alumnas presentaron la temática de liderazgo y proporcionaron un momento para conversar respecto de las actividades que se realizaron en torno al tema y como ésta se manifiesta al interior de la organización. Las mujeres recordaron la actividad realizada en torno a la palabra “liderazgo”, asimismo comentaron la presencia de líderes innatas dentro de la organización, y que cada una lo ejercía dependiendo de la actividad o del momento en que se necesitara. Estos liderazgos se presentan tanto dentro como fuera de la organización en diferentes ámbitos de las vidas de cada mujer, según lo que refieren. La presentación power point exhibió la definición del concepto junto con las principales características que debe poseer una líder dentro de una determinada organización y permitió la discusión en torno a la importancia de éste y a los procesos que necesitan llevarse a cabo bajo la dirección y figura de la líder. De la misma forma, ellas fomentan la expresión de cada una de las mujeres potenciándolas a desarrollar una función relevante dentro de la organización y teniendo presente que el recambio en los cargos directivos significará promover nuevas líderes, quienes tendrán capacidades conductoras en la organización.

- **Segundo momento:** Las alumnas proporcionaron un espacio para la opinión y observaciones que tuviesen las mujeres acerca del proceso de intervención, entregando la palabra voluntaria a cualquier participante. Comenzó con las opiniones la secretaria de la organización, quien relató su experiencia y sentimientos sobre el trabajo realizado. Posteriormente, las demás participantes se unieron a la conversación. En general, por parte de la organización las opiniones van referidas



principalmente al beneficio que implicaron las intervenciones, como las conversaciones en torno a temáticas de interés de la organización, y las actividades referidas al género. Además opinaron que en pocas ocasiones reflexionan en torno a su trabajo dentro de la organización como sistema y estructura, por lo que las intervenciones lograron hacer una revisión cronológica de la organización permitiendo identificar logros y dificultades. Comentaron que en escasas ocasiones existe un trabajo conjunto y cercano con los órganos municipales, ya que su relación se basa principalmente en la adquisición de beneficios para la organización, por lo que valoran la inserción en la cotidianidad de la organización. Por último, como sugerencia expresaron que sería positivo para ellas que las intervenciones fueran parte de la OCM Viña del Mar de manera permanente, para ayudar en el crecimiento organizacional y personal.

**- Tercer momento:** Se finalizó la sesión retomando la temática de liderazgo y recordando a las mujeres identificadas como líderes dentro de su organización. Se invitó a las participantes a asistir a la finalización del proceso de intervención.

**Análisis de la actividad en base a Ejes Temáticos**

<b>Género</b>	Es posible percibir que las representaciones y valoraciones que tienen las mujeres respecto de los géneros han cambiado en las participantes más jóvenes, sin embargo en aquellas con mayor edad sigue estando presente un pensamiento tradicional, aunque no compartan las situaciones de poder o de violencia que genere el espacio de dominación masculina. Asimismo, reconocen que la imagen del hombre como único proveedor de recursos económicos ya no predomina plenamente en la sociedad, manteniendo cada una un trabajo que complementa y entrega la mitad de sustento a sus hogares, por lo tanto, existe un acomodo y complementariedad de las tareas. Debido a sus personalidades proactivas son capaces de enfrentarse a la sociedad como mujeres empoderadas que forjan su propio camino y con capacidad de ajustarse a las contingencias familiares y personales, en muchas ocasiones ser el único sustento para su familia.
<b>Organización Social</b>	La estructura de la organización se mantiene estable y ha evolucionado conforme a los requerimientos de la misma agrupación, la especialización y la autoridad han ido acomodándose a los fines y necesidades que existan. Esta estructura estable ha permitido que la conducta de las integrantes se mantenga acorde a los objetivos y esté regulada por normas y reglas que se encuentran claramente definidas. Este contexto ha restringido los conflictos y ha fortalecido la comunicación asertiva y sobre todo ha influenciado positivamente en el cumplimiento de los roles y funciones que han de llevar a cabo las participantes dentro de la organización.
<b>Liderazgo</b>	La organización mantiene líderes evidentes las que son constantemente parte de los procesos de generación de actividades, toma de decisiones y dirección del grupo. Coordinan a las integrantes para la obtención de metas comunes. La temática abordada se desarrolla con fluidez en esta organización debido al conocimiento que mantienen respecto a este concepto y a la identificación clara de quienes presentan características de líderes. No existe un sometimiento total por parte de las líderes hacia las participantes, sino más bien este liderazgo permite el desarrollo adecuado de las actividades que quieran realizar y propicia una capacidad de reflexión y de expresión de opiniones dentro del grupo. Por lo tanto los liderazgos ejercidos son positivos para la organización y se desarrollan en torno al cumplimiento de la meta y objetivo común que mantiene esta organización social.
<b>Acciones posteriores</b>	Actividad de intervención: "Finalización de la intervención"

**PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDAD DE INTERVENCIÓN N°10**

**NOMBRE DE LA ACTIVIDAD:** “Finalización de la intervención”

**Organización:** CM. Bella Unión.

**Fecha:** Miércoles 13 agosto de 2014.

**Lugar:** Calle Bella Unión pasaje 2 #1017. Forestal Alto, Viña del Mar.

**Hora:** 15:30 – 16:30 hrs.

**Fase:** 2

**Objetivo:** Desarrollar un proceso de intervención socioeducativa en las organizaciones funcionales participantes, con el fin de fortalecer su funcionamiento como espacio de desarrollo de la mujer.

Actividad	Estrategia	Técnicas	Tiempo	Recursos	Medios de Verificación
<p><b>Primer momento:</b> Se exhibe una presentación con fotografías de momentos vividos durante el proceso de intervención.</p> <p><b>Segundo momento:</b> Se hace entrega de un diploma de reconocimiento por su participación y un recuerdo a cada una de las participantes. Se expone una conclusión general de acuerdo a las opiniones recabadas en la sesión anterior. Se da un espacio para compartir.</p> <p><b>Tercer momento:</b> Se cierra la intervención agradeciendo la participación y motivándolas a seguir desarrollando actividades y a potenciar a su organización.</p>	Socio lúdica	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Participación grupal</li> <li>- Reflexión grupal</li> <li>- Discusión grupal</li> </ul>	1 hora.	<p><b>Materiales:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Proyector</li> <li>- Diplomas</li> <li>- Recuerdos.</li> </ul> <p><b>Humanos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mujeres participantes de la organización.</li> <li>- Alumnas TS UV.</li> </ul> <p><b>Infraestructura:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dependencias de la organización.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Registro de asistencia.</li> <li>- Registro fotográfico</li> <li>- Cuaderno de Campo.</li> </ul>

### CRÓNICA ACTIVIDAD DE INTERVENCIÓN N°10

**Fecha:** Miércoles 13 de agosto 2014.

**Actividad n°10:** “Finalización de la intervención”

**Organización:** CM. Bella Unión

**Lugar:** Calle Bella Unión pasaje 2 #1017. Forestal Alto, Viña del Mar.

**Horario:** 15:30 – 16:30 hrs.

**Participantes:** H.H, R.H, R.C, J.G, A.C, L.C.

**Objetivo:** Desarrollar un proceso de intervención socioeducativa en las organizaciones funcionales participantes, con el fin de fortalecer su funcionamiento como espacio de desarrollo de la mujer.

#### Descripción de la actividad:

- **Primer momento:** Se concurre al lugar de funcionamiento a la hora pactada con anterioridad. Las alumnas prepararon una mesa con snack para compartir con la organización la sesión de despedida y se exhibió una presentación con fotografías de su participación en el proceso de intervención.

- **Segundo momento:** Mientras se compartió en la mesa, las alumnas agradecieron la participación y compromiso de la organización en el proceso de intervención, explicando que la información recabada será base de un proceso de titulación, donde las temáticas abordadas se orientaron principalmente a fortalecer los procesos internos de la organización, las relaciones interpersonales de las integrantes, y la creación de conciencia acerca de temáticas que se encuentran contingentes en la sociedad chilena. Además se explicó que las temáticas potencian a su organización y que la relación con la OCM Viña del Mar entregará a ellas beneficios para su crecimiento y desarrollo, asimismo se motiva a la mantención de su participación, que es de gran importancia para la obtención de beneficios. Así también, se reflexionó para que la organización se mantenga como un espacio de desarrollo de la mujer. Posteriormente, se entregó un recuerdo por la participación a cada integrante, además de un diploma de reconocimiento a la presidenta de la organización. Las mujeres contentas por sus recuerdos, afirman que las intervenciones les permitieron conocer al grupo, cohesionarse y crecer personalmente, refieren sentirse contentas con los aprendizajes adquiridos y agradecidas por el esfuerzo y dedicación que realizaron las alumnas en el trabajo, así como la ayuda que ellas brindaron para la obtención del taller gratuito de bordado en cinta.

- **Tercer momento:** Las alumnas se despidieron de la organización invitándolas a seguir creciendo y participando de los procesos de la OCM Viña del Mar. La organización invitó a las alumnas para la celebración de su aniversario.



<b>Análisis de la actividad en base a Ejes Temáticos</b>	
<b>Género</b>	Se observa que desde el inicio de la intervención hasta la sesión final, existen cambios y avances respecto del imaginario y conocimiento que mantienen las mujeres sobre este eje. Inicialmente se percibía que solo tenían una idea vaga basada en el sentido común, ya que no manejaban conceptos ni se encontraban familiarizadas con la temática. Muchas de estas mujeres, mantienen un nivel educacional básico, y tampoco socializan en espacios que fomentaran la reflexión en torno a este tema, por lo que el contexto que se brindó con la intervención propició la formación de una opinión y la expresión de sus ideas en otros espacios, y en mujeres que no estaban acostumbradas a relacionarse con este tipo de temáticas. De esta manera, fue posible visibilizar una capacidad crítica y de opinión que se encontraba invisibilizada y un dejo timidez para su expresión. Asimismo, esto contribuyó a la conversación y reflexión respecto de situaciones que existieron o podrían vivirse dentro de un hogar, y que mediante las opiniones compartidas se transforman en una ayuda para enfrentarlos adecuadamente. Por otra parte, se evidencia una opinión compartida respecto a la crianza y a la cultura machista en la cual la mujer toma rol fundamental en la perpetuación de este modelo, ya que afirman su traspaso de generación en generación y que los cambios actuales no se deben a su generación sino que a la nueva visión de sus hijos e hijas respecto a la crianza y vida familiar.
<b>Organización Social</b>	Durante el proceso de intervención fue posible potenciar a la organización como un espacio formal de organizarse y en el cual podían beneficiarse y posicionarse dentro de su comunidad. El grupo creció y se formalizó dando paso a su participación en talleres y postulación a fondos, acciones que motivaron más la unión, cohesión y participación de las socias. Sin embargo, uno de los grandes inconvenientes que se presentó durante todo el proceso fue la alta inasistencia de sus participantes, que en muchas ocasiones se debe a razones personales y familiares que impiden su participación en el grupo. Esta situación es percibida e identificada como una problemática por las integrantes de la organización, ya que además conlleva una saturación de responsabilidades que recae constantemente en las mismas socias e impide la delegación de tareas. A su vez, se observa poca iniciativa y compromiso de algunas mujeres que descansan en las figuras de la directiva de la organización quienes constantemente dirigen los procesos organizacionales. Por otra parte, se percibe un potencial generador de espacios dentro de la organización, ya que sus ganas y motivación a participar pueden crear contextos en los cuales se hagan visibles en su comunidad, participen en actividades municipales y agreguen valor su organización. Con la intervención, se fomentó la reflexión en cuanto a su espacio organizacional, en donde confluyen diferentes acciones, incluyendo en esta reflexión, los límites, reglas y normas, relaciones interpersonales y de comunicación. Las mujeres hacen de su organización un espacio donde se desarrollan actividades, pero también es posible relacionarse con otras personas, crecer personalmente y satisfacer necesidades que contribuyan a mejorar el bienestar personal.
<b>Liderazgo</b>	En las primeras intervenciones, se pudo evidenciar un liderazgo claro y potente ejercido por la presidenta de la organización, sin embargo durante el transcurso del proceso fueron aflorando nuevos liderazgos que se fortalecieron a medida que se desarrollaban actividades y participaban de las sesiones. La participación en las sesiones impulsó a las mujeres a utilizar todas sus habilidades, incluso aquellas que se encontraban ocultas. Esto permitió que frente a temáticas relevantes para la organización, la toma de decisiones fuera consciente y compartida, y además comunicada a todas las participantes, haciendo valer la opinión de aquellas que se mantenían al margen de estas situaciones. El hecho de tratar temáticas de liderazgo permitió al grupo dar valor e importancia de éstos y a las líderes que se encuentran en la organización, como fuente de movilización del grupo para el cumplimiento de sus objetivos.

**PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDAD DE INTERVENCIÓN N°10**

**NOMBRE DE LA ACTIVIDAD:** “Finalización de la intervención”

**Organización:** TF. Amigas de Ruth.

**Fecha:** Jueves 21 agosto de 2014.

**Lugar:** Calle Carlos Ibáñez del Campo s/n paradero 12. Achupallas, Viña del Mar.

**Hora:** 15:30 – 16:30 hrs.

**Fase:** 2

**Objetivo:** Desarrollar un proceso de intervención socioeducativa en las organizaciones funcionales participantes, con el fin de fortalecer su funcionamiento como espacio de desarrollo de la mujer.

Actividad	Estrategia	Técnicas	Tiempo	Recursos	Medios de Verificación
<p><b>Primer momento:</b> Se exhibe una presentación con fotografías de momentos vividos durante el proceso de intervención.</p> <p><b>Segundo momento:</b> Se hace entrega de un diploma de reconocimiento por su participación y un recuerdo a cada una de las participantes. Se expone una conclusión general de acuerdo a las opiniones recabadas en la sesión anterior. Se da un espacio para compartir.</p> <p><b>Tercer momento:</b> Se cierra la intervención agradeciendo la participación y motivándolas a seguir desarrollando actividades y a potenciar a su organización.</p>	Socio lúdica	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Participación grupal</li> <li>- Reflexión grupal</li> <li>- Discusión grupal</li> </ul>	1 hora.	<p><b>Materiales:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Proyector</li> <li>- Diplomas</li> <li>- Recuerdos.</li> </ul> <p><b>Humanos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mujeres participantes de la organización.</li> <li>- Alumnas TS UV.</li> </ul> <p><b>Infraestructura:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dependencias de la organización.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Registro de asistencia.</li> <li>- Registro fotográfico</li> <li>- Cuaderno de Campo.</li> </ul>

### CRÓNICA ACTIVIDAD DE INTERVENCIÓN N°10

**Fecha:** Jueves 21 de agosto de 2014.

**Actividad n°10:** “Finalizando la intervención”.

**Organización:** TF. Amigas de Ruth.

**Lugar:** Calle Carlos Ibáñez del Campo s/n paradero 12. Achupallas, Viña del Mar.

**Horario:** 15:30 – 16:30 hrs.

**Participantes:** M.V, R.S, L.S, L.A, M.V, A.W, R.P, R.C, C.J, M.G, R.C, E.G, E.G, E.A, M.L, S.S, S.F.

**Objetivo:** Desarrollar un proceso de intervención socioeducativa en las organizaciones funcionales participantes, con el fin de fortalecer su funcionamiento como espacio de desarrollo de la mujer.

#### Descripción de la actividad:

- **Primer momento:** Se concurre al lugar de funcionamiento de la organización a la hora pactada anteriormente. Las alumnas prepararon el material audiovisual y se dio inicio a la última actividad que consistió en una presentación con fotografías de momentos vividos durante la realización de las actividades en los meses de trabajo y la entrega de recuerdos a la organización, agradeciendo el aporte y compromiso.

- **Segundo momento:** Se entregó un diploma de reconocimiento a la organización que es recibido por la secretaria de la directiva del taller femenino “Amigas de Ruth” quien por ausencia de la presidenta representa a la agrupación. Posteriormente, se hizo entrega de un recuerdo a cada una de las integrantes y se agradeció por parte de las alumnas el compromiso que mantuvieron las participantes durante la realización de las actividades, fortalecido por el trabajo equipo y las buenas relaciones interpersonales.

- **Tercer momento:** Se finalizó la última sesión motivando a la organización a seguir desarrollando actividades que les permita avanzar hacia el cumplimiento de las metas propuestas.



#### Análisis de la actividad en base a Ejes Temáticos

##### Género

Como se mencionó anteriormente, la religión es quien permea las creencias, pensamientos y relaciones dentro de la organización, convirtiéndose en un espacio de transmisión de ésta, por lo que compone y modifica la estructura organizacional e influencia las actividades que son desarrolladas por las participantes, además de su vida cotidiana. Por tanto, los roles de género tiene una visión tradicional de la actividad de hombres y mujeres que se basa en representaciones y prácticas que vienen desde su ideología, lo que es transmitido constantemente al interior de la organización ya sea por medio de espacios informales como formales dentro de las actividades. A pesar de la diferencia etaria las creencias y la imagen de la mujer en la sociedad son compartidas. La construcción del género y su identidad se construyen a partir de una cultura religiosa que requieren pautas de comportamiento que se

	<p>adecuen tanto a la iglesia como a su extensión en la organización.</p>
<b>Organización Social</b>	<p>La organización durante el proceso de intervención se visualiza como un espacio transmisor de la religión que tiene dentro de sus fines el desarrollo de la mujer, entregándoles pautas y una visión de vida específica ligada a su ideología. Existen objetivos, límites y reglas compartidas. La estructura organizacional es clara y se mantiene en el tiempo a pesar de mantenerse abiertas a la comunidad y acogiendo a las mujeres que quieran participar de sus actividades. La directiva es quien constantemente dirige los procesos existiendo una escasa delegación de tareas, y expresando el status de las mujeres en los cargos. Esto es influido por las actitudes pasivas de las participantes. Una de las características más sobresalientes y definitorias de esta organización es la alta participación y asistencia de sus participantes que permite el logro de objetivos.</p>
<b>Liderazgo</b>	<p>Como se evidenció en sesiones anteriores, los liderazgos son ejercidos por participantes que permanecen por mayor tiempo en la organización y tienen cargos dentro de la directiva. Ejercen un poder que se constituye como referente para las demás participantes ya que permite a las mujeres identificarse con las líderes y aceptan sus opiniones. Asimismo, se evidencia que constantemente estos liderazgos toman decisiones unilaterales y más bien consultivas, por lo tanto quienes deciden y eligen las acciones presentes y futuras de la organización.</p>

**PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDAD DE INTERVENCIÓN N°10**

**NOMBRE DE LA ACTIVIDAD:** “Finalización de la intervención”

**Organización:** AE. Esperanza.

**Fecha:** viernes 22 agosto de 2014.

**Lugar:** Av. Tamarugal s/n El Olivar, Viña del Mar.

**Hora:** 15:30 – 16:30 hrs.

**Fase:** 2

**Objetivo:** Desarrollar un proceso de intervención socioeducativa en las organizaciones funcionales participantes, con el fin de fortalecer su funcionamiento como espacio de desarrollo de la mujer.

Actividad	Estrategia	Técnicas	Tiempo	Recursos	Medios de Verificación
<p><b>Primer momento:</b> Se exhibe una presentación con fotografías de momentos vividos durante el proceso de intervención.</p> <p><b>Segundo momento:</b> Se hace entrega de un diploma de reconocimiento por su participación y un recuerdo a cada una de las participantes. Se expone una conclusión general de acuerdo a las opiniones recabadas en la sesión anterior. Se da un espacio para compartir.</p> <p><b>Tercer momento:</b> Se cierra la intervención agradeciendo la participación y motivándolas a seguir desarrollando actividades y a potenciar a su organización.</p>	Socio-lúdica	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Participación grupal</li> <li>- Reflexión grupal</li> <li>- Discusión grupal</li> </ul>	1 hora.	<p><b>Materiales:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Proyector</li> <li>- Diplomas</li> <li>- Recuerdos.</li> </ul> <p><b>Humanos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mujeres participantes de la organización.</li> <li>- Alumnas TS UV.</li> </ul> <p><b>Infraestructura:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dependencias de la organización.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Registro de asistencia.</li> <li>- Registro fotográfico</li> <li>- Cuaderno de Campo.</li> </ul>

### CRÓNICA ACTIVIDAD DE INTERVENCIÓN N°10

**Fecha:** Viernes 22 de agosto de 2014.

**Actividad n°10:** “Finalización de la intervención”

**Organización:** AE. Esperanza.

**Lugar:** Av. Tamarugal s/n El Olivar, Viña del Mar.

**Horario:** 10:00 – 11:00 hrs.

**Participantes:** A.P, G.R, M.M, F.L, C.S, L.P, K.D, M.U.

**Objetivo:** Desarrollar un proceso de intervención socioeducativa en las organizaciones funcionales participantes, con el fin de fortalecer su funcionamiento como espacio de desarrollo de la mujer.

#### Descripción de la actividad:

- **Primer momento:** Se concurre al lugar de funcionamiento de la organización a la hora pactada anteriormente. Las alumnas en conjunto con la organización prepararon el desayuno de despedida, reuniendo en una mesa alimentos y snacks que fueron aportados por la organización y las alumnas.

- **Segundo momento:** Durante el transcurso del desayuno, se entregó a la directiva de la organización un diploma de reconocimiento por su participación durante el proceso de intervención. Asimismo, se entregó a cada integrante un recuerdo creado por las alumnas quienes lo recibieron agradecidas. Posteriormente, las alumnas dedicaron palabras de agradecimiento a la agrupación con el fin de reconocer el compromiso y aporte de cada una de las mujeres durante el trabajo realizado. Se creó un espacio de conversación en donde las alumnas motivaron la organización a mejorar su realidad específicamente en reorganizar las acciones de la agrupación.

- **Tercer momento:** Las alumnas finalizaron el proceso de intervención desarrollado en la organización “Esperanza” brindando un espacio de conversación para que las integrantes expresaran sus opiniones o comentarios finales. Los comentarios fueron dirigidos de manera positiva hacia el proceso de intervención donde agradecieron la labor y ayuda para la consecución de sus objetivos. Asimismo, reconocieron que la crisis organizacional en que se encuentran ha sido más fácil superarla gracias a la ayuda que la intervención brindó y a la atención y apoyo que dieron las alumnas. Finalizó la sesión.



#### Análisis de la actividad en base a Ejes Temáticos

<b>Género</b>	Las mujeres que componen la organización representan y mantienen características de emprendedoras, este contexto permea a toda la estructura organizacional y personalidades de las mujeres que se mantienen al interior y que se integran recientemente a la organización,
---------------	---

	<p>influyendo en la visión que las participantes tienen de la mujer como un actor social predominante en el desarrollo y sustento del país y de las familias que lo componen. De esta manera, confluyen en la organización una visión tradicional y moderna de la mujer que se relaciona principalmente con la inclusión de la mujer en contextos sociales que anteriormente no eran espacios de participación femenina, por lo tanto, existe un avance en cuanto a los roles, identidad y construcción del género.</p>
<b>Organización Social</b>	<p>Como organización, y a pesar de la crisis que viven en cuanto a la estructura interna, mantienen un gran potencial debido a las integrantes que la componen. Es posible señalar, que existe un movimiento continuo en la organización, la constante que se repite es el ingreso y salida de mujeres que se ausentan durante periodos o que retoman la participación en la agrupación. El objetivo está definido y es compartido por todas las mujeres, siendo causal de desequilibrio cuando se desvía el movimiento hacia otros escenarios. Existen mujeres que hacen valer su status, lo que en ocasiones provoca conflictos, no obstante cada una mantiene un rol y una responsabilidad a la tarea de organizar y realizar eventos y actividades que benefician a la agrupación y a cada una en particular.</p>
<b>Liderazgo</b>	<p>Como se ha mencionado anteriormente, se evidencia mujeres con características líderes que posibilitan y potencian la dinámica de la organización. Estas han tenido que adecuarse a los requerimientos y realidad organizacional desarrollando una capacidad conductora en momentos de crisis. Los liderazgos son evidentes y se complementan unos con otros, sin embargo al momento de la toma de decisiones las mujeres identifican la opinión de la presidenta como prioritaria y fundamental en las acciones realizar.</p>

**PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDAD DE INTERVENCIÓN N°10**

**NOMBRE DE LA ACTIVIDAD:** “Finalización de la intervención”

**Organización:** CM. Amigas del Arte.

**Fecha:** Miércoles 27 agosto de 2014.

**Lugar:** Calle Valdivia #68 paradero 1. Chorrillos. Viña del Mar.

**Hora:** 15:30 – 16:30 hrs.

**Fase:** 2

**Objetivo:** Desarrollar un proceso de intervención socioeducativa en las organizaciones funcionales participantes, con el fin de fortalecer su funcionamiento como espacio de desarrollo de la mujer.

Actividad	Estrategia	Técnicas	Tiempo	Recursos	Medios de Verificación
<p><b>Primer momento:</b> Se exhibe una presentación con fotografías de momentos vividos durante el proceso de intervención.</p> <p><b>Segundo momento:</b> Se hace entrega de un diploma de reconocimiento por su participación y un recuerdo a cada una de las participantes. Se expone una conclusión general de acuerdo a las opiniones recabadas en la sesión anterior. Se da un espacio para compartir.</p> <p><b>Tercer momento:</b> Se cierra la intervención agradeciendo la participación y motivándolas a seguir desarrollando actividades y a potenciar a su organización.</p>	Socio lúdica	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Participación grupal</li> <li>- Reflexión grupal</li> <li>- Discusión grupal</li> </ul>	1 hora.	<p><b>Materiales:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Proyector</li> <li>- Diplomas</li> <li>- Recuerdos.</li> </ul> <p><b>Humanos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mujeres participantes de la organización.</li> <li>- Alumnas TS UV.</li> </ul> <p><b>Infraestructura:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dependencias de la organización.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Registro de asistencia.</li> <li>- Registro fotográfico</li> <li>- Cuaderno de Campo.</li> </ul>

### CRÓNICA ACTIVIDAD DE INTERVENCIÓN N°10

**Fecha:** Miércoles 27 de agosto 2014.

**Actividad n°10:** “Finalización de la intervención”

**Organización:** CM. Amigas del Arte

**Lugar:** Calle Valdivia #68 paradero 1. Chorrillos, Viña del Mar.

**Horario:** 16:30 - 17:30 hrs.

**Participantes:** M.B, V.J, L.C, N.S, S.Q, N.P, V.B, M.A, J.R, C.R, G.R, R.Z, M.P, M.B.

**Objetivo:** Desarrollar un proceso de intervención socioeducativa en las organizaciones funcionales participantes, con el fin de fortalecer su funcionamiento como espacio de desarrollo de la mujer.

#### Descripción de la actividad:

- **Primer momento:** Se concurre al lugar de funcionamiento de la organización a la hora pactada anteriormente. Las alumnas en conjunto con las mujeres de la organización prepararon la once de despedida y la celebración de cumpleaños de una de las socias.

- **Segundo momento:** Luego de compartir la once y una conversación en conjunto con la organización, las alumnas hicieron entrega de un diploma de reconocimiento por la participación en la intervención, el que fue recibido por la presidenta de la organización y se agradeció la participación activa durante todo el proceso. Posteriormente, se hizo entrega de un recuerdo a cada integrante. Asimismo se agradeció el compromiso que tuvo cada una de las integrantes durante la realización de las actividades, fortalecido por el trabajo equipo y las buenas relaciones interpersonales que existen dentro de este grupo. Asimismo, se motivó a la organización a seguir participando de los eventos realizados por la OCM Viña del Mar y a potenciar sus habilidades artísticas y gastronómicas. Cada una de las participantes se mostró agradecida por la entrega de estos obsequios y expresaron haberse sentido siempre en confianza y alegres al recibir la intervención cada miércoles.

- **Tercer momento:** Las alumnas finalizaron el proceso de intervención desarrollado en la organización, brindando un espacio de conversación para que las integrantes de la organización expresaran sus sentimientos y pensamientos a



<p>modo de conclusión, expresando la tristeza por la finalización del proceso ya que comentaron que faltó tiempo para seguir trabajando temáticas que son de su interés y que fortalecerían aún más la organización. La directiva a nombre de toda la organización entregó a cada alumna un recuerdo. Se finalizó la sesión.</p>	
<p><b>Análisis de la actividad en base a Ejes Temáticos</b></p>	
<p><b>Género</b></p>	<p>Es posible señalar que la mayoría de las participantes poseía al menos un conocimiento básico respecto de la temática. Cada una mantuvo sesión a sesión una opinión crítica y fundada acerca del eje. Como organización, a pesar de realizar actividades más bien ligadas al ámbito femenino, se muestran abiertas a una opción de vida más independiente, con menos estereotipos y más alejadas del rol tradicional de la mujer. Madres solteras, adultas mayores y mujeres casadas dan forma a la organización, lo que compone un mundo diverso donde predomina la tolerancia, la conversación y discusión, así como también un espacio protector y de apoyo mutuo entre las participantes. Las responsabilidades entregadas a cada mujer y la necesidad de crear tareas que las haga poseedoras de una responsabilidad, dan cuenta de la formación de un espacio de desarrollo y potenciación femenina, además de una idea emprendedora que se ha hecho presente en el grupo, que las lleva a fomentar el crecimiento organizacional, la creatividad entre sus miembros, y a fortalecer sus dinámica interna la cual se basa en una sólida estructura.</p>
<p><b>Organización Social</b></p>	<p>En cuanto al eje organización social, responden fielmente a su denominación, como ha sido mencionado anteriormente la organización mantiene objetivos definidos, los que son resguardados mediante normas y reglas que potencian el desarrollo y crecimiento de ésta. Además, sus participantes tienen roles y tareas definidas, sus interrelaciones responden a un espacio de comunicación asertiva, de desarrollo personal y crecimiento positivo. Los status están definidos y se conjugan con aquellas mujeres líderes. Existe un efectivo acuerdo entre las reglas organizacionales y el comportamiento de sus miembros.</p>
<p><b>Liderazgo</b></p>	<p>Es posible señalar que las relaciones de liderazgo al interior de la organización están directamente relacionadas con el cumplimiento de los fines y objetivos. Las líderes tienen carácter agentes en la representación, movilización y cohesión grupal, cumpliendo a cabalidad con estas tres aristas. Como se menciona, se encuentran diferentes líderes dentro de la organización, donde poder es compartido y legitimado como autoridad en las demás participantes, siempre que se adecúe al momento, tema y objetivo.</p>

<b>REGISTROS DE INTERVENCIÓN</b>	
<b>FASE 2</b>	<b>FICHAS DE TRABAJO VINCULACIÓN CON EL MEDIO</b>

<b>FICHA DE TRABAJO N°1</b>	
<b>Fecha:</b>	Jueves 03 de julio de 2014.
<b>Nombre actividad:</b>	Muestra culinaria “Secretos de Cocina”.
<b>Institución Patrocinante:</b>	Ilustre municipalidad de Viña del Mar: Departamento de grupos prioritarios, Oficina Comunal de la Mujer.
<b>Lugar:</b>	Teatro Municipal. Viña del Mar.
<b>Horario:</b>	10:30 – 12:00 horas.
<b>Descripción general:</b>	Evento de difusión y vinculación con el medio. Se invita a 10 organizaciones funcionales femeninas a ser parte de la muestra culinaria.
<b>Número de asistentes:</b>	100 personas.
<b>Organizaciones participantes:</b>	CM. Villa Magna, Ana Sepúlveda, CM. Dama Blanca de la Paz, CM. Rocas de Caleta Abarca,
<b>Organizaciones parte del proceso de intervención:</b>	TF. Amigas de Ruth, CM. Amigas de Arte.
<p><b>Gestiones Asociadas:</b> Se realiza un llamado a 10 organizaciones funcionales de mujeres a participar de la muestra culinaria secretos de cocina. Por otra parte, se contacta e invita a asistir a otras organizaciones para ser parte de la degustación. Las alumnas gestionan la participación de las organizaciones que forman parte del proceso de intervención, invitación entregada durante las intervenciones en las que se motiva a las organizaciones a comprometerse con la actividad, confirmando su participación dos organizaciones. Desde la OCM se realizan dos reuniones informativas para la organización del evento. Durante el evento las alumnas entregan formulario de postulación al concurso culinario e inscriben a las organizaciones y mujeres asistentes.</p>	
<p><b>Descripción de la actividad:</b></p> <p><b>Primer momento:</b> Las alumnas arreglan el salón y ubican por orden de llegada a las organizaciones participantes. Se entregó formulario de postulación y bases del concurso “secretos de cocina”, se inscribió a las asistentes.</p> <p><b>Segundo momento:</b> Las autoridades participantes dieron inicio a la actividad saludando y agradeciendo la participación en la muestra culinaria e invitando a participar del concurso a realizarse en octubre. A la vez, se motivó a las organizaciones para fortalecer su funcionamiento y participar de todas aquellas actividades patrocinadas por la I. Municipalidad de Viña del Mar, dando un papel fundamental y central al trabajo con mujeres como forma de crecimiento y desarrollo comunal. Se degustan las preparaciones de las participantes.</p> <p><b>Tercer momento:</b> Se finalizó la actividad con un show artístico en el cual</p>	

participaron todas las presentes.



<b>FICHA DE TRABAJO N°2</b>	
<b>Fecha:</b>	Jueves 31 de julio de 2014.
<b>Nombre actividad:</b>	Muestra de finalización de taller “Goma Eva”
<b>Institución Patrocinante:</b>	Ilustre municipalidad de Viña del Mar: Departamento de Fomento Productivo y Oficina Comunal de la Mujer.
<b>Lugar:</b>	Dependencias Taller Femenino “Amigas de Ruth”. Sector Achupallas, Viña del Mar.
<b>Horario:</b>	16:00 – 17:00 horas.
<b>Descripción general:</b>	Evento de finalización de taller y vinculación con el medio.  Se invita a las participantes de la organización a exponer los trabajos realizados en el taller de goma eva y se abre la muestra a la comunidad.
<b>Número de asistentes:</b>	30 personas.
<b>Departamentos municipales participantes:</b>	Encargadas de Talleres Departamento de Fomento Productivo  Alumnas TS. Universidad de Valparaíso en representación de la Oficina Comunal de la Mujer.

**Descripción de la actividad:**

**Primer momento:** Las participantes arreglaron el salón y ordenaron la exposición, además comentaron acerca de su experiencia en el taller.

**Segundo momento:** Las encargadas de los talleres de fomento productivo dieron inicio a la actividad saludando y agradeciendo la participación en el taller e invitando seguir participando de otras actividades. Se entregó una hoja de evaluación a cada participante para evaluar el desempeño de la profesora.

**Tercer momento:** Se finalizó la actividad con una once preparada por la organización.



# Capítulo VI

## *Evaluación*

## PRESENTACIÓN

El presente capítulo tiene por finalidad evaluar el proceso de Intervención Social Reflexiva realizado, a través de tres fases presentadas en la matriz de programación y sobre las cuales se fundó el trabajo desarrollado. Se considera una evaluación particular de cada fase con el fin de llevar a cabo juicios evaluativos que permitan esclarecer potencialidades y vulnerabilidades del ciclo de intervención.

El consiguiente apartado se desarrolla en base a las siguientes Precisiones Metodológicas de la Evaluación:

<b>Criterios para el desarrollo del Juicio Evaluativo</b>		
	<b>Cualitativo</b>	<b>Cuantitativo</b>
<b>Óptimo</b>	Los elementos desarrollados y utilizados en esta fase aportan inmejorablemente al proceso de intervención.	Cuando el 100% de las organizaciones cumplen con la condición señalada.
<b>Adecuado</b>	Los elementos desarrollados y utilizados en esta fase aportan de manera sustancial al proceso de intervención.	Cuando el 75% de las organizaciones cumplen con la condición señalada.
<b>Suficiente</b>	Los elementos desarrollados y utilizados en esta fase aportan al proceso de intervención.	Cuando el 50% de las organizaciones cumplen con la condición señalada.
<b>Insuficiente</b>	Los elementos desarrollados y utilizados en esta fase no aportan al proceso de intervención.	Cuando el 25% o menos de las organizaciones cumplen con la condición señalada.

## 6.1 EVALUACIÓN POR FASES

Fase 1	Objetivo Específico	Indicador	Medios de Verificación	Recursos
<b>Conocimiento organizacional</b>	Diagnosticar las necesidades y demandas de la organización funcional en torno al trabajo que realizan como espacio de desarrollo de la mujer.	Al terminar la primera fase: - Existirá un diagnóstico organizacional de necesidades y demandas de las organizaciones funcionales participantes, que permitirá el conocimiento de las organizaciones y la elaboración de un plan de trabajo para la intervención socioeducativa.	- Diagnóstico. - Instrumento de entrevista grupal. - Registros de intervención. - Registros fotográficos. - Registro de asistencia.	Humanos: - Alumnas TS. UV. - Mujeres participantes de las organizaciones funcionales. - Supervisora institucional. Materiales: - Material fungible. - Medios electrónicos. Infraestructura OCM Viña del Mar. Infraestructura de las Organizaciones Funcionales.
<b>Nivel de Logro</b>	Al momento de concluir la primera fase el <b>100%</b> de las organizaciones, es decir las cuatro participantes, cuentan con un diagnóstico organizacional que permitió el conocimiento de las organizaciones y la elaboración del plan de trabajo de la intervención socioeducativa.			
<b>Juicio Evaluativo</b>	El desarrollo de la primera fase se evalúa como <b>Óptimo</b> , debido a que la realización del diagnóstico organizacional se constituyó como un proceso fundamental para dar inicio y un primer acercamiento a una intervención socioeducativa que se adecuara a la historia, características y naturaleza organizacional. En esta fase, la organización y participación de las mujeres fue fundamental para facilitar el proceso y la entrega de información necesaria para construir una intervención ajustada a cada organización. Las actividades y dinámicas utilizadas contribuyeron a la generación de espacios de reflexión en torno al contexto organizacional, acercando a las mujeres al proceso de intervención, y entregando momentos lúdicos y reflexivos que permitieran la comunicación y expresión de opiniones e ideas. Otro facilitador de esta fase, es el apoyo brindado por la institución quienes brindaron información necesaria y guiaron el primer acercamiento a las instituciones participantes.			

Fase 2	Objetivo Específico	Indicador	Medios de Verificación	Recursos
<p style="text-align: center;"><b>Intervención socioeducativa.</b></p>	<p>Desarrollar un proceso de intervención socioeducativa en las Organizaciones Funcionales participantes, con el fin de fortalecer su funcionamiento como espacio de desarrollo de la mujer.</p>	<p>Al terminar la segunda fase:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Las 4 Organizaciones Funcionales:</li> <li>a) Conocen y establecen formas regulares de funcionamiento de su organización (normas, límites y roles).</li> <li>b) Postulan al menos a 1 fondo y/o proyecto municipal.</li> <li>c) Conocen temáticas respecto del liderazgo, sus características, contextos e importancia para el desarrollo igualitario en la sociedad.</li> <li>d) Utilizan estrategias de liderazgo dentro del accionar de su propia organización.</li> <li>f) Reflexionan en torno a la temática de género.</li> <li>g) Se encuentran vinculadas a procesos y actividades de la OCM Viña del Mar.</li> <li>f) Generan instancias de difusión de su organización en torno a las actividades que realizan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Registro de intervención.</li> <li>- Registro de asistencia.</li> <li>- Registro fotográfico.</li> <li>- Registro de atención en OCM.</li> <li>- Registro actividades de difusión.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Alumnas TS. UV.</li> <li>- Mujeres participantes de las Organizaciones Funcionales.</li> <li>-Supervisora institucional.</li> <li>Materiales:</li> <li>- Material fungible.</li> <li>-Medios electrónicos</li> <li>-Infraestructura OCM Viña del Mar.</li> <li>-Infraestructura Organizaciones Funcionales</li> </ul>

<b>Nivel de Logro</b>	Al momento de concluir la segunda fase el <b>75%</b> , es decir tres de las cuatro organizaciones participantes, cumplen con los indicadores señalados sobre los cuales se basa el proceso de intervención socioeducativa.
<b>Juicio Evaluativo</b>	El desarrollo de la segunda fase se evalúa como <b>Adecuado</b> puesto que es un aporte sustancial al proceso, ya que las actividades como núcleo fundamental de la intervención y posterior reflexión, contribuyeron al fortalecimiento de las organizaciones como espacio de desarrollo de la mujer mediante el tratamiento de temáticas de interés para la organización, dinámicas lúdicas y espacios de conversación y reflexión, permitiendo un mayor acercamiento de las organizaciones con la institución y con la organización como espacio social formal, y potenciador del bienestar personal. Sin embargo, dentro de la fase, la organización con menor antigüedad no logra generar instancias de difusión, debido a su reciente formación y contingencias organizacionales que impiden su amplitud y crecimiento. Los escasos recursos y medios no compatibles con algunas actividades comprometieron el óptimo desarrollo de aquellas. En ocasiones, las inasistencias de las participantes se convirtieron en obstáculos para la profundización de temáticas y dinámicas en determinadas actividades, adecuando el proceso a las contingencias organizacionales. Sin duda, el tiempo se constituye como factor desfavorable en el acercamiento a la institución patrocinante, principalmente en la vinculación y conocimiento de los diferentes procesos que allí se desarrollan.

<b>Fase 3</b>	<b>Objetivo Específico</b>	<b>Indicador</b>	<b>Medios de Verificación</b>	<b>Recursos.</b>
<b>Evaluación.</b>	Evaluar el proceso de intervención, con el fin de utilizar la información para el trabajo futuro de la OCM Viña del Mar con las organizaciones funcionales fortaleciendo su funcionamiento y desarrollo.	Al terminar la tercera fase:  - Se habrá elaborado un documento con los resultados de la evaluación, con el fin de dar cuenta de los logros obtenidos en el proceso de intervención y así poder ser utilizados en el futuro trabajo de la OCM con las organizaciones funcionales.	- Documento de evaluación.	- Alumnas TS. UV.  - Mujeres participantes de las organizaciones funcionales.  - Supervisora institucional.  Materiales:  - Material fungible.  - Medios electrónicos.  Infraestructura OCM Viña del Mar.  Infraestructura Organizaciones Funcionales.
<b>Nivel de Logro</b>	La tercera fase tiene un nivel de logro de <b>100%</b> .			
<b>Juicio Evaluativo</b>	La tercera fase se evalúa como <b>Óptimo</b> , conforme al producto del Informe de Evaluación, que permite dar cuenta de los logros obtenidos en el proceso de intervención y se transforma en un documento potencial de ser utilizado en el futuro trabajo de la OCM con las organizaciones funcionales.			

## 6.2 PAUTA EVALUATIVA

<b>Pauta evaluativa según indicador.</b>	
<b>Indicador de Logro</b>	<b>N° de organizaciones que cumplen con el indicador</b>
-Conocen y establecen formas regulares de funcionamiento de su organización (normas, límites y roles).	4/4
- Generan instancias de difusión de su organización en torno a las actividades que realizan.	3/4
- Postulan al menos a 1 fondo y/o proyecto municipal.	4/4
- Conocen temáticas respecto del liderazgo, sus características, contextos e importancia para el desarrollo igualitario en la sociedad.	4/4
- Utilizan estrategias de liderazgo dentro del accionar de su propia organización.	4/4
- Reflexionan en torno a la temática de género.	4/4
- Se encuentran vinculadas a procesos y actividades de la OCM Viña del Mar.	4/4
<b>TOTAL</b>	<b>75%</b>
<b>*Tres de las cuatro organizaciones cumplen con la totalidad de los indicadores señalados.</b>	

### 6.3 EVALUACIÓN DE TIEMPO

En relación al tiempo planificado, la segunda fase termina antes de lo programado, debido a la utilización de semanas consecutivas acordadas con las organizaciones, con el fin de no entorpecer el normal funcionamiento de sus actividades. Por esta razón, se adelanta a su vez la tercera fase de evaluación.

Tabla Gantt Tiempo Programado

Meses → Fases ↓	MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
<b>FASE 1</b>	X	X	X																													
		-	-	-																												
<b>FASE 2</b>				X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X														
					-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-												
<b>FASE 3</b>																					X	X	X	X	X	X	X	X				
																							-	-	-	-	-	-	-			

Simbología: Tiempo programado: **X**.      Tiempo de holgura: —

Tabla Gantt Tiempo Real

Meses → Fases ↓	MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
FASE 1	X	X	X																													
FASE 2					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X																
FASE 3																					X	X										

Tiempo real: X / —

# Capítulo VII

## *Reflexiones*

## *Profesionales*

## **PRESENTACIÓN**

El presente capítulo corresponde a la etapa de Reflexiones Profesionales de Trabajo Social, que da cuenta de la generación de nuevos aprendizajes a partir del proceso de intervención social desarrollado con cuatro Organizaciones Funcionales Femeninas de la comuna de Viña del Mar.

De este apartado, se desprenden los siguientes ítems establecidos por el equipo y contenidos en los ejes temáticos que guiaron el proceso de intervención social reflexiva:

### **7.1 Género y Organizaciones Femeninas.**

- 7.1.1 Influencia de la organización en la construcción social de la mujer.
- 7.1.2 Participación de la mujer en el contexto comunitario.

### **7.2 Organizaciones Femeninas.**

- 7.2.1 Estructura y funcionamiento de las organizaciones femeninas
- 7.2.2 Organización como espacio de desarrollo de la mujer.
- 7.2.3 Organización comunitaria femenina y su vinculación con el medio.

### **7.3 Liderazgo y Organizaciones Femeninas.**

- 7.3.1 Liderazgos femeninos y la influencia de la organización.

Este capítulo basa su desarrollo en respaldos utilizados como evidencias del trabajo realizado con las organizaciones y de la información allí recabada. Cabe mencionar, que se resguarda la confidencialidad de las organizaciones femeninas utilizando sólo letras iniciales de sus nombres.

## 7.1 Género y Organizaciones femeninas.

Dentro de las organizaciones es posible encontrar diferentes percepciones y visiones acerca del género, las que difieren respecto de la persona o grupo de personas que allí participan, influyendo en éstas, características como la edad, el nivel educacional, socialización familiar, actividades laborales, participación en diversos ámbitos, entre otras.

Durante el proceso de intervención fue posible identificar que las temáticas de género como construcción cultural, se ven influenciadas por la identidad y naturaleza de las organizaciones.

### 7.1.1 Influencia de la organización en la construcción social del género.

La inclusión de la mujer en espacios sociales junto con la participación activa en ámbitos públicos diferentes a los tradicionales, ha permitido la construcción de nuevas representaciones y personalidades en torno a lo que se define culturalmente con ser mujer, y lo que las diferencia de la construcción masculina.

En el trabajo con las organizaciones se pudo constatar, que éstas se convierten en un espacio clave para la transmisión de pautas, valores, opiniones y percepciones respecto de la construcción de una identidad femenina, y que vienen a complementar el repertorio de pautas de comportamiento que han sido transmitidas durante los procesos de socialización y desarrollo humano. Existe una opinión compartida acerca del aspecto positivo que implica la participación de la mujer en contextos diferentes al espacio doméstico, y en el avance hacia la construcción de nuevos patrones sociales que difieran de los tradicionales.

---

***“El motivo por el que participo es principalmente para salir de mi casa, de la rutina diría y para aprender nuevas cosas que me servirán para independizarme y así tener mi propia plata” (Entrevista AE.E)***

---

La organización se constituye como un espacio diferenciador del contexto doméstico, donde existe simetría en los roles que desempeñan las mujeres y opiniones compartidas respecto a temáticas de interés, que permiten la construcción de un pensamiento ligado a los intereses organizacionales.

El patrón y rol tradicional de la mujer, se encuentra presente principalmente en aquellas participantes de mayor edad, lo que da cuenta de una complementariedad de perspectivas al interior de un mismo grupo respecto a la posición y rol que deben cumplir la mujer y el hombre en la sociedad. Esta situación se expresa constantemente en las relaciones diarias y conversaciones cotidianas al interior de la organización. No obstante, este patrón difiere dependiendo de la naturaleza y visión de cada organización.

---

***“Mediante los comentarios durante la actividad las mujeres identificaron que las labores domésticas no serían realizadas adecuadamente por el hombre, por lo que a pesar de poder compartir algunas labores, la mujer es quien tiene mayor capacidad y liderazgo en el área doméstica”. (Respaldo crónica de intervención n°4 TF.AR)***

---

Según los objetivos y fines organizacionales, éstas transmiten a las participantes perspectivas y visiones de vida que difieren unas de otras. Los ideales que se estructuran como base de una organización son transversales a los espacios de actividad organizacional e influyen de manera directa, verbal e inconsciente en el desarrollo personal y el actuar cotidiano de las participantes.

Se pudo evidenciar por ejemplo, que los fines religiosos y económicos indistintamente, constituyen un lazo importante de cohesión y participación en las organizaciones, y entregan una visión diferente de la construcción social de la mujer, en su posición, status y rol en la sociedad. El emprendimiento como fin económico entrega a la mujer independencia y habilidades que la ayudan a enfrentarse de manera diferente en el mundo social, y a reivindicar sus herramientas y potencialidades.

---

***“El hecho de pertenecer a esta organización me ha servido mucho para realizar talleres y capacitaciones. Hemos postulados a proyectos, beneficios como organización lo que nos permitió tener plata para emprender, hemos aprendido conocimientos de distintas cosas como por ejemplo manejar nuestras platas, como salir a vender, como manejar a las personas”. (Entrevista AE. E)***

---

En cuanto a lo religioso, las mujeres basan su pensamiento y desarrollo personal en las escrituras bíblicas que son traspasadas mediante espacios organizacionales definidos, esto les permite tener una visión de mundo que difiere de las otras organizaciones y abarca todos los ámbitos de la vida de las participantes.

***“...aquí hay además apoyo espiritual para las señoras... Dios está con nosotras en todas las áreas de nuestra vida y en todos nuestros roles de ser mujer, de ser esposa, de ser mamá, y eso es también lo que compartimos cuando nos reunimos aquí y compartimos un ratito a hablar acerca del consejo de Él...” (Entrevista TF.AR)***

Las actividades que llevan a cabo las organizaciones, en forma de talleres, capacitaciones, vinculación con el medio social, se transforman en un medio facilitador y de influencia de opiniones sobre la posición de la mujer. Si bien las actividades socialmente se definen y se encuentran en el imaginario de lo femenino, entregan a las participantes potencialidades y posibilidades de ocupar las destrezas que en estas adquieren, en su propio crecimiento económico y social, siendo en ocasiones, una parte importante del sustento económico familiar, dando un fin y objetivo diferente a la realización de éstas.



*Foto n°1 Muestra de taller  
“Goma Eva” TF. AR.*



*Foto n°2 caja realizada con  
técnica “Vitrofundición”. CM.AA*

Dentro de la especificidad de cada organización, es posible percibir un elemento que liga a las cuatro organizaciones. El empoderamiento de la mujer como matiz unificador, se expresa con mayor ímpetu en unas que en otras, y se transforma en un diversificador de los proyectos de vida de cada mujer, abandonando la imagen tradicional presente. Demostrando la capacidad de adaptación de la mujer en diferentes contextos, dejando de lado la invisibilización, y posicionándose tanto como ser individual, jefa de hogar, madre de familia, trabajadora y emprendedora.

### 7.1.2 Participación de la mujer en el contexto comunitario.

Desde la antigüedad, el rol de la mujer en la sociedad, quedó relegado a un contexto doméstico donde las actividades principales se relacionaban con la crianza de los hijos y cuidado del hogar. Sin embargo en la actualidad, se puede visualizar cambios profundos en las relaciones de la mujer con la sociedad y con las actividades que se consideraban propias de cada sexo.

Su ingreso al mundo laboral junto con la participación en diferentes contextos sociales y públicos ha dejado precedentes respecto a la capacidad de adaptación de la mujer a diferentes espacios y a las herramientas que mantiene para desarrollar actividades que estén bajo sus intereses. Esto se expresa en la diversificación de actividades que actualmente realiza la mujer en los ámbitos laboral, social, económico, político y doméstico. Esta situación ha llevado a una complementariedad de roles entre hombres y mujeres, avances en materia de igualdad de género, mayor participación en espacios de toma de decisiones relevantes y ser un aporte en el desarrollo nacional, la mantención de sí mismas, de sus hogares y familias, disminuyendo la presión social y familiar que existe hacia los hombres como proveedores exclusivos.

Las mujeres integrantes de la organizaciones, participando en un contexto comunitario formal, se convierten en agentes activos de su propio desarrollo, ocupando estrategias de gestión y vinculación con redes para alcanzar los fines y objetivos deseados, de esta manera buscan las opciones que se encuentren a su alcance para mejorar sus condiciones de bienestar, y promoviendo la unidad comunitaria.

---

***“La directiva siempre postula a diferentes proyectos que tengan, que puedan ser de beneficio para nosotras, siempre están preocupadas ellas de ir, se dan el trabajo a veces de estar horas allí, averiguado y todos esos asuntos para que hayan beneficio para nosotras...” (Entrevista TF.AR)***

---

Asimismo, su participación traspasa las barreras organizacionales estrictamente femeninas, relacionándose con otras organizaciones de su misma unidad vecinal de manera colaborativa, como es el caso de las juntas de vecinos y clubes deportivos. De esta manera, el ámbito de influencia de las mujeres se amplía a diferentes espacios comunitarios, haciendo visible a

la mujer como un actor reconocido y respetado en las dinámicas comunitarias.

***“Realizamos eventos en la sede del club deportivo, y algunas pertenecemos a él también” (Entrevista A.E.E)***

Los motivos de participación de las mujeres en las organizaciones son variados, entre ellos, el aprendizaje, convivencia social, el ingreso económico, apoyo mutuo, distracción y recreación son principalmente las razones por la que las mujeres ingresan a las organizaciones y definen su accionar. Dándole gran importancia a la convivencia entre mujeres, al apoyo mutuo, y a la ampliación de su red social, lo que ha permitido el crecimiento de cada una mediante la retroalimentación de experiencias que permiten la identificación de unas con otras.

***“Porque es un espacio de ayuda personal”***  
***“Porque es un tiempo para una, como distracción y espacio personal”***  
***“Para salir de la rutina”***  
***“También un forma de tener ingresos” (Entrevista CM.AA)***

Dicha participación, se expresa como un proceso constituido de la realización de actividades manuales y económicas, momentos de esparcimiento y conversación en torno a la once y/o desayuno como espacio de socialización, búsqueda de beneficios a favor de la organización y sus participantes que permiten el cumplimiento de objetivos y metas, participación en taller y capacitaciones provenientes de organismos municipales. Además, los roles establecidos en las organizaciones entregan a las mujeres espacios imprescindibles de participación y de responsabilidad para con sus compañeras, fundamentales en el mantenimiento de la estructura y dinámica organizacional.

***“Los roles están bien definidos, secretaria, tesorera, directoras y presidenta... Así se van haciendo cargo de sus labores, por ejemplo la secretaria hace el acta, guía las reuniones, la información, etc” (Entrevista CM.AA)***

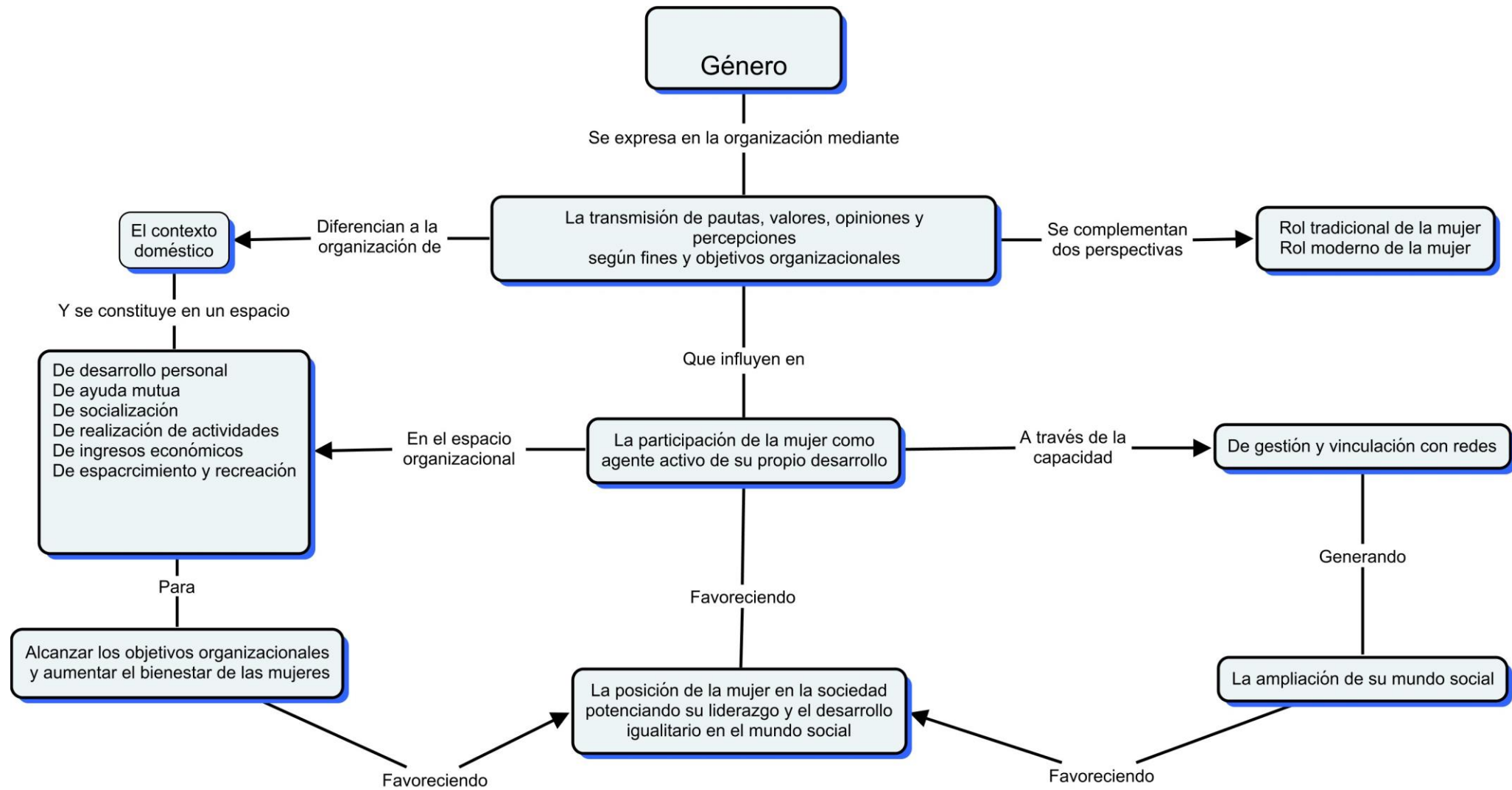
Todo esto favorece la transformación de la posición de las mujeres, potenciando el liderazgo y el empoderamiento femenino como forma de actuar a través de sus propias capacidades, reconociendo sus derechos como una herramienta tanto individual como grupal de participación social.

De esta manera, las mujeres construyen la organización a partir de los intereses comunes que se generan en las interrelaciones al interior de la dinámica organizacional, dándole una forma particular que defina el futuro y el accionar de las participantes mediante la identificación y sentido de pertenencia en un espacio reducido de participación. Así también, generan desde su propio núcleo, nuevos espacios de participación que responden a sus necesidades económicas, sociales y emocionales y que favorecen de distintas formas el bienestar de su comunidad.

Sin duda, la participación de las mujeres abre un espacio importante de desarrollo del género, la situación del autoempleo y la actitud emprendedora es un elemento que predomina en las cuatro organizaciones, presentándose de maneras formales e informales dependiendo de los fines organizacionales. Se constituye hoy en día, a las mujeres en un grupo social de referencia obligada al hablar de emprendimiento, y se convierte en un diferenciador de organizaciones femeninas de la comuna.

***“Las actividades principalmente se relacionan a las ventas de distintos productos hechos por nosotras”***  
*(Entrevista AE.E)*

Finalmente, es posible establecer relación entre los dos puntos anteriormente expuestos, que se presentan en un mapa conceptual resumen de la siguiente manera:



(Mapa conceptual elaboración propia)<sup>13</sup>

<sup>13</sup> Elaboración alumnas TS UV.

## 7.2 Organizaciones Femeninas.

Las organizaciones nacen desde las demandas de hombres y mujeres por satisfacer sus necesidades. De esta manera, en un núcleo creado por y para ellos y ellas dan forma a una estructura determinada que entrega características diferenciadoras a cada organización. Estas unidades sociales fomentan y desarrollan relaciones de cooperación y comunicación entre las integrantes, las que construyen mediante una dinámica de coordinación una estructura interna y externa de funcionamiento.

### 7.2.1 Estructura y funcionamiento de las organizaciones femeninas.

Dentro del contexto del proceso de intervención realizado, las organizaciones participantes se caracterizan por mantener una estructura de funcionamiento clara y definida, observable desde los primeros acercamientos.

Las estructuras y formas de funcionamiento organizacionales se basan principalmente en elementos primordiales que se presentan en las cuatro organizaciones y que dan forma a las dinámicas organizacionales caracterizando al grupo social, estos son los siguientes:

- Objetivos.
- Normas y reglas.
- Roles.
- Actividades.

En cuanto a los objetivos organizacionales, estos son variados y dependen de los fines y naturaleza de cada una de las organizaciones, los que pueden ser a corto o largo plazo. Los objetivos presentes en las cuatro organizaciones, dependen de la necesidad a satisfacer de las participantes, las que pueden ser internas o externas a la organización.

---

***“Yo creo que aprender, el objetivo principal aquí es aprender” (CM.AA)***

---

---

***“El objetivo para mi es entretenerse, conversar y compartir con personas que ahora se transformaron en mis amigas” (TF.AR)***

---

***“Yo creo que principalmente es obtener ingresos económicos” (A.E.E)***

De esta forma, es posible identificar objetivos que cumplen con necesidades internas a la organización como es el caso de la convivencia social, dictar talleres y actividades manuales que en ocasiones implican ingresos económicos para las integrantes, y por otro lado con fines externos a la organización como grupo de apoyo y contención emocional.

El cumplimiento de los objetivos, permite la mantención en el tiempo de la organización, transitando junto a las transformaciones que las agrupaciones mantienen durante su periodo de existencia y que permiten la satisfacción de necesidades de las participantes. Este cumplimiento, depende en gran medida de la existencia de normas o reglas que sean reconocidas y aceptadas por las integrantes de la organización.

Las organizaciones sujetos de la intervención, mantienen normas y reglas constantes que direccionan sus procesos internos. Estas se relacionan principalmente con el pago de cuotas monetarias mensuales, asistencia a actividades extra-organización, preparación de once y convivencia entre las participantes dentro de la organización, generándose patrones de interacción y costumbres definidas.

***“...comenzaron a escribir y a verbalizar que lo más importante para ellas es el cumplimiento de pago de cuotas mensuales y de once. Las principales reglas y normativas de la organización se resumieron en las siguientes cinco, en orden de relevancia: 1. Cumplir con las cuotas mensuales, 2. Cumplir con el turno de preparación de once, 3. Avisar en caso de inasistencia, 4. Cumplir con el pago de la once, 5. Compromiso con la organización. Una voluntaria se ofreció para escribir las reglas en un papelógrafo el que quedó expuestos en las dependencias de la organización”. (Respaldo crónica de intervención n°5 CM.AA)***

De esta forma, fue posible evidenciar que en determinadas organizaciones existe una manera explícita de transmitir las normas y reglas que guían a su agrupación, sin embargo existen otras donde las normas y reglamentos se encuentran implícitos y no son verbalizados constantemente en el desarrollo de sus asambleas y sesiones. En ocasiones, la explicitación de normas y reglas se relaciona directamente con el cumplimiento y compromiso con éstas, existiendo comunicación y presión grupal para el mantenimiento del reglamento.

En caso de las normas implícitas, es común observar confusiones y cierta desinformación respecto de éstas, lo que conlleva a un desorden organizacional.

Por otra parte, de no cumplir con los reglamentos internos, las cuatro organizaciones en las que se trabajó no mantienen sanciones para las participantes que no cumplen con sus compromisos normativos. Situación que en variadas ocasiones genera un círculo de incumplimiento que puede afectar negativamente al grupo. Sin embargo, esto depende en gran manera del compromiso y participación de las integrantes, ya que la constante que se repite, es el acuerdo mediante diálogos que den espacios para una convivencia armoniosa sin generar conflictos, y lograr revertir el incumplimiento entregando nuevas oportunidades a la participante.

El cumplimiento de las normas, se relaciona directamente con la división de tareas en las agrupaciones, esta división se basa en roles y responsabilidades asignadas a sus participantes. Éstas derivan tanto de la directiva como de la voluntariedad de las propias integrantes.



*Foto n°3 Encargada de preparación muestra gastronómica "Secretos de cocina". CM A.R.*

Los principales roles organizacionales se relacionan con la directiva. Ésta se constituye de diferentes cargos y puestos de poder establecidos formal y legalmente mediante la personalidad jurídica, cargos como presidenta, secretaria y tesorera, y otros extras que difieren en cada organización de acuerdo a sus intereses. Estos roles tienen gran importancia y son relevantes en el cumplimiento de objetivos organizacionales, en la movilización de recursos y en la toma de decisiones. Asimismo, la postulación a proyectos y programas municipales es manejada en este nivel, logrando la adquisición de recursos y materiales para el desarrollo de actividades que beneficien a sus integrantes, y vinculándose eficazmente con la institución y el medio en el que se desarrollan.

Desde la directiva, se delegan funciones y responsabilidades a otras participantes, las que convierten su actividad en un rol específico que complementan el cumplimiento de tareas y normas organizacionales. Al interior de las organizaciones, existen roles aparte de la directiva como por ejemplo: integrante encargada de “banca de ahorro”, integrante encargada de “asesora de directiva”, integrante encargada de “preparación de once”, integrante encargada de “labores de aseo”, entre otras.

---

***Nosotras como mujeres cumplimos todos los roles. Primero llevar la organización del grupo, ella es la tesorera lleva el asunto de la plata, ehh la secretaria, ella es la pro-tesorera... Yo como presidenta y mi vicepresidenta...”***  
*(Entrevista CM.BU)*

---

Los roles desempeñados por la directiva en determinadas organizaciones implican una toma de decisiones democrática y participativa que incluye a todas las participantes mediante asambleas abiertas. En otras organizaciones, existen toma de decisiones unilaterales y cerradas, no integran a las participantes o sólo de manera consultiva, teniendo la última palabra aquellas mujeres que mantienen cargos en la directiva. Las participantes, reconocen la importancia de los roles al interior de su grupo para cumplir sus metas y fines propuestos. A la vez, la delegación de tareas compromete a las integrantes a participar de manera activa para el crecimiento y desarrollo de su agrupación.

Las organizaciones desarrollan actividades como un elemento esencial para su funcionamiento, siendo un espacio y momento unificador para las integrantes, proporcionando herramientas con el fin de potenciar sus habilidades, destrezas individuales, y promoviendo el sentido de pertenencia de las participantes a la organización diferenciándose de aquellas que no son miembros del grupo.

En las organizaciones se desarrollan actividades manuales como: bordado, tejido, goma eva, bisutería, lanigrafía, pintura en óleo, decoupage, vitrofusión, entre otras, éstas acciones permiten generar espacios de convivencia, de establecimiento de relaciones, conversación e intercambio de saberes y aprendizajes entre el grupo. Por otro lado, se encuentran las actividades que realizan extra-organización, como paseos, muestras de manualidades a la comunidad, capacitaciones entre otras. Las que permiten darse a conocer y vincularse con la comuna.

Asimismo, las actividades entregan un beneficio importante para las mujeres, la obtención de recursos propios propicia la autonomía económica de las participantes, situación que les permite aprender nuevas tareas con el fin de abastecerse económicamente como ingreso principal o secundario.

---

***“A parte de las otras manualidades, al final de año nosotras hacemos un paseo fuera de la ciudad y una once” (Entrevista CM.BU)***

---

### **7.2.2 Organización como espacio de desarrollo de la mujer.**

Las organizaciones sociales deben ser útiles para desarrollar las potencialidades de mujeres y hombres como medio para alcanzar la satisfacción de necesidades de manera eficiente, contribuyendo al bienestar individual y social. Su participación en la atención de las necesidades y los problemas sociales es central, transformándose en un factor preponderante para la superación y ayuda sus participantes.

La organización se establece como un espacio transmisor de experiencias, herramientas, ideas, discusión en torno a temáticas relevantes, situaciones que comparten el diario vivir de diferentes mujeres. De esta forma, se convierte en un entrelazado de experiencias de vida que favorecen y enriquecen la de otras y permiten satisfacer no solamente una necesidad personal sino que comunitaria.

---

***“...Pero esas sugerencias es por un lado cosa de manualidades, por otro son sugerencias de enfermedades o de dolencias, no solamente se entregan cosas manuales, sino que también afectivas...” (Entrevista CM.BU)***

---

Un elemento unificador de las organizaciones participantes del proceso de intervención es que presentan rasgos homogéneos, relacionados con sus actividades cotidianas y creencias ideológicas. Es así, como satisfacen necesidades internas y externas a la organización en torno a finalidades comunes y expectativas de logro que se relacionan con aquellas que pudieron identificar en sus compañeras.

- Necesidades internas.

Son aquellas que se relacionan directamente con los objetivos y fines organizacionales, siendo causa de formación y funcionamiento del grupo. Entre estas se encuentran según cada organización, la transmisión de la religión, adquisición de ingresos económicos, realización de actividades artísticas y manuales, y finalmente el espacio recreacional y social.

A partir de la satisfacción de estas necesidades, las participantes se benefician de diferentes maneras, descubriendo en la organización un espacio potenciador de sus habilidades, aprendizaje de diferentes técnicas y a la vez de adquisición de ingresos que ayuden al fortalecimiento de su capacidad económica. A su vez, la organización se beneficia de ellas, a través de la adquisición de recursos mediante la postulación a proyectos, estos entregan elementos que perduran en el tiempo y que contribuyen a la realización de actividades comunes, como es el caso de infraestructura, mobiliario, artefactos de cocina, medios electrónicos, entre otros.

La adquisición técnicas manuales por medio del trabajo realizado a través de monitoras/es en las organizaciones, es una de las necesidades internas compartidas entre los sujetos de intervención. Es así como cada organización satisface la necesidad interna a su manera, lo que da cuenta de la diferencia de intereses en las participantes en cada una de las organizaciones.

---

***“Lo más frecuente es el tejido, coser, hacer cojines y fundas de cojines...” (Entrevista CM. BU)***

***“Vitrofundición, pintura de maderas, mosaicos, decoupage, bordado de alfombra, óleo, trabajo con masas, rejilla plástica, papel maché...” (Entrevista CM.AA)***

***“Las actividades que realizamos son ventas, somos parte del Fondo Esperanza, realizamos eventos en la sede del club deportivo, vendemos distintos productos hechos por nosotras...” (Entrevista AE.E)***

***“Bordado, bisutería, crochet, lanigrafía, repostería, corte y confección, decoraciones de navidad...” (Entrevista TF.AR)***

---

- Necesidades externas a la organización.

Las relaciones sociales y la interacción con otras mujeres, es una necesidad transversal que traspasa el ámbito externo y el ámbito interno, conjugándose. Al mismo tiempo, la organización ofrece la construcción de relaciones, y las participantes generan un beneficio individual en respuesta a esta interrelación y apertura de su mundo social.

***“Para mí ha sido súper bueno porque yo ahora estaría acostada en la cama, porque yo soy muy fácil de deprimirme...” (Entrevista CM.BU)***

Estas relaciones implican la satisfacción de una necesidad constante e importante en los grupos, y en muchos casos motivo de ingreso a la organización. La reciprocidad entre las integrantes, genera vínculos de interés, apoyo mutuo y contención emocional que van conformando un espacio de confianza mediante el cual se van tejiendo redes emocionales que se expresan a través de la comunicación de experiencias, sentimientos, y que al compartir con las demás integrantes proporciona una satisfacción o alivio a su problemática.

En cuanto a las organizaciones sujetos de intervención, existiendo diferentes edades y una brecha generacional importante en cada una, se establece un espacio de apoyo y contención emocional, presentándose como un factor que consideran positivo en las relaciones y en la vida individual de cada mujer. Todo esto, debido a que cada participante desea satisfacer una necesidad particular, que en conjunto con otras mujeres con necesidades diferentes a la de ella, se complementan dando una respuesta que permite la identificación de las participantes.



*Foto n°4 sesión de día  
miércoles. CM.AA.*

Estas interacciones generan lazos entre las integrantes que permiten reducir las tensiones y ansiedad de la vida cotidiana, encontrando un grupo de apoyo que permite reflexionar acerca de las experiencias propias y que con el paso del tiempo se convierte en parte importante en la vida de cada una.

En las cuatro organizaciones se pudo identificar problemáticas que las mujeres expresaban durante la realización de actividades y que se transformaban muchas veces en motivo de participación, con el fin de buscar respuesta y solución a éstas. Entre las problemáticas identificadas se encuentran: depresión, violencia intrafamiliar, enfermedades físicas, vulnerabilidad económica y desempleo, problemáticas ligadas al abandono y la viudez.

Las respuestas a las problemáticas son entregadas de diferentes maneras. La participación de las mujeres en los talleres implica la apertura de su mundo cognitivo, y a la vez de su mundo social. Mediante las relaciones que se establecen entre las participantes durante el desarrollo de actividades, se da respuesta a la necesidad que desea satisfacer cada integrante, por lo tanto, cada organización actúa diferente según sus características. La comunicación es un factor preponderante en el establecimiento de relaciones que se mantengan de manera constante y duradera en el tiempo y que sirvan como una red principal de acercamiento emocional, social y cognitivo entre participantes.

---

***“La experiencia es más importante, una le enseña a la otra, y así se va formando un beneficio en cuanto al ámbito de la amistad y apoyo, y también en cuanto a los aprendizajes ...” (Entrevista CM.AA)***

---

Gracias a la participación en la organización y las respuestas generadas a sus necesidades, las mujeres reconocen que ésta se transforma en un espacio que las hace sentirse útiles como mujeres, que las ayuda a salir de la rutina y a establecer relaciones sociales, que promueve la autonomía económica junto con la obtención ingresos, que potencia las habilidades y herramientas personales, y genera espacios de transmisión de valores e ideales.

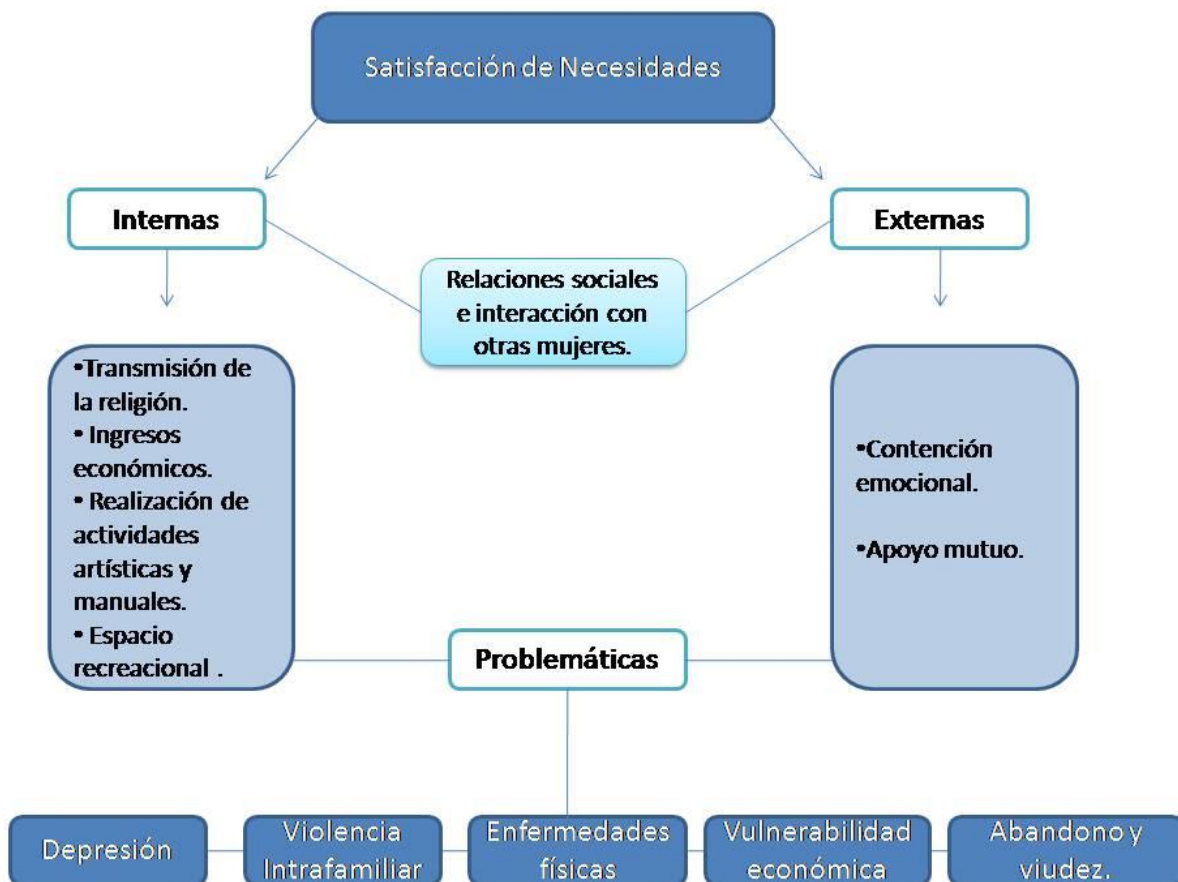
**“Para mí ha significado un espacio para compartir, conversar y conocer otras personas” (Entrevista CM. BU)**

**“Para mí representa sentir que eres capaz de ser algo más, y así te valoran en la casa también... También como forma de obtener ingresos” (Entrevista CM.AA)**

**“Ha representado un espacio para dialogar con otras personas, ahora estoy cada vez más integrada eso me ha servido mucho, venir a compartir con amigas y vecinas” (Entrevista AE.E)**

**“Entre muchas otras cosas, para mí ha sido compartir la fe y la religión, también sentirme a gusto en un grupo ...” (Entrevista TF.AR)**

De esta manera, se puede evidenciar que las organizaciones cumplen de diferentes formas con el objetivo de satisfacción de necesidades humanas en busca del bienestar. Actúan como movilizador de recursos, de capacidades y habilidades, y a la vez se configuran como un espacio de apoyo mutuo y de contención emocional. Dando respuesta a los ámbitos emocional, social y económico, por medio del establecimiento de pautas de interacción entre las participantes, trascendiendo a la vida de las personas y completándose con la rutina y quehacer diario.



(Esquema elaboración propia)<sup>14</sup>

<sup>14</sup> Elaboración alumnas TS UV.

### **7.2.3 Organización comunitaria femenina y su vinculación con el medio.**

Las organizaciones comunitarias tienen por finalidad solucionar problemas comunes y se orientan a ser capaces de dinamizar y crear nuevas formas de estrategias de participación que permitan a la comunidad organizada ser un actor protagonista en el mejoramiento de la calidad de vida al interior de cada sector y de la comuna, de acuerdo a sus propios intereses y necesidades. Estas organizaciones comunitarias pueden ser tanto territoriales como funcionales. Las organizaciones femeninas participantes se vinculan con su entorno de diferentes maneras. La participación de las mujeres en diferentes ámbitos les permite mejorar bienestar personal y organizacional, de acuerdo a sus intereses y necesidades.

La vinculación que realizan estas cuatro organizaciones se relaciona principalmente con:

- Clubes deportivos.
- Clubes de adulto mayor.
- Centros de madres.
- Juntas de vecinos.
- Iglesias.

Esta relación se presenta de diferentes formas, compartiendo recursos humanos, con asistencia a talleres, eventos, realización de actividades en sus dependencias para la recaudación de fondos para bienes comunes, y en ocasiones facilitando sus infraestructuras para el funcionamiento de las organizaciones femeninas y requiriendo la existencia de una constante comunicación y coordinación entre las diversas agrupaciones para su funcionamiento eficiente.

Por otra parte, su personalidad jurídica les permite una vinculación formal con redes institucionales, principalmente municipales (I. Municipalidad de Viña del Mar). Las agrupaciones realizan la vinculación en pro de un beneficio para la organización y sus integrantes, existiendo a la vez una retribución a los organismos municipales por el acercamiento a la comunidad. Estos beneficios pueden ser desde entradas a algún evento hasta la postulación a programas y proyectos

---

***“...en la directiva de nuestro grupo se encargan de informarse y tener una relación excelente con la Oficina Comunal de la Mujer, por eso como este grupo es en beneficio de la comunidad siempre se aprovecha de acceder a los mayores beneficios que existan” (CM.AR)***

---

Según lo evidenciado en las intervenciones, las organizaciones participantes cumplen con los objetivos que las identifican como funcionales según la ley, como practicar y fomentar actividades artísticas y sociales, de formación y superación personal, de desarrollo de habilidades y de sentido de solidaridad entre sus miembros y la comunidad a través de la realización de actividades comunes. A su vez, su estructura legal que promueve la organización y participación formal de las integrantes permite aumentar los niveles de asociatividad, fomentando positivamente comportamientos cooperativos que fortalezcan las decisiones en temáticas de bienestar comunitario.

### **7.3 Liderazgo y Organizaciones Femeninas.**

Como fenómeno que ocurre en la interacción social, el liderazgo está presente y es ejercido en todas las organizaciones sociales de diferentes formas, y es influenciado dependiendo de la estructura y funcionamiento interno de éstas.

#### **7.3.1 Liderazgos femeninos y la influencia de la organización.**

Los liderazgos femeninos formales presentes en las organizaciones participantes, son representados y ejercidos principalmente por aquellas mujeres que mantienen puestos dentro de las directivas organizacionales, debido a su influencia y poder sobre las integrantes. Cabe destacar, que de forma recurrente quienes expresan y ejercen mayor liderazgo se encuentran en cargos como presidenta y secretaria, asimismo, el factor etario y de permanencia en la organización es un elemento preponderante a la hora de liderar los procesos organizacionales. De esta manera, el liderazgo es una importante función que es desempeñada en las distintas organizaciones con el fin de representación y movilización de ésta.

En las organizaciones, el ejercicio del liderazgo depende de los componentes de la estructura grupal, o sea no sólo obedece a la figura individual de líder, sino que éste se conforma a través de la interacción recíproca con las integrantes del grupo. Por lo que, cualquier integrante puede tener el potencial de desarrollo de actitudes conductoras en determinadas circunstancias.

Las participantes contribuyen al ejercicio de un liderazgo efectivo, subordinándose al rol de líder y a las decisiones que se toman en pro de la organización, sean estas participativas o solamente consultivas. Estas situaciones, dependen en gran parte del tipo del liderazgo y de las

cualidades que tenga la líder para relacionarse con su grupo, esto va a influir directamente en el trabajo que realizan, el cumplimiento de objetivos y en la realización de actividades. En las organizaciones participantes, fue posible identificar diferentes estilos de liderazgos que se ajustan a sus características propias, y en que en ocasiones su influencia puede ser negativa como positiva.

---

***“Debido a su tamaño, las relaciones se basan en un contexto “familiar” y de informalidad por lo que no se percibe una diferencia considerable entre la líder y las demás integrantes de la organización...Fue posible identificar la importancia de la antigüedad en el ejercicio del liderazgo al interior de la organización” (Respaldo crónica n°3 CM.BU)***

---

En cuanto a los liderazgos presentes en las organizaciones, existen ciertas particularidades que los podrían acercar a tres estilos que la teoría define, cada organización tiene ciertos elementos que puede conjugar uno o más estilos dependiendo de las circunstancias organizacionales. Los estilos son:

- Democrático.
- Paternalista.
- Autoritario.

Los elementos que permite acercar a la organización a alguno de estos estilos se traducen en, la forma de toma de decisiones, la dirección y guía grupal, la participación de sus integrantes, delegación de tareas y responsabilidades y roles.

---

***“Muchas veces sin que nos pidan la opinión la directiva a lo mejor, nosotras también opinamos libremente, sugerimos o damos nuestra idea abiertamente, si se nos ocurre una idea, conversamos abiertamente y en eso no tenemos problemas” (Entrevista CM.BU)***

---

---

***“...tenemos que reconocer que las personas que tenemos al frente son personas que nos han enseñado también y han sido de ejemplo para nosotras”(Entrevista TF.AR)***

---

De la misma forma, el empoderamiento de la mujer se transforma en un elemento importante a la hora de hablar de liderazgo, ya que este promueve la participación en diferentes espacios, como es el caso de una de las cuatro organizaciones que se constituye principalmente de mujeres emprendedoras, y por otro lado aquella organización con orientación religiosa donde sus líderes tienen una doble tarea al guiar los procesos en ambos espacios. Esto les permite posicionarse en distintos contextos, abriendo su mundo social y ejerciendo un liderazgo no sólo a nivel organizacional femenino sino que en otros ámbitos comunitarios, incidiendo en procesos sociales.

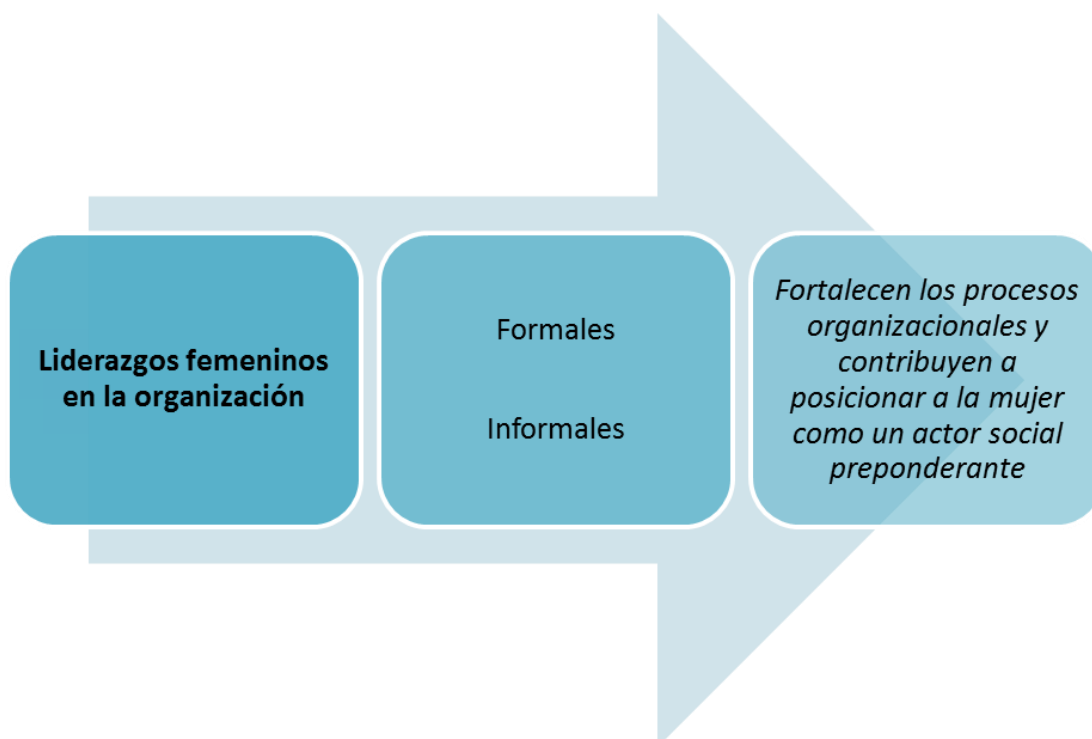
Una de las características importantes de las líderes organizacionales es su actitud activa y movilizadora la que se replica en diferentes espacios, características que son compartidas en las cuatro organizaciones. Asimismo, la gestión de redes implica habilidades y características personales que las diferencian de otras mujeres. Es así como, acercan su organización a redes institucionales y comunales con el fin de satisfacer una necesidad y adquirir algún beneficio en vías del bien común.

El trabajo desarrollado por las organizaciones se complementa con las líderes formales e informales. Las líderes informales no poseen un cargo o puesto formal dentro de la organización, sin embargo tienen características distintivas que son preponderantes a la hora de acompañar los procesos y movilizar a las integrantes para su participación y toma de decisiones. En ocasiones es posible percibir, un roce de las líderes formales y las informales, por cuanto existe una costumbre de las integrantes de las organizaciones a tener una actitud pasiva y a descansar sus elecciones en líderes formales, causando recelo la intervención de aquellas que no son formalmente proclamadas. Por otro lado, existe la situación también, de que las líderes informales mueven procesos democráticos cuando lidera en el grupo el estilo autoritario formal, dando paso a una participación activa de las integrantes con el fin de escuchar sus opiniones y demandas. El rol que cumple el liderazgo informal se dirige a promover el cumplimiento de los objetivos organizacionales de manera simétrica, debido a su influencia en los subgrupos que se forman en la organización.

***“...en un subgrupo se encuentran las líderes más representativas de la organización, sin embargo esta situación fue positiva ya que dio paso a hacer visible a otras mujeres líderes en la actividad, las que pudieron trabajar en el otro subgrupo y moldear la creación del personaje” (Respaldo crónica n°4 CM.BU)***

Es así como, las líderes organizacionales juegan un rol importante en movilizar la organización hacia el éxito o el fracaso, en la participación de las integrantes, en la relación con otras instituciones, en la permanencia en el tiempo, en la cohesión y unión grupal. Las organizaciones son espacios ideales para que las mujeres saquen a relucir sus características, potencialidades y herramientas de líderes, todo esto por la necesidad de toma de decisión, de poder y organización.

De esta manera, la participación de las mujeres en organizaciones es un elemento que se debe fortalecer por la entrega y adquisición de potenciales y herramientas importantes para su crecimiento y desarrollo personal. Posicionando a la mujer con un rol social activo en su propio desarrollo y en el de su entorno, involucrándola en procesos sociales que la ligan a instituciones formales que puedan dar respuesta a sus problemáticas y contribuir a su bienestar personal y familiar.



(Esquema elaboración propia)<sup>15</sup>

---

<sup>15</sup> Elaboración alumnas TS UV.

# Capítulo VIII

## *Conclusiones*

## **PRESENTACIÓN**

El presente capítulo, muestra el último apartado del Proyecto de Título I y II “Intervención Social Reflexiva en Organizaciones Funcionales Femeninas de la comuna de Viña del Mar” que consiste en las conclusiones derivadas del proceso de intervención en Trabajo Social.

La experiencia desarrollada en la Oficina Comunal de la Mujer y en el trabajo de campo realizado con las Organizaciones Funcionales Femeninas, resultó gratificante para las alumnas por la adquisición de conocimientos, habilidades y herramientas esenciales para ejercer la profesión dentro de un campo tradicional para el trabajo social, como es el área municipal.

Con el fin de enriquecer las conclusiones, éstas se abordaran desde cuatro diferentes perspectivas:

**8.1 Conclusiones Metodológicas.**

**8.2 Conclusiones Temáticas**

**8.3 Conclusiones de Proceso de Intervención Profesional**

**8.4 Conclusiones Profesionales en torno al Trabajo Social.**

## 8.1 Conclusiones Metodológicas.

La metodología de Intervención Social Reflexiva utilizada en el proceso de Proyecto de Título I y II, da cuenta de una perspectiva renovada para la intervención de Trabajo Social, resignificando sus alcances. Este método consiste en un ciclo tecnológico compuesto por diagnóstico, programación, ejecución y evaluación, que se caracteriza por ser un proceso metodológico teórico práctico de aproximaciones sucesivas, que avanza de lo particular a lo general, de lo simple a lo complejo, de lo abstracto a lo concreto y de lo superficial a lo profundo. De esta manera, permite reordenar y resignificar las prácticas profesionales en las tres dimensiones de intervención, permitiendo la instalación de sentidos y lógicas profesionales ligadas a las particularidades de cada proceso, desde un contexto metodológico común.

Debido a la necesidad de profundizar en los procesos de reflexión en torno a las intervenciones con organizaciones sociales, es que esta metodología es propicia para rescatar la experiencia, no sólo como una oportunidad de mejora en la intervención, sino también como escenario favorable para oportunidades de reflexión crítica de los procesos sociales, capaces de emerger desde la propia experiencia profesional.

La metodología permitió valorar la práctica como espacio de aprendizaje y reflexión, convirtiéndose en un método pertinente y adecuado para el trabajo con las organizaciones funcionales femeninas. La utilización de ésta, favoreció el acercamiento constante y flexible con las organizaciones sujetos de intervención, visibilizando las prácticas cotidianas de las organizaciones.

La utilización de ejes temáticos como base que acompaña el ciclo tecnológico, guío de manera pertinente y organizó la intervención, permitiendo el cumplimiento de los objetivos propuestos de acuerdo a la planificación inicial y facilitando la recolección de información para luego generar hallazgos y nuevos aprendizajes referidos a dichos ejes. Éstos abren el campo de intervención e iluminan la práctica con el fin de abandonar el sentido común, y trabajar la intervención desde el conocimiento científico complementando la teoría con la práctica y generando nuevos aprendizajes que propicien la búsqueda disciplinaria y teórica del trabajo social, permitiendo una constante integración teórico-práctica.

Planificar mediante una matriz de programación, favoreció la realización de un proceso continuo, ordenado y sistemático en el tiempo. Asimismo, la utilización de indicadores por cada objetivo de las tres fases programadas, permitió una evaluación validada con medios de verificación que dieron

cuenta de los efectos producidos y logros obtenidos gracias a la intervención desarrollada.

La metodología, permite la planificación y ejecución de actividades que se adecúen a los ejes temáticos, alineando constantemente las prácticas y técnicas utilizadas. Por otra parte, gracias a que las etapas o momentos de la estructura metodológica no mantienen una secuencia rígida, fue posible adecuar el trabajo a los requerimientos y contingencias propias de los sujetos de atención y del proceso de intervención, así como también, ir evaluando constantemente si es que las etapas cumplen con los objetivos, o se desalinean de aquellos.

Salir de la lógica lineal instruida en las aulas, permitió desarrollar un diagnóstico organizacional profundo, que caracterizara fielmente a las organizaciones funcionales participantes, entregando una visión amplia y conocedora de las particularidades del trabajo organizacional. Todo esto, favorecido por un trabajo de campo con permanencia constante con los sujetos de intervención que permitió el fortalecimiento del funcionamiento de las organizaciones como espacio de desarrollo de la mujer.

El desarrollo de dicho proceso permitió la trascendencia en el conocimiento. Entendiendo *las prácticas como saberes activos que operan como interpretaciones y comprensiones a través de las cuales se constituyen nuevos aprendizajes que permiten replantear los desempeños e incorporar innovaciones al quehacer profesional*. Rojas (1999).

## 8.2 Conclusiones Temáticas.

Desde los ejes temáticos, fue posible evidenciar que las organizaciones y participantes conocen respecto de materias que se vinculan a la organización y sus procesos, como es el caso de su organización y dinámica interna, postulación a proyectos y beneficios, vinculación con organismos municipales y privados, entre otros. Sin embargo en cuanto al género, existe una idea vaga y basada en el sentido común, estructurada a partir de creencias, socialización y nivel educacional. Dicha situación quedó en evidencia, durante el desarrollo de las actividades ligadas al género, en las conversaciones recurrentes en torno a la temática y en situaciones habituales dentro del espacio organizacional. Existe una percepción amplia respecto a los roles que la mujer desempeña actualmente en la sociedad, mediante la inclusión en diferentes espacios, lo que le ha permitido ser parte de procesos sociales, de toma de decisiones, de emprendimiento, entre otros, como agente proveedor de bienestar propio y de su familia. No obstante, el rol de doméstico y de crianza sigue presente en el imaginario y en las actividades cotidianas de las mujeres.

Por su parte el liderazgo, se convierte en un elemento presente en todas las organizaciones y fundamental para el desarrollo de éstas. Fue posible visualizar el liderazgo en las organizaciones desde dos perspectivas: como cualidad personal de la líder y como una función interaccional dentro de la organización.

Como cualidad, las líderes son valoradas en las organizaciones participantes, ya que se transforman en conductoras de procesos internos, impulsoras de nuevos proyectos, generadoras de oportunidades que entregan un valor agregado a su grupo. Como función interaccional, el liderazgo se presenta como un proceso de interacción entre las mujeres, basado en una conducción e influencia mutua durante las actividades de la agrupación dirigida a alcanzar una meta común mediante el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

De esta forma, un trabajo constante en el tiempo en base a temáticas como las anteriores u otras de interés, significarían un aporte al funcionamiento de la organización, permitiendo su crecimiento, la ampliación de conocimientos en las participantes, y motivador para la injerencia en procesos comunitarios y sociales. Esto significaría establecer un plan de trabajo formal que integrara a diferentes organizaciones, de acuerdo a sus características particulares y sectores de ubicación.

### **8.3 Conclusiones de Proceso de Intervención Profesional.**

El desarrollo del Proyecto de Título bajo el patrocinio de la institución municipal, la guía de una académica experta en la metodología utilizada, así como también el trabajo con las cuatro organizaciones funcionales femeninas, permitió a las alumnas la adquisición de conocimientos esenciales para el desarrollo de la labor profesional en el ámbito organizacional, mediante un proceso bidireccional y de interrelación. La experiencia del proceso de intervención es considerada positiva, ya que nutre a las alumnas de experiencias prácticas y trabajo en terreno en un área poco frecuentada durante los años académicos.

Todos los elementos presentes en el trabajo cotidiano con las organizaciones, como gestión, coordinación de redes, apoyo mutuo, trabajo en equipo, solución de problemas, y entrega de información, formaron parte de las herramientas y habilidades adquiridas y desarrolladas por las alumnas, consideradas imprescindibles para el quehacer profesional próximo.

El trabajo de campo, se desarrolló de manera itinerante y flexible, radicando en un primer momento en un acercamiento institucional con el fin designar junto con la profesional a cargo de la OCM de Viña del Mar las organizaciones sujetos de intervención. Luego de esto, se realizaron los primeros contactos informativos a las organizaciones. Posteriormente, se desarrollaron las intervenciones con temáticas de interés tanto para las organizaciones como para la institución patrocinante. Cabe destacar, que las organizaciones siempre pusieron a disposición de las alumnas sus espacios e infraestructura, cooperando en todo momento con la realización de las actividades.

El proceso de intervención fue sistemático y continuo, de acuerdo a los tiempos programados. Las actividades se adecuaron a las contingencias organizacionales y a la disponibilidad de tiempo que las agrupaciones mantenían. En cuanto a los recursos materiales, en muchas ocasiones estos fueron insuficientes para el exitoso desarrollo de las actividades, sin embargo las alumnas mantuvieron capacidad de adaptación a la realidad institucional, favorecida por la disponibilidad constante para la positiva ejecución del proceso.

Desde la opinión de las alumnas, el proceso fue positivo y enriquecedor en experiencias, permitiendo conocer las realidades organizacionales femeninas de la comuna, su vinculación con el medio comunitario y el importante

espacio que entregan a las participantes para el crecimiento y desarrollo de la mujer en un ámbito diferente al doméstico.

Asimismo, las particularidades evidenciadas en el trabajo cotidiano organizacional, favoreció la adquisición de herramientas para el manejo de grupos y organizaciones, conociendo las formalidades y normas que implica ser una organización funcional, y los beneficios que tiene para la comunidad y sus integrantes. De manera general, la intervención social reflexiva se desarrolló de modo favorable, cumpliendo con los objetivos planteados y con los requerimientos institucionales y académicos respecto de este proceso.

#### **8.4 Conclusiones profesionales en torno al Trabajo Social.**

El desempeño de la profesión en espacios organizacionales comunitarios, permite visualizar la labor del/la trabajador/a social desde diferentes perspectivas.

Como interventor/a social, el colectivo profesional lleva a cabo un trabajo en terreno constante y directo con los sujetos de atención, permitiéndole conocer las realidades y problemáticas tanto grupales como individuales, tomando decisiones que se relacionen directamente con las necesidades identificadas. Asimismo, conlleva una vinculación con el entorno organizacional y la influencia que éste ejerce sobre las actividades y particularidades de cada organización. No cabe duda, que la intervención directa en terreno entrega a los y las profesionales un espacio real de desarrollo de sus competencias y herramientas personales, las que mediante la práctica son posibles de adquirir y llevar a cabo una labor propia del Trabajo Social. Situación que le permite diferenciarse de las actividades de otros profesionales, ejerciendo la intervención como núcleo y objeto del Trabajo Social.

Desde el rol de educador/a social informal, la profesión desempeña una labor central y significativa en el trabajo con las organizaciones. Mediante el tratamiento de temáticas, Trabajo Social transmite conocimientos y fortalece potencialidades que los sujetos de atención consideren importantes para trabajar. Asimismo, guía y contribuye con el desarrollo organizacional, mediante las informaciones entregadas en temas como postulación a proyectos, adquisición de beneficios, asistencia a actividades municipales, entre otras. Conjuntamente a esto, durante espacios informales, responde dudas e informa respecto a temáticas recurrentes en la sociedad y que no necesariamente corresponden al plan de trabajo programado, por lo que su

labor se desarrolla de manera constante y en todo momento, aplicando sus conocimientos y debiendo informarse continuamente de las diferentes interrogantes que emergen en la población.

Indudablemente el trabajo con organizaciones sociales, implica una vinculación y gestión de redes constantes con el fin de movilizar todos los recursos que sean beneficiosos para las organizaciones. Asimismo esta relación, permite una vinculación con el entorno organizacional que promueve actividades conjuntas con organizaciones del mismo sector y comuna, y de éstas con organismos privados, estatales o municipales. Por otra parte, la preocupación constante de la comuna por fortalecer y generar más organización social, se convierte en un espacio enriquecedor para el desempeño laboral del trabajador social, generando participación y nuevas competencias comunitarias y organizativas que den respuesta a las problemáticas comunitarias. Por lo que es imperiosa la educación y capacitación en el área, con el fin de dar mejor y mayor respuesta al ámbito organizacional, integrando a más profesionales y reivindicando la labor del trabajo comunitario.

Finalmente, el Trabajo Social se diferencia de otras disciplinas, por ser aquella que busca y promueve transformaciones en la sociedad, insertándose de manera directa en los procesos sociales. De esta manera, los procesos metodológicos-prácticos diseñados en torno a la reflexión disciplinaria otorgan al Trabajo Social, las oportunidades de un ejercicio profesional que trascienda a la cotidianeidad, permitiendo consolidar aportes disciplinarios relevantes generados desde la propia intervención.

## REFERENTES BIBLIOGRÁFICOS

- Chiavenato, I. (2000) *Administración de recursos humanos*. México: McGraw-Hill.
- Horton, P & Hunt, C. (1980) *Sociología*. Colombia: McGraw-Hill.
- Katz, D. (1977) *Psicología social de las organizaciones*. México: Trillas.
- Gilbert, J (1997). *Introducción a la sociología*. Chile: LOM Ediciones.
- Molina, M (1987). *Documentos de Trabajo: Recopilación de Técnicas Grupales*. Escuela de Trabajo Social, Universidad de Valparaíso.
- Montecino, S. (2007) *Madres y Huachos*. Santiago: Catalonia.
- Rodríguez, D. (2008) *Gestión organizacional: elementos para su estudio*. Chile: Universidad Católica de Chile.
- Sandín, E. (2003) *Investigación cualitativa en educación. Fundamentos y tradición*. Madrid: McGraw-Hill.
- Servicio Nacional de la Mujer, (2005) *La experiencia del Sistema de Enfoque de Género en el Programa de Mejoramiento de la Gestión*. Santiago: SERNAM.
- **Documentos Electrónicos**
  - Acuña, E. (1994) *Los peligros del liderazgo efectivo*. Corporación de promoción universitaria. Versión PDF. Chile. Disponible en [www.bcn.cl](http://www.bcn.cl)
  - Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, (2007) *Participación política y paridad de género en Chile*. Santiago. Versión PDF. Disponible en [www.bcn.cl](http://www.bcn.cl)
  - Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, (1997) LEY N° 19.418, Sobre Juntas de Vecinos Y demás Organizaciones Comunitarias. Versión PDF, Disponible en [www.bcn.cl](http://www.bcn.cl)
  - Cisternas, C. Neculque, V. (2008). *Cambios en la participación social y política después de la dictadura militar en Chile*. Universidad academia de humanismo cristiano. Escuela Trabajo Social. Versión PDF. Disponible en [www.bibliotecadigital.academia.cl](http://www.bibliotecadigital.academia.cl)

- Dykinson (2007) *Manual de comunicación. Guía para gestionar el conocimiento, la información y las relaciones humanas en empresas y organizaciones*. Versión PDF. Disponible en <http://www.galeon.com/anacoello/parte1lib3.pdf>
- División de organizaciones sociales, Gobierno de Chile (2001) *Liderazgo efectivo en organizaciones sociales*. Programa de capacitación y metodología. Santiago de Chile. Versión PDF. Disponible en [www.participemos.gob.cl](http://www.participemos.gob.cl)
- Herrera Sánchez, Isabel María y otros (2006). *Necesidades de evaluación de las organizaciones sociales*. Departamento de Psicología Social. Universidad de Sevilla. Disponible en [www.redalyc.org](http://www.redalyc.org)
- Lamas, M. (1999) *Género, diferencias de sexo y diferencia sexual*. México Versión PDF. Disponible en [www.redalyc.org](http://www.redalyc.org)
- Salazar, C. Jaime. M (2009) *Participación en organizaciones en Chile ¿Una alternativa para mejorar el bienestar económico de los hogares?* Estudios de economía. Versión PDF. Chile. Disponible en [www.scielo.cl](http://www.scielo.cl)
- Scott, J. (1986) *El género una categoría útil para el análisis histórico*. Versión PDF. Disponible en [www.redalyc.org](http://www.redalyc.org)
- Servicio Nacional de la Mujer, (1994) *Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres. 1994-1999*. Versión PDF. Disponible en [www.sernam.cl](http://www.sernam.cl)
- Servicio Nacional de la Mujer, (2000) *Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres. 2000-2010*. Versión PDF. Chile. Disponible en [www.sernam.cl](http://www.sernam.cl)
- Servicio Nacional de la Mujer, (2011) *Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres. 2011-2020*. Versión PDF Chile. Disponible en [www.sernam.cl](http://www.sernam.cl)
- **Seminarios de Título**
  - Lira, V. (2010) *Intervención profesional reflexiva en la Oficina de Protección de Derechos de la Infancia y Adolescencia*, Ilustre Municipalidad de San Antonio. Escuela de Trabajo Social. Universidad de Valparaíso.

- Olavarría, A. Rozas, N. (2013) *Perfil participativo y organizacional de las organizaciones femeninas de la comuna de Quilpué*. Escuela de Trabajo Social. Universidad de Valparaíso.
- Ramírez, S. (2010) *Trabajo Social y participación comunitaria en salud*. Escuela de Trabajo Social. Universidad de Valparaíso.
- Rojas, M. Valdivia, B. (2002) *Consumo Económico y Trabajo Social: Educación para el consumo en zonas rurales de las comunas de Santo domingo, La Ligua y Quillota*. Escuela de Trabajo Social. Universidad de Valparaíso.
- Valdebenito, P. (2013) *Trabajo Social y participación comunitaria: Intervención reflexiva y crítica en la “Villa Paul Harris” de la Comuna de Villa Alemana*. Escuela de Trabajo Social. Universidad de Valparaíso.
  
- **Apuntes de cátedra**
  - Castañeda, P & Salamé, A (2014) *Intervención Social Reflexiva en Trabajo Social: Propuesta metodológica*. Documento de trabajo Proyecto de título I. Escuela de Trabajo Social, Universidad de Valparaíso.
  
- **Sitios Web**
  - [www.bcn.cl](http://www.bcn.cl)
  - [www.bibliotecadigital.academia.cl](http://www.bibliotecadigital.academia.cl)
  - [www.cepal.org](http://www.cepal.org)
  - [www.munivina.cl](http://www.munivina.cl)
  - [www.observatoriogeneroyliderazgo.cl](http://www.observatoriogeneroyliderazgo.cl)
  - [www.participemos.gob.cl](http://www.participemos.gob.cl)
  - [www.redalyc.org](http://www.redalyc.org)
  - [www.scielo.cl](http://www.scielo.cl)
  - [www.sernam.cl](http://www.sernam.cl)

# ANEXOS