

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL



INFORME DE TESIS

**PERCEPCIÓN DE LAS MADRES LÍDERES DEL PROGRAMA JUNTOS
EN SU ROL COMO AGENTES DE CAMBIO DEL SECTOR CENTRAL
- EL PORVENIR. 2014**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL**

AUTORA: Bach. CINTHIA ESTEFANY OTINIANO VILLANUEVA

ASESORA: Ms. CATHERINE SOCORRO CANALES HERRADA

TRUJILLO – PERÚ

2015

DEDICATORIA

A mis padres Walter y Reina,

Quienes con esfuerzo y sacrificio

me han apoyado para poder llegar

a esta instancia en mis estudios.

A mis hermanos y familia en general

por estar siempre acompañándome en

el transcurso de mi carrera universitaria.

A mi pareja por ese optimismo

que siempre me impulsó a seguir adelante.

De manera muy especial a mi hijo

Evans Lionel Chavarry Otiniano, quien es

la razón para la lucha constante

en esta vida.

AGRADECIMIENTO

A Dios, quien es mi guía y fortaleza
en todo momento, enseñándome a
valorar todo lo que tengo.

A la Ms. Catherine Canales Herrada,
que con gran profesionalismo, responsabilidad
y rigor académico asesoró la presente tesis.

A las madres líderes del Programa JUNTOS,
que colaboraron desinteresadamente en el desarrollo
de mi tesis y en especial a la Sra. Rosa Benites.

A mis docentes quienes me han transmitido
sus diversos conocimientos en los temas
que corresponden a mi profesión.

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado calificador, de conformidad con el Reglamento de Grados y Títulos de la Escuela Académico Profesional de Trabajo Social, Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Trujillo, me permito poner a vuestra consideración el presente informe de tesis titulado:

PERCEPCIÓN DE LAS MADRES LÍDERES DEL PROGRAMA JUNTOS EN SU ROL COMO AGENTES DE CAMBIO DEL SECTOR CENTRAL - EL PORVENIR. 2014

Por tal motivo, dejo a vuestro criterio profesional la evaluación del presente informe de tesis.

Trujillo, marzo del 2015.



OTINIANO VILLANUEVA CINTHIA ESTEFANY
Bachiller en Ciencias Sociales

RESUMEN

La presente investigación es de tipo cualitativo - descriptivo y exploratorio, el universo muestral son las 13 madres líderes del Programa JUNTOS del Sector Central del distrito El Porvenir, seleccionadas por compartir características o rasgos similares.

Percepción de las madres líderes del Programa JUNTOS respecto al rol que desempeñan como agentes de cambio, es una tesis motivada en conocer las acciones que realizan las lideresas como gestoras de cambio, y describir cuál es la percepción que tienen de sí mismas, al interpretar y comprender su participación e involucramiento en la organización operativa del programa.

La metodología utilizada en esta investigación implicó el uso del método etnográfico, fenomenológico, descriptivo, inductivo, deductivo, analítico-sintético; respecto a las técnicas que se utilizaron tenemos la revisión de fuentes bibliográficas y documentales, la observación, la encuesta, conversaciones informales, entrevista en profundidad y visita domiciliaria; asimismo los instrumentos que se aplicaron son el registro de observación y entrevista, el cuestionario, la guía de entrevista en profundidad, el testimonio y la libreta de campo.

Entre los resultados más importantes se ha considerado que las madres líderes del Programa JUNTOS, no demuestran interés por involucrarse y participar conscientemente de las capacitaciones que brinda el programa para su aprendizaje y formación personal, asimismo no están participando en el proceso sensibilización y orientación que se brinda a las madres usuarias, porque no se sienten lo

suficientemente empoderadas para llevar a cabo acciones de liderazgo en función a objetivos determinados.

La conclusión principal es que las madres líderes del Programa JUNTOS perciben que el rol que desempeñan como agente de cambio es ineficiente porque identifican que no han desarrollado las habilidades humanas, técnicas y conceptuales necesarias, siendo todo ello un proceso previo a la intervención como agentes de cambio, dado que en su elección como madres líderes se tomaron criterios inadecuados.

Palabras Claves: Programa JUNTOS, Gestora Local, Madres Líderes, Percepción, Involucramiento, Empoderamiento, Agente de cambio.



ABSTRACT

This research is qualitative - descriptive and exploratory, the sampling universe are the 13 mothers leaders of the Central Sector of the district El Porvenir, selected share similar characteristics or traits JUNTOS program.

Perception of the leading JUNTOS regarding the role they play as change agents mothers, is a thesis motivated in knowing the actions performed by women leaders as managers of change, and describe what the perception of themselves, to interpret and understand their participation and involvement in the operational organization of the program.

The methodology used in this research involved the use of, phenomenological, descriptive, inductive, deductive, analytic-synthetic ethnographic method; regarding the techniques used have the review of bibliographical and documentary sources, observation, survey, informal discussions, in-depth interview and home visit; also the instruments applied are the record of observation and interview, questionnaire, depth interview guide, testimony and field notebook.

Among the most important results have been considered the leading JUNTOS mothers show no interest in attending and participating consciously in the training provided by the program for learning and personal development, also they are not participating in the process and raising guidance the user is provided mothers, because they do not feel sufficiently empowered to perform leadership actions according to specific objectives.

The main conclusion is that mothers JUNTOS leaders perceive the role they play as change agent is identified inefficient because they have not developed the conceptual human skills, techniques and necessary, being all a pre-intervention as process. However, since inadequate criteria were taken into his election as leader's mothers.

Keywords: JUNTOS Program, Local Manager, Leader Mothers, Per Involvement, Empowerment, Change Agent.

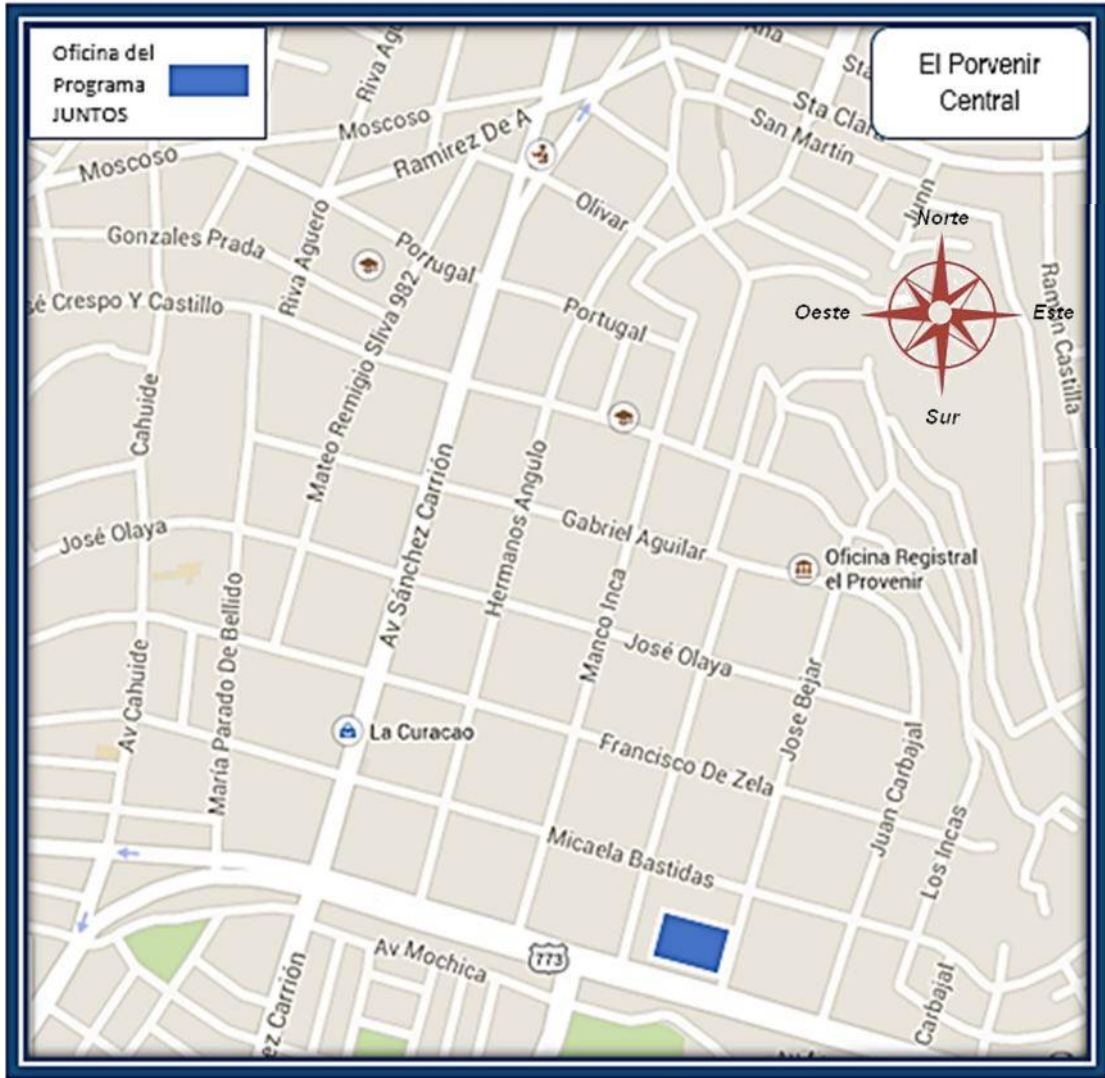


ÍNDICE

Dedicatoria.....	2
Agradecimiento	3
Presentación	4
Resumen.....	5
Abstrac.....	7
Índice	9
Croquis.....	11
I. Introducción.....	12
1.1. Realidad Problemática.....	12
1.2. Antecedentes	17
1.3. Bases Teóricas	21
1.4. Marco Conceptual.....	31
1.5. Problema de la Investigación	40
Hipótesis	40
Objetivos.....	40
II. Metodología	41
2.1. Métodos	41
2.2. Técnicas.....	42
2.3. Instrumentos	43
2.4 Universo Muestral	44

III. Resultados y Discusión	45
Capítulo I: Características Generales de las madres líderes del Programa JUNTOS	45
Capítulo II: Percepción de las madres líderes sobre su participación en el proceso de selección como agentes de cambio	51
Capítulo III: Percepción de las madres líderes como agentes de cambio en el proceso de información y conocimiento del programa	55
Capítulo IV: Percepción de las madres líderes como agentes de cambio en el proceso de sensibilización y orientación a las madres usuarias del Programa JUNTOS	67
Conclusiones.....	82
Recomendaciones	85
Referencias Bibliográficas.....	87
Anexos	92
Anexo N° 01: Registro de Observación.....	93
Anexo N° 02: Registro de Entrevista.....	94
Anexo N° 03: Guía de Entrevista en Profundidad	95
Anexo N° 04: Cuestionario	96
Anexo N° 05: Registro Fotográfico.....	100

CROQUIS



I. INTRODUCCIÓN

1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA

La pobreza es una realidad compleja que restringe la libertad, perjudica la dignidad de millones de personas y afecta en especial a las mujeres. Es por ello que cuando una mujer alcanza una vida digna y mejora sus condiciones de vida favorece también al desarrollo de su familia, su comunidad y todo su entorno. Las mujeres son quienes enfrentan las consecuencias más graves de la pobreza y es por ello que les resulta más difícil cambiar su situación y alcanzar su desarrollo. Entonces estamos hablando de un proceso de feminización de la pobreza, debido al escaso acceso a los recursos naturales y económicos; limitadas oportunidades para desarrollar sus capacidades básicas e intelectuales, afrontando numerosos obstáculos culturales, educativos que dificultan su empoderamiento.

Esta situación es corroborada por la Organización no gubernamental para la Cooperación Solidaria (2013:3), en Nicaragua cuando señala:

“El 70% de las personas que viven en pobreza extrema son mujeres. Además, aún existen claras diferencias de éstas con respecto a los hombres en el acceso a servicios y derechos básicos como la educación, la sanidad o la planificación familiar”.

Cabe destacar el importante hecho histórico como es la creación del Programa ONU MUJERES aprobada por todos los Estados miembros de las Naciones Unidas, que permite acelerar los avances en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres, teniendo en cuenta que cumplen un papel clave en las familias de los

países más pobres, es por ello que su educación, salud y su autonomía social y económica resultan beneficiosas para el núcleo familiar y para el resto de la comunidad.

Este programa respalda la participación igualitaria de las mujeres en lo que respecta su participación en la toma de decisiones en igualdad de condiciones que los hombres, puesto que prioriza el aumento del liderazgo y participación de las mujeres así como su empoderamiento económico, puesto que invertir en el desarrollo de la mujer es como beneficiara su familia y comunidad, ya que se considera que la mujer es “un agente clave de cambio” para la sociedad.

Según Fassler, Clara (2007:378) señala: “La participación social y política de las mujeres ha sido y es considerada como estrategia central en la construcción de la equidad de género y la profundización de la democracia”.

Las instituciones públicas convocan la participación de las mujeres para que contribuyan en el diagnóstico de problemas a nivel local, con el fin de aumentar la eficacia y eficiencia de los programas, ya que al participar van elevando su autoestima y creando un espacio de empoderamiento valorado positivamente por ellas. Entonces la participación de la mujer debe estar orientada a exigir la inclusión desde la perspectiva de género en las políticas públicas para el logro de la equidad.

En América Latina y el Caribe los programas sociales tienen una larga historia en la que aparecen como intervenciones en distintos ámbitos destinadas a potenciar el capital humano, cuyo propósito final es ofrecer oportunidades productivas y actuar sobre el entorno familiar y comunitario recurriendo para ello a diversos mecanismos. En los últimos años, se han sumado a estas una nueva generación de iniciativas,

denominadas “programas de transferencias condicionadas”, cuyo objetivo es producir sinergias entre las distintas dimensiones del capital humano a lo largo del tiempo y las transferencias monetarias.

Según la Base de datos de programas de protección social no contributiva en América Latina y el Caribe de la CEPAL (2010-2011: 5), señala:

“Los programas de transferencias condicionadas, o “con corresponsabilidad” (PTC), es uno de los principales instrumentos de combate a la pobreza que se han implementado durante los últimos 15 años en la región, y cuya atención y replicación se han extendido más allá de sus fronteras. Estos programas buscan transformar y detener la transmisión intergeneracional de la pobreza mediante el desarrollo de las capacidades humanas en las familias más vulnerables”.

Esta información permite obtener un profundo conocimiento del papel que realiza el programa de transferencias condicionadas, el cual se adecua a la política social del país que lo implementa, beneficiando casi a la cuarta parte de la población de América Latina y el Caribe, con el objetivo de reducir los niveles de pobreza.

En el panorama actual el Estado Peruano tiene en marcha numerosos programas sociales adscritos al Ministerio de Inclusión Social (MIDIS), entre los cuales destaca el Programa JUNTOS, cuyo objetivo principal es la reducción de la pobreza extrema rural y urbana en un horizonte de mediano plazo. Se trata de un programa mixto pero con mayor peso de acciones protectoras. Las transferencias monetarias de 200 soles mensuales para las familias están sujetas al cumplimiento de ciertas condiciones por parte de la madre, padre o cuidador del menor.

Actualmente este programa está beneficiando a pobladores de los distintos departamentos del Perú, en el cual participa un gran grupo humano considerados como agentes de cambio, entre ellos tenemos a las madres líderes, los gestores locales y las diferentes autoridades de las instituciones educativas y establecimientos de salud.

El rol que cumple la mujer es primordial dentro del Programa de Transferencias condicionadas, en el Sector Central del Distrito El Porvenir, únicamente las mujeres son las que administran el dinero y quienes tienen el compromiso del cumplimiento de corresponsabilidad con el Programa JUNTOS, sin embargo aún no se perciben grandes cambios en ellas como por ejemplo el desarrollo de sus capacidades puesto que hay una ausencia de liderazgo que los impulse a mejorar, son simples receptoras que cumplen con el fin de que no se les suspenda el incentivo monetario.

Según información de la CEPAL (2010-2011:13) manifiesta:

“La unidad de intervención de estos programas es la familia en su conjunto, más que los individuos que la componen, y en su interior se asigna un papel protagónico a la mujer. El papel central de las mujeres en los programas—no solo como administradoras de las transferencias, sino también como responsables del cumplimiento de las contraprestaciones—, ha tenido lecturas dispares. Por una parte, se ha rescatado que esto permite un mayor empoderamiento de las mujeres en las decisiones del hogar, por ser ellas quienes manejan los ingresos transferidos, al tiempo que les otorgaría una mayor visibilidad y participación en la comunidad por su asistencia a cursos y talleres en el marco de los programas. Por otra parte, se ha destacado que este empoderamiento termina siendo débil si no va acompañado de acciones ulteriores en ámbitos como el

desarrollo de capacidades, la autonomía, la igualdad, la influencia y el aumento de las posibilidades de decisión”.

En nuestro país el Ministerio de Inclusión Social en la evaluación al rol de las madres líderes en el proceso de información y conocimiento del Programa Nacional de Apoyo Directo a los más pobres señaló lo siguiente:

“Actores importantes en el desarrollo de JUNTOS son las Madres Líderes (ML), agentes de cambio que forman parte de la organización operativa del proceso de información y conocimiento del programa. Las ML contribuyen particularmente y de forma voluntaria a capacitar a las madres usuarias en temas de salud y educación; difundir objetivos del programa; y motivar al cumplimiento de las corresponsabilidades establecidas por JUNTOS. El apoyo de las ML favorece la acumulación de capital humano en niños, niñas y adolescentes que viven en extrema pobreza”. (2013:2)

Las madres líderes del Sector Central - El Porvenir, han sido elegidas en su mayoría en el año 2013 y las acciones que ejecutan como: colocar los comunicados de las reuniones en la oficina del programa, informar a las madres usuarias sobre algo que no hayan entendido, participar en el proceso de validación de las madres usuarias, comunicar a las madres usuarias que viven en su zona que acudan a las reuniones, no son suficientes como para que ellas se perciban como agentes o gestoras de cambio, ello implica mucho más, nos referimos a generar compromisos, cambios de actitud y desarrollo de capacidades.

Desde la perspectiva del Trabajo Social, la mujer cumple un rol importante en la sociedad y su trabajo debe ser valorado y visibilizado, hoy en día la mujer participa en

el desarrollo de programas sociales, puesto que anteriormente la mujer era ajena a los espacios y procesos de toma de decisiones; es por ello que buscando la promoción social de la mujer en la comunidad, la finalidad de investigación es reconocer el trabajo que las madres líderes del Programa JUNTOS vienen realizando en su sector, a través de la descripción y análisis de los aportes que ellas nos brinden en su rol como líderes y agentes de cambio en su comunidad.

Esta experiencia será bastante enriquecedora, pues permitirá conocer la percepción de las madres líderes respecto al rol asignado por el programa, acompañando en los procesos de liberación e inclusión de los sectores más desfavorecidos, que en este caso son las mujeres pobres.

1.2. ANTECEDENTES

➤ Rafael Bonillas Cáceres (2013) en su estudio de caso del “Fortalecimiento del Liderazgo Femenino en las comunidades de Bisita y Kankintú, Comarca Ngäbe Buglé”. Panamá. Concluye que:

El enfoque de género y el liderazgo femenino se ha podido consolidar mediante el programa conjunto. Ahora ellas dirigen eficientemente organizaciones locales y son microempresarias. [...] solo las mujeres con acceso a niveles de educación y capacitación tienen la oportunidad de mejorar su calidad de vida y bienestar tanto de su persona como de su familia. [...] la participación de las diferentes agencias del Sistema de Naciones Unidas, trabajando coordinadamente con sus contrapartes institucionales nacionales y locales permitió que se lograsen los objetivos del programa. Esto conllevó

a que el empoderamiento y liderazgo de las mujeres fuese más evidente y permanente, logrando el respeto de sí mismas y el desarrollo de sus comunidades.

➤ Nuñovero Cisneros, Lucía (2011) en su tesis titulada “La lucha contra la pobreza en los confines del derecho y los derechos humanos - Departamento de Apurímac. 2011”, para optar el título de Licenciada en Derecho. Concluye que:

Catalogamos al Programa Juntos como Poverty Law al dirigirse a los pobres, sin conocer la problemática, las prácticas de estigmatización y la desigualdad de la sociedad que ésta supone, ni recuperar las estrategias locales de desarrollo que mejor la combaten [...]. Seguros de que la inversión en investigación para el diseño de políticas y leyes sociales hubiera ahorrado el gran costo social generado a lo largo de esos 5 años en los que el Programa Juntos operó sin definir ni siquiera procesos de construcción de líneas de base, de afiliación de personas, ni de evaluación de impacto, queda para nosotros pendiente, profundizar la investigación socio jurídica sobre las estrategias locales de desarrollo, de cohesión social y otras en las que se vislumbra la importancia de la dignidad humana, de manera que puedan ser reforzadas mediante instrumentos normativos.

➤ Trelles Cabrera, Mariella (2010) en su tesis titulada “Participación Ciudadana de las Mujeres de Organizaciones Sociales en las localidades del departamento de Lima”, para optar el grado de magister en Gerencia Social. Concluye que:

La participación de las mujeres implica una nueva forma de actuar, la cual se expresa en ellas a partir de una participación permanente en la búsqueda del bien común. Sin embargo, aún quedan aspectos por revalorar y trabajar al interior de

nuestras sociedades, ya que el esfuerzo de las mujeres por visibilizar su real aporte requiere de un esfuerzo adicional, a diferencia de los varones. Las mujeres tienen que desempeñar diferentes roles de manera simultánea: la responsabilidad de la reproducción social de las familias, las tareas propias de sus organizaciones sociales de bases, generadoras de ingresos económicos para ellas y sus familias, las tareas de gestión local que implican participar en los diferentes espacios de diálogo y concertación . Lo cual genera una cuota de sacrificio personal.

La percepción de la participación ciudadana de las mujeres de los casos estudiados coincide con la opinión de los actores que participaron en los grupos focales, se reconoce que la intervención de las mujeres estuvo centrada principalmente en obtener la satisfacción de demandas comunes para sus comunidades y localidades. La presencia de ellas en los distritos Limeños de Ate, El Agustino y Santa Anita está alcanzando un reconocimiento por parte de la población, de sus familias y de ellas mismas.

➤ Juan Arroyo (2010), en su estudio cualitativo de los “Efectos del Programa JUNTOS en los cambios de comportamiento de los hogares beneficiarios en el distrito de Chuschi: Avances y Evidencias-Localidad de Catalinayocc, Ayacucho 2010”. Concluye que:

El Programa JUNTOS es considerado por los beneficiarios como un soporte central para lograr un cambio en la vida de ellos y sus familias.

La distribución y nuevo orden doméstico y las nuevas actividades familiares, han permitido que los beneficiarios reconozcan que su vida actual es mucho más organizada y ordenada que antes.

La mayoría de las entrevistadas señaló que intentarían que las mejoras en el cuidado de la salud, educación y organización familiar continuaran tal y como si el programa estuviera presente luego de su egreso del programa.

Las beneficiarias del programa como las no beneficiarias, consideran que la selección no había sido del todo adecuada debido a que muchas personas en situación de pobreza no habían sido elegidas.

La necesidad de una mayor coordinación con las autoridades y programas del propio Estado. El Programa JUNTOS no podrá generar mayor impacto si es que no realiza un trabajo coordinado con las autoridades de la localidad, servidores de salud, servidores de educación y con las diversas organizaciones que están presentes en la zona.

➤ Juárez Santiago, Gaudy (2012), en su tesis titulada “Influencia del Programa JUNTOS en la calidad de vida de las madres beneficiarias del Caserío MOTIL - Distrito de Agallpampa – Provincia de Otuzco, 2012” para optar el grado de Licenciada en Trabajo Social. Concluyó lo siguiente:

De total de madres beneficiaras del Programa JUNTOS del Caserío Motil, la mayoría (82%) de estas mujeres consideran que el Programa les ha permitido mejorar su alimentación, educación y salud con lo que se confirma el aporte a mejorar su calidad de vida.

1.3. BASES TEÓRICAS

TEORÍAS:

TEORÍA DEL CAMBIO

Doug Reeler (2005:4), esta teoría permite ordenar nuestro pensamiento y configurar de manera abstracta, a partir de nuestro conocimiento y experiencia, aquellas condiciones necesarias para lograr el cambio deseado en un contexto determinado. Se centra en analizar y proponer acciones pertenecientes a los cambios transformativos, más complejos en su naturaleza y que exigen de nuestra parte una lógica flexible de pensamiento acción.

Tipos de cambio

Cambios Emergentes. Son aquéllos que se dan en nuestro desenvolvimiento diario de la vida. Son procesos adaptativos e irregulares basados en el aprendizaje experiencial, y que se dan como consecuencia de los cambios inesperados y/o no planificados que surgen de esta dinámica vivencial.

Cambios Transformativos. La crisis y el estancamiento preparan el terreno para el cambio. Este tipo de cambio se basa en el des-aprender y en liberarse de aquellas mentalidades, relaciones, identidades, instituciones formales y no formales, etc. que obstaculizan la probabilidad de cristalización de nuevas realidades más justas y equitativas en términos políticos, sociales.

Cambios Proyectables. Cambios basados en problemas simples o complicados que se pueden resolver mediante proyectos concretos y acciones planificadas desde una lógica lineal.

Dimensiones del Cambio Social

Transformación Personal. Procesos de formación de individuos basados en el contexto y la experiencia, actividades para promover la práctica reflexiva en el campo profesional, reconocimiento y gestión de nuestras múltiples identidades, explicitación y cambio de modelos mentales, introspección y desarrollo personal.

Transformación de Relaciones. Generación y facilitación de espacios de encuentro multiactor, espacios de diálogo, iniciativas de concertación de agenda, espacios para la deliberación y la conversación pública, resolución y/o gestión de conflictos, intercambio de experiencias basadas en contextos situados, procesos de aprendizaje-acción participativos, etc.

Transformación de Patrones Culturales. Campañas de sensibilización y comunicación masiva, incidencia sobre medios generadores de opinión, cambios de percepción sobre el otro (racismo, discriminación debido a la diferencia, aceptación social de la homosexualidad), acciones dirigidas a segmentos concretos de la población según problemática a tratar.

Transformación Estructural. Apoyo a procesos constituyentes, incidencia en el desarrollo legislativo de temas clave, promoción de procesos de control social sobre política pública, apoyo a procesos de descentralización orientados al desarrollo social y la reducción de la pobreza.

Esta teoría permite entender los diferentes cambios a los cuales tienen que enfrentarse las madres usuarias del Programa JUNTOS y más aún las madres líderes, quienes cumplen un rol fundamental en el proceso operativo del programa, en el cual ellas tienen que realizar una introspección, es decir una percepción interna que permita

rendir cuenta de sus actos con ellas mismas y con los demás. Para las madres líderes realizar una observación interior sería realmente la puerta al progreso y transformación personal, para alcanzar un desarrollo personal, puesto que sin la capacidad de asimilar lo que aprendemos y de reflexionar profundamente sobre lo que soy, lo que siento y lo que he aprendido de mí pues no podemos avanzar de manera efectiva.

TEORÍA DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

El concepto de liderazgo transformacional lo nombró por primera vez Burns (1978:108) el cual lo definió como “alguien que busca tanto el potencial en sus colaboradores, como satisfacer mayores necesidades comprometiéndolos totalmente con la organización”. Así mismo, sugiere que el líder transformacional genera una relación cuyo resultado es “una mutua estimulación que transforma a los colaboradores en líderes y podría convertir a los líderes en agentes morales”. Mientras que otras teorías del liderazgo se refieren al concepto de “influencia”, el liderazgo transformacional tiene más que ver con una capacidad especial de influir que impulsa a los colaboradores a buscar alcanzar algo más allá de lo que ellos mismos o sus líderes esperaban inicialmente.

Bernard M. Bass (1985), partió del modelo de Burns y propuso que el liderazgo transformacional lleva al liderazgo a un nivel superior, pues implica que los colaboradores se comprometan con los objetivos organizativos, compartan la visión conjuntamente con el resto de miembros de la empresa de forma que se les lleve a ser innovadores en la resolución de problema. El líder transformacional crea nuevos líderes dándoles preparación y apoyo. El liderazgo transformacional está compuesto de cuatro

elementos clave. El líder transformacional es carismático y los colaboradores buscan parecerse a él, a los cuales inspira con nuevos desafíos, les estimula intelectualmente para que traten de superar sus capacidades y les da apoyo y entrenamiento (1990:111).

A continuación se detallan los cuatro componentes del líder transformacional:

Influencia Idealizada: El Líder Transformacional es un elemento de referencia para sus colaboradores. Transmite admiración, respeto y confianza. Los colaboradores quieren imitarle y le atribuyen capacidades fuera de lo habitual, persistencia y determinación. La influencia idealizada, por tanto, se compone por una parte del comportamiento del líder y por otra de aquello que le atribuyen los colaboradores. Además, la influencia idealizada lleva aparejado el hecho de asumir mayores riesgos y de realizar aquello que se considera correcto, con altos niveles de ética y moral.

Motivación Inspiradora: El Líder Transformacional propone nuevos desafíos a sus colaboradores. Les motiva, les transmite optimismo, les hace ver situaciones futuras positivas, de forma que consiga influirles para compartir objetivos.

Estimulación Intelectual: El Liderazgo Transformacional implica que el líder haga que sus colaboradores tengan que replantearse la forma de solucionar problemas, estimulándoles a ser innovadores y creativos. Si un colaborador se equivoca no se le castigará con hacerlo público, y se les motiva para que aporten ideas aunque no coincidan con las de sus responsables.

Consideración Individualizada: El Líder Transformacional es responsable del desarrollo profesional de sus colaboradores. Detecta las necesidades de cada uno de ellos, es decir, considera que cada colaborador es diferente y se adapta a sus exigencias, y crea nuevas oportunidades de aprendizaje generando un clima adecuado para ello. El líder promueve una comunicación de dos direcciones con sus

colaboradores, no una mera transmisión de información, por lo que se le considera una persona que escucha.

Esta teoría nos permite explicar el papel del líder como agente de cambio, hablamos de esa transformación que permita mejorar la calidad de vida en los hogares de las madres usuarias que forman parte de dicho programa. Este cambio debe iniciarse a partir de la orientación y sensibilización a las madres usuarias en coordinación con el gestor (a) local y las autoridades de los establecimientos de salud y educación.

Las madres líderes del Programa JUNTOS, deben poseer ciertas habilidades y destrezas, que le permitan ejercer su rol a cabalidad y con entusiasmo; sintiéndose a gusto con las acciones que ejercen dentro de la organización. Por ende al ser consideradas como agentes de cambio en su comunidad, ellas deben transmitir a las madres titulares admiración, respeto y confianza; para ello se requiere de una adecuada comunicación y un gran optimismo en la búsqueda del cumplimiento del objetivo trazado por el programa, siendo éste una labor muy importante para el líder comunitario.

ENFOQUES:

ENFOQUE DE GÉNERO EN EL DESARROLLO

Según Martha Carballo (2006:77), señala que en el año 1995 se celebra en China la Cuarta conferencia mundial sobre la Mujer, en la que se consolida y difunde el nuevo enfoque de trabajo para la igualdad: El enfoque de Género en el desarrollo (GED) que surge de la evidencia de que las estrategias del enfoque Mujeres en Desarrollo (MED)

no habían conseguido superar la marginación y el empobrecimiento de las mujeres en el proceso de desarrollo, pese a que ése fue uno de sus objetivos iniciales.

Después de dos décadas de políticas, programas y proyectos de integración de las mujeres en el desarrollo, la desigualdad sexual y su problemática social seguían considerándose como asunto de las mujeres, que, además no se había podido resolver. Aunque se había logrado llamar la atención sobre la importancia del rol productivo que las mujeres desempeñan en el desarrollo, y éste había sido eficientemente utilizado incluso explotado para lograr mejores resultados económicos, se seguía sin asumir la importancia, necesidad y complementariedad de otras tareas y actividades realizadas por las mujeres para el bienestar y mantenimiento del sistema. La esfera doméstica y reproductiva, Aun significando y reconociéndose como uno de los soportes esenciales no solo del desarrollo, sino de la vida humana misma, continuaba considerándose al margen de las bases generadoras del desarrollo.

Además, las relaciones de desigualdad entre mujeres y hombres comienzan a entenderse dentro del análisis de otras relaciones sociales de subordinación o dominación como las de raza, clase, religión, que al mismo tiempo configuran las relaciones entre los hombres y las mujeres. A lo largo de la década de los ochenta, que vive la implementación del enfoque MED en los países en desarrollo y de las políticas de acción positiva en la mayoría de países industrializados, el debate sobre las mujeres y el desarrollo sigue buscando nuevas perspectivas y soluciones a los problemas que se van planteando a la luz de experiencias pasadas.

En consonancia con el Desarrollo Humano, centrado en las personas, en la formación de sus capacidades y oportunidades para desplegar dichas capacidades, el enfoque de Género en el Desarrollo (GED) se centra en las personas para llegar a indagar las tensiones que experimentan hombres y mujeres, como seres sexuados, en el proceso de desarrollo. Parte de la consideración de que en todas las sociedades existen determinadas relaciones de género, que son relaciones jerárquicas de poder entre hombres y mujeres y que sitúan a las mujeres en una posición desfavorable respecto a los hombres para la formación de sus capacidades y su desempeño.

Entendiendo que el género es la construcción social del sexo o la diferencia sexual, y que al asignar a los hombres y mujeres distintos roles, oportunidades y responsabilidades en función de su sexo ha dado lugar a desigualdad (en las actividades que realizan, en el acceso y control a los recursos para vivir y en la participación de toma de decisiones) y a subordinación de las mujeres a los hombres en todo el mundo, la igualdad de género se convierte en el principal objetivo del enfoque GED.

Los aspectos principales de este enfoque son: Centra en el análisis de las relaciones de poder entre las mujeres y los hombres y su impacto en el acceso diferenciado a los recursos y beneficios del desarrollo. Busca transformar todas aquellas relaciones de género, también de clase, étnica, etaria, etc.; que operan como obstáculos para que las mujeres disfruten de los beneficios del desarrollo. Propone una estrategia: El Empoderamiento, que consiste en propiciar que las mujeres accedan al uso y control de los recursos materiales e ideológicos y ganen influencia y participen en el cambio social.

En la presente investigación, este enfoque nos permite comprender que el rol reproductivo es el papel social en el que la mujer siempre ha sido visualizada, sin embargo hoy en día no es así, puesto que la mujer cumple diferentes roles (productivo y comunitario) teniendo en cuenta que éstos se adquieren dentro de una sociedad, una cultura; el cual se expresa a través del comportamiento de la mujer en las diferentes actividades que realiza.

A lo largo de la historia, la mujer ha debido complementar su condición de “madre” con la inserción que tiene dentro de una comunidad y tener la oportunidad de participar en condiciones de igualdad con los hombres en el desarrollo de proyectos, acciones o programas de gobierno en pos de incrementar el nivel de vida de su familia y por ende de su comunidad.

ENFOQUE DE DESARROLLO DE CAPACIDADES

Según la definición del PNUD (2007:4), el desarrollo de capacidades es el “proceso mediante el cual los individuos, grupos, organizaciones y sociedades incrementan sus habilidades para realizar funciones esenciales, resolver problemas para establecer y alcanzar sus propios objetivos de desarrollo a lo largo del tiempo”.

La definición de “desarrollo de capacidades” del PNUD refleja la idea de que hay capacidades al nivel de las personas, al nivel de las organizaciones y al nivel del entorno favorable.

Los tres niveles de las capacidades son los siguientes:

Entorno Favorable - Con esta expresión se hace referencia al sistema más amplio dentro del cual funcionan las personas y las organizaciones, el cual, según sea el caso, facilitará o dificultará su existencia y su desempeño. Este nivel de capacidades no es

fácil de captar de manera tangible; pero es central para comprender los problemas vinculados a las capacidades. Es este el nivel que determina las “reglas de juego” para las interacciones entre las organizaciones. Las capacidades del nivel del entorno favorable incluyen las políticas, la legislación, las relaciones de poder y las normas sociales, que son las que regulan los mandatos, prioridades, modalidades de funcionamiento y compromiso cívico de las diferentes partes de la sociedad.

Nivel Organizacional - Este nivel de las capacidades comprende las políticas, acuerdos, procedimientos y marcos internos que permiten a las organizaciones funcionar y cumplir su mandato y a las personas aunar sus capacidades individuales para trabajar en conjunto en pro de sus metas. Cuando dichas capacidades existen, cuentan con recursos apropiados y están bien alineadas, la capacidad de la organización para el desempeño de sus funciones será mayor que la suma de las capacidades de sus componentes.

Nivel Individual - En este nivel, capacidad significa las competencias, experiencia y conocimientos de cada persona. Cada ser humano está dotado de un conjunto de capacidades que le permiten desempeñarse, ya sea en su hogar, en el trabajo o en la sociedad. Algunas se adquieren a través de capacitación y educación formales y otras a través del aprendizaje en la práctica y la experiencia.

Este enfoque nos ayuda a comprender que las madres líderes del programa juntos no se encuentran totalmente empoderadas con respecto al rol que tiene a cargo, debido a que no ejercen a plenitud sus capacidades, teniendo en cuenta que el entorno en el cual viven no es tan favorable, si bien es cierto forman parte de una organización, las personas encargadas del programa JUNTOS deben brindarles la capacitación necesaria y educación formal para que logren aplicar todos los conocimientos y

experiencias en las acciones que ejecuten y sean un recurso humano importante en la promoción y desarrollo de su comunidad a través de la orientación y sensibilización a las madres usuarias.

ENFOQUE DE DERECHOS HUMANOS

Según Ludwig Güendel (1999:15), señala que el enfoque basado en los derechos humanos es un marco conceptual para el proceso de desarrollo humano que desde el punto de vista normativo está basado en las normas internacionales de derechos humanos y desde el punto de vista operacional está orientado a la promoción y la protección de los derechos humanos. Su propósito es analizar las desigualdades que se encuentran en el centro de los problemas de desarrollo y corregir las prácticas discriminatorias y el injusto reparto del poder que obstaculizan el progreso en materia de desarrollo. Desde la perspectiva de los derechos humanos, la caridad por sí sola no es suficiente. En un enfoque de derechos humanos, los planes, las políticas y los procesos de desarrollo están anclados en un sistema de derechos y de los correspondientes deberes establecidos por el derecho internacional. Ello contribuye a promover la sostenibilidad de la labor de desarrollo, potenciar la capacidad de acción efectiva de la población, especialmente de los grupos más marginados, para participar en la formulación de políticas, y hacer responsables a los que tienen la obligación de actuar.

El enfoque basado en los derechos humanos se centra en la realización de los derechos de las poblaciones excluidas y marginadas, y de aquellas cuyos derechos corren el riesgo de ser infringidos, basándose en la premisa de que un país no puede

avanzar de forma sostenida sin reconocer los principios de derechos humanos (especialmente la universalidad) como principios básicos de gobernanza. Un programa orientado por el enfoque basado en los derechos humanos adopta una visión holística del entorno, teniendo en cuenta la familia, la comunidad, la sociedad civil y las autoridades locales y nacionales. Tiene presente el marco social, político y legal que determina la relación entre esas instituciones y las exigencias, los deberes y las responsabilidades resultantes. Un enfoque basado en los derechos humanos suprime los sesgos sectoriales y facilita una respuesta integrada a problemas de desarrollo que tienen múltiples dimensiones.

Este enfoque nos permite entender que los grupos vulnerables y de los sectores más humildes tienen el derecho de auto realizarse, y alcanzar una mejor calidad de vida a través del respeto e igualdad de sus derechos, lo que implica la oportunidad de gozar de buena salud y educación a través de la participación significativa de los pobres en el proceso de toma de decisiones jugando un papel importante en las causas de la reducción de la pobreza.

1.4. MARCO CONCEPTUAL

Programa JUNTOS

Es un Programa de Transferencias Monetarias Condicionadas que se inscribe dentro de la política social y de lucha contra la pobreza del gobierno del Perú. JUNTOS fue creado el 7 de abril del 2005 mediante el Decreto Supremo No. 032–2005–PCM que define su finalidad, fuentes de financiamiento y estructura operativa, quedando adscrito

a la PCM. Posteriormente este Decreto Supremo fue complementado por el D.S. No. 062-2005-PCM que introdujo modificaciones a su estructura organizacional.

El Programa JUNTOS tiene por finalidad contribuir a la reducción de la pobreza y evitar que los hijos sigan viviendo en la pobreza que afectó a sus padres y como propósito generar Capital Humano dentro de los hogares en situación de pobreza extrema, en un marco de corresponsabilidad hogar – Estado, mediante la entrega de incentivos para el acceso y uso de servicios de salud – nutrición y educación; bajo un enfoque de restitución de derechos básicos, con la participación organizada y la vigilancia de los dirigentes sociales de la comunidad. Dicho incentivo está condicionado al cumplimiento de compromisos adquiridos, los cuales intentan promover y garantizar el acceso y participación de los hogares en extrema pobreza con niños, niñas y adolescentes hasta los 19 años y gestantes en las áreas de salud- nutrición, educación e identidad; fomentando de esta forma el principio de corresponsabilidad.

Considerando que el Programa JUNTOS promueve en los hogares usuarios el ejercicio de sus derechos fundamentales vinculados al uso de servicios de salud y educación, los procesos operativos se debe ejecutar bajo los siguientes enfoques:

Enfoque de derechos: Esta referido a la promoción y protección de los derechos como la salud, educación y desarrollo. Mediante este enfoque se busca empoderar a los hogares usuario en el ejercicio de estos derechos, y no solo como receptores del incentivo monetario condicionado.

Enfoque de Desarrollo de Capacidades: Está referido a facilitar herramientas que permitan a la comunidad ser partícipe de su propio proceso de desarrollo con una mirada de sostenibilidad de las acciones emprendidas para alcanzar el cambio de las condiciones de vida.

Madres Líderes

Según el MIDIS considera que las Madres Líderes del Programa JUNTOS son: Actores importantes en el desarrollo de JUNTOS son las Madres Líderes (ML), agentes de cambio que forman parte de la organización operativa del proceso de información y conocimiento del programa. Las ML contribuyen particularmente y de forma voluntaria a capacitar a las madres usuarias en temas de salud y educación; difundir objetivos del programa; y motivar al cumplimiento de las corresponsabilidades establecidas por JUNTOS. El apoyo de las ML favorece la acumulación de capital humano en niños, niñas y adolescentes que viven en extrema pobreza.

La madre líder es elegida por las usuarias de cada comunidad en función al liderazgo y la pro actividad que muestran. En cada comunidad de los distritos donde interviene JUNTOS, las madres líderes apoyan a los gestores locales orientando y sensibilizando a las madres usuarias para que cumplan con sus corresponsabilidades en salud y Educación.

En salud, la madre Líder apoya la identificación de gestantes y promueve que todos los miembros de hogar de JUNTOS estén afiliadas al Seguro Integral de Salud SIS, asistan a sus controles y da a conocer al Programa, a través del gestor local, si los hogares usuarios reciben un buen trato en el establecimiento de Salud.

Referente a Educación, la madre líder apoya a identificar a todos los menores del hogar en edad escolar, que los matriculen en la institución educativa y que asistan oportunamente a clases y contribuye a prevenir los casos de deserción escolar, tardanzas e inasistencias.

Otra de las definiciones considera que las madres líderes o presidentas de los comités del programa, elegidas por las propias beneficiarias, tienen un rol de intermediación entre éstas y los operadores del programa. Su función es “orientar a las demás madres sobre sus derechos y deberes, ejerciendo labores de apoyo a la vigilancia social en coordinación con los gestores locales”.

Percepción

Para la psicología moderna, la percepción se define como el conjunto de procesos y actividades relacionados con la estimulación que alcanza a los sentidos, mediante los cuales obtenemos información respecto a nuestro hábitat, las acciones que efectuamos en él y nuestros propios estados internos.

La percepción es el proceso cognoscitivo que permite interpretar y comprender el entorno. Las palabras clave para definir la percepción son la selección, organización e interpretación. Es común que personas diferentes perciban en forma distinta una situación, tanto en términos de lo que perciben en forma selectiva como en la manera en que organizan e interpretan lo percibido.

Las personas reciben estímulos del ambiente a través de los cinco sentidos: tacto, olfato, gusto, vista y oído. En algún momento específico todos presentan atención en forma selectiva a ciertos aspectos del medio y pasan por alto de la misma manera otros.

El proceso de selección de una persona comprende tanto factores internos como externos, filtrando las percepciones sensoriales y determinando cuál recibirá la mayor atención. Después, la persona organiza los estímulos seleccionados en patrones significativos. La forma en que las personas interpretan lo que perciben también varía en forma notable. La interpretación de una persona de los estímulos sensoriales que recibe, conducirá una respuesta, sea manifiesta (acciones) o encubierta (motivación, actitudes y sentimientos) o ambas. Cada quien selecciona y organiza los estímulos sensoriales de manera diferente y, por lo tanto, llega a interpretaciones y respuestas diversas.

Triple Rol de la Mujer

Caroline Moser (1989), sostiene que en sus estudios, centrados en las mujeres de bajos ingresos del Tercer Mundo, concluyen que éstas desempeñan un triple rol (reproductor, productor y de gestión comunitaria) que ha de ser tenido en cuenta al formular proyectos para ellas, pues las mujeres están severamente limitadas por la carga que significa mantener el equilibrio entre dichos roles.

Los roles reproductores de las mujeres se refieren no sólo a las actividades vinculadas con la reproducción biológica (dar a luz y criar a las hijas e hijos) o con el mantenimiento diario de la fuerza de trabajo (preparación de alimentos, recogida de agua y leña, saneamiento de la vivienda y mantenimiento de sus condiciones de habitabilidad, abastecimiento, cuidado y atención emocional a los miembros de la familia), sino también a las involucradas en la reproducción del orden social (socialización de hijas e hijos, mantenimiento de las redes familiares y de apoyo mutuo,

transmisión de activos culturales). Estas actividades son cruciales para la supervivencia de las personas, pero están conceptualizadas como quehaceres maternos y domésticos –no como trabajo–, y no se pagan ni son contabilizadas como producción nacional. Casi siempre son realizadas por las mujeres y las niñas, y en las comunidades pobres consumen mucha energía y tiempo, pues se hacen manualmente.

Los roles productores de las mujeres tienen que ver, generalmente, con su carácter de generadora secundaria de ingresos. Aunque hay mujeres ocupadas en el sector formal de la economía, son muchas más las que se ocupan como trabajadoras familiares no remuneradas en tareas agrícolas consideradas subsidiarias, las que trabajan en empresas del sector informal ubicadas en el hogar o en los barrios urbanos, y las que están en el sector de los servicios, particularmente en el trabajo doméstico remunerado. A pesar de que las mujeres sostienen con sus ingresos una tercera parte de los hogares a escala mundial (ver mujeres, hogares encabezados por), las estadísticas oficiales aún no contabilizan todas las actividades productivas de las mujeres.

Las mujeres desempeñan también roles de gestión comunitaria, que se concretan en la organización de eventos sociales, ceremonias y celebraciones; las acciones destinadas a conseguir servicios básicos para el bienestar de sus familias y comunidades; el mantenimiento de las redes sociales comunitarias y la participación en actividades de la política local. Todo ello es determinante del nivel de capital social del que disponen las familias. Además, dada la cada vez más inadecuada provisión del Estado en materia de vivienda y servicios básicos, las mujeres de bajos ingresos asumen la responsabilidad de formar organizaciones locales para luchar por los

servicios básicos y el medio ambiente rural. El tiempo que dedican a estas actividades no es contabilizado ni remunerado, y pocas veces las mujeres obtienen reconocimiento o aumentan su prestigio y nivel de influencia en la comunidad por los aportes hechos o los logros alcanzados en este terreno.

Agente de Cambio

Según Elvira Palacios Mancilla (2012): “Es aquel que practica la acción, impulsor y promotor” y cambio “es un proceso de transformación o movimiento”. Por lo tanto agente de cambio es una persona capaz de desarrollar acciones, actitudes de manera continua en diferentes aspectos y áreas de la organización que trae mejoras para la misma, son líderes que más que vivir en el presente se desarrollan en el futuro, sus acciones van encaminadas a lo que puede o debe ser una organización, tienen una gran capacidad para entender su entorno e impactar en él.

Dentro de las características de los Agentes de Cambio se encuentran que son: personas visionarias, generadores de elementos de gran valor para la organización, toma decisiones fundamentadas, desarrolla las potencialidades de cada recurso del sistema tomando como base el estudio de la misma a través de una relación directa con el personal. Un Agente de Cambio tiene en sus manos la oportunidad de cambiar no solo a una organización sino al mundo entero y que la motivación es el condimento que le da luz, vida y pertenencia al cambio.

Para Heifetz (1994), el papel del líder como agente de cambio organizativo es el reto actual de los líderes en el sector público es la adaptación. Hasta ahora, los líderes tenían que resolver problemas en contextos concretos, pero cuando el entorno cambia,

se necesitan personas que se adapten a ese cambio y que sean capaces de ayudar a otras personas a unirse a él. La adaptación al cambio es necesaria para hacer que lo que son las necesidades de una nación se satisfagan con el sector público cuando cambia el entorno. El estrés se produce cuando hay una diferencia entre lo que algo es y lo que nos gustaría que fuera, y ante esta situación las personas reaccionan o bien culpando a alguien o a alguna organización del estrés o bien recurriendo a una persona para que nos arregle el problema (Heifetz) (la toma de poder por parte de dictadores se ha producido siempre en situaciones de estrés). Se necesitan líderes porque son personas que influyen en otras personas y pueden facilitar el cambio en éstas.

Involucramiento

Según Lawler (1986), sostiene que el involucramiento tiene que ver con el compromiso de aquellas partes que están siendo beneficiadas con algo. Para generar un clima de involucramiento, es necesario que las organizaciones incluyan cuatro elementos básicos que propone crear medios para incrementar la participación de los colaboradores en toma de decisiones, procurar que se comparta información continua a través de la organización, el desarrollo y formación de habilidades sociales y técnicas, y asegurar que la participación e involucramiento sean ligados a un sistema de recompensas. Desde el punto de vista de la organización, permite que los colaboradores estén mejor informados, esto hace que se abran los canales de comunicación y, a su vez, genera una mayor aceptación de los colaboradores hacia acciones organizacionales, se reduzcan los conflictos internos y se mejore la aceptación al cambio.

Empoderamiento

Friedman (1992) señala que el empoderamiento está relacionado con el acceso y control de tres tipos de poderes: a) el social, entendido como el acceso a la base de riqueza productiva; b) el político, o acceso de los individuos al proceso de toma de decisiones, sobre todo aquellas que afectan a su propio futuro; y c) el psicológico, entendido en el sentido de potencialidad y capacidad individual. De forma similar, Rowlands (1997) señala tres dimensiones: a) la personal, como desarrollo del sentido del yo, de la confianza y la capacidad individual; b) la de las relaciones próximas, como capacidad de negociar e influir en la naturaleza de las relaciones y las decisiones, y c) la colectiva, como participación en las estructuras políticas y acción colectiva basada en la cooperación.

Romano (2002) menciona que el empoderamiento se incentiva cuando se fomentan la autoconfianza, seguridad en sí misma y asertividad; el poder para tener autoridad para tomar decisiones, realizar cambios y resolver problemas, y la capacidad de organizarse con otras personas para alcanzar una meta común.

Como se puede apreciar, el empoderamiento tiene fundamentalmente una dimensión individual y otra colectiva. La individual implica un proceso por el que los excluidos eleven sus niveles de confianza, autoestima y capacidad para responder a sus propias necesidades. La dimensión colectiva del empoderamiento se basa en el hecho de que las personas vulnerables tienen más capacidad de participar y defender sus derechos cuando se unen con unos objetivos comunes.

1.5. PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

El problema de investigación, sobre el que se desarrolla la tesis busca responder a la pregunta:

¿Cuál es la percepción de las madres líderes del Programa JUNTOS respecto al rol que desempeñan como agentes de cambio del Sector Central - El Porvenir 2014?

Hipótesis:

Las madres líderes del Programa JUNTOS perciben que el rol que desempeñan como agentes de cambio dentro de la organización operativa es ineficiente, al no involucrarse en el proceso de información y conocimiento del programa; y no sentirse empoderadas para participar en el proceso de sensibilización y orientación a las madres usuarias.

Objetivos:

- Describir la percepción de las madres líderes del programa JUNTOS, respecto a su participación en el proceso de selección como agentes de cambio.
- Conocer la percepción de las madres líderes como agentes de cambio en el proceso de información y conocimiento del programa JUNTOS.
- Conocer la percepción de las madres líderes como agentes de cambio en el proceso de sensibilización y orientación a las madres usuarias.

II. METODOLOGÍA

2.1. Métodos

Método Etnográfico: Permitió identificar y comprender de manera cualitativa las diferentes percepciones que tienen las madres líderes respecto al rol que desempeñan en el Programa JUNTOS, mediante la observación de lo que ellas realizan, cómo se comportan, sus motivaciones y perspectivas.

Método Fenomenológico: Ha permitido comprender el significado de las experiencias vividas por las madres líderes ya que este método describe el pensar y sentir de las personas.

Método Descriptivo: Se ha utilizado para describir la situación o hechos ocurridos en torno a las acciones que ejerce las madres líderes como agentes de cambio y en base a ello formula una hipótesis precisa.

Método Inductivo: Ha permitido llegar a conclusiones generales partiendo de la observación de los hechos, elaboración y demostración de las hipótesis planteadas sobre la percepción que tienen las madres líderes sobre su desempeño como agentes de cambio.

Método Deductivo: Se aplicó mediante el uso de enfoques, primordialmente el enfoque de desarrollo de capacidades y los diversos conceptos que permitieron discutir e interpretar la percepción de las madres líderes respecto al rol que ejercen como agentes de cambio.

Método Analítico-Sintético: Este método permitió entender que las madres líderes del Programa Juntos perciben que no desempeñan el rol como agentes de cambio porque no se sienten involucradas, ni empoderadas en todo el proceso operativo del Programa JUNTOS. Además permitió autoevaluar el rol que desempeñan como lideresas, también se criticó el trabajo que realiza la gestora local y el programa mismo.

Método estadístico: Este método permitió obtener, procesar, analizar e interpretar la información de manera cuantitativa relacionado a las madres líderes del Programa JUNTOS y la percepción que tienen sobre el rol que desempeñan como líderes agentes de cambio en su comunidad.

2.2. Técnicas

Revisión de fuentes bibliográficas y documentales: Esta técnica facilitó la recopilación de información obteniendo datos de libros, informes, páginas web, tesis, sobre el problema objeto de estudio.

Observación: Permitted recoger información a través del comportamiento, gestos, miradas de las madres líderes al aplicarles el cuestionario.

Conversaciones Informales: Permitieron generar un clima de confianza entre las madres líderes, ya que el diálogo se dio de forma espontánea y natural. (Ver Anexo N° 05).

Encuesta: Que fue aplicada a las madres líderes del Programa JUNTOS para conocer su autopercepción respecto al rol que asumen como agentes de cambio en su comunidad en función a su involucramiento y empoderamiento en los procesos operativos del Programa.

Entrevista en Profundidad: Se aplicó a las madres líderes del Programa JUNTOS para recolectar la opinión personal sobre si se consideran agentes de cambio en su comunidad.

Visita Domiciliaria: Esta técnica sirvió para mantener un contacto directo con la madre líder y poder obtener los datos fidedignos a través de la observación y la entrevista.

2.3. Instrumentos

Registro de observación: Permitió describir y anotar los datos más relevantes, en el proceso de observación que servirá para análisis del problema de investigación. Se observaron los siguientes aspectos como los gestos, reacciones, (Ver Anexo N° 01)

Registro de entrevista: Permitió recoger fielmente la información obtenida a través de las entrevistas realizadas a las madres líderes del Programa JUNTOS. (Ver Anexo N° 02).

Cuestionario: Se utilizó para obtener información precisa sobre las madres líderes a través de la elaboración de preguntas redactadas y estructuradas de acuerdo a una determinada planificación. (Ver Anexo N° 04).

Guía de entrevista en profundidad: Contenía un listado de preguntas, que dio cabida al surgimiento de nuevas preguntas, ampliando y profundizando la información obtenida por parte de las madres líderes. Esto permitió influir sobre ciertos aspectos de la conducta como opiniones, sentimientos y comportamientos. (Ver Anexo N° 03).

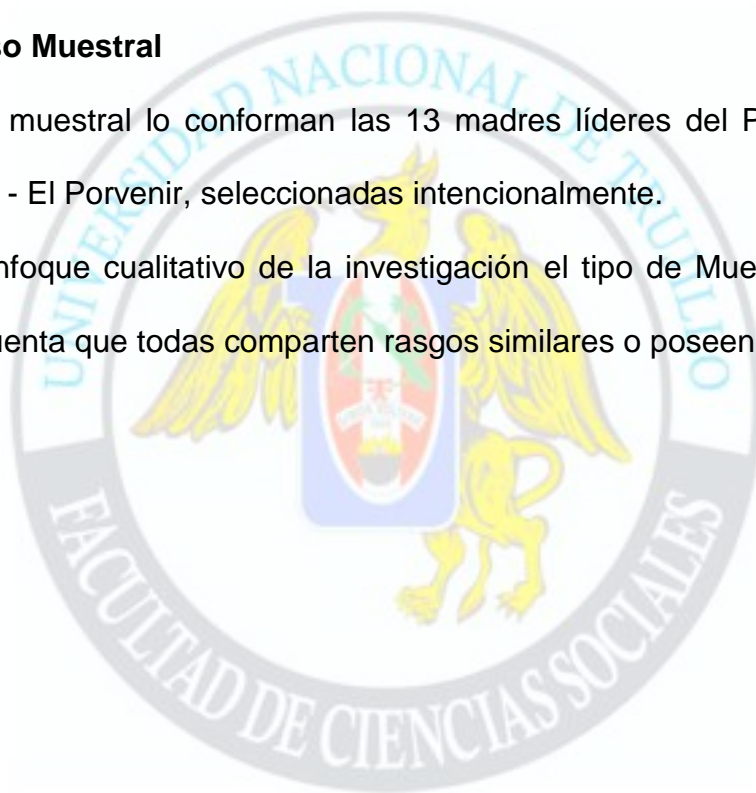
Testimonio: Se ha utilizado para recoger fielmente la información a través de algunas grabaciones que se les realizaron para poder plasmarlo en la parte de interpretación y discusión de resultados.

Libreta de campo: Permitió tomar apuntes y registrar la información brindada por las madres líderes al momento que se aplicó el cuestionario, las técnicas de observación y entrevista durante el proceso de investigación.

2.4 Universo Muestral

El universo muestral lo conforman las 13 madres líderes del Programa Juntos del Sector Central - El Porvenir, seleccionadas intencionalmente.

Según el enfoque cualitativo de la investigación el tipo de Muestra es homogénea, teniendo en cuenta que todas comparten rasgos similares o poseen un mismo perfil.



III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

CAPÍTULO I: CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LAS MADRES LÍDERES DEL PROGRAMA JUNTOS.

Las madres líderes pertenecientes al Programa JUNTOS del sector Central del distrito El Porvenir están conformado por un grupo de 13 madres quienes residen en los 5 sectores del Porvenir Central como: Porvenir Central, Las Animas, Mampuesto, El Presidio y El Mirador, siendo estos últimos cerros; el programa JUNTOS está beneficiando a las familias de este distrito por ser de extrema pobreza y por existir mucha violencia y delincuencia. Estas madres han sido elegidas por el Programa JUNTOS tomando los criterios mencionados, pero a su vez tienen una mayor responsabilidad por asumir el rol de madre líder dentro de esta organización. Se presenta las siguientes características generales:

CUADRO N° 01

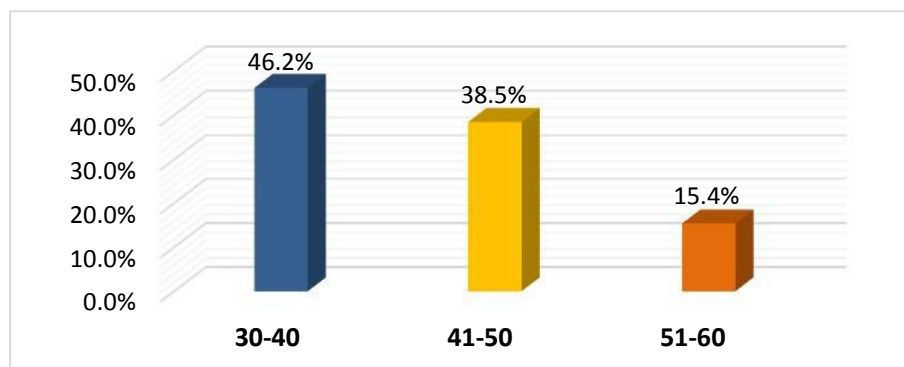
DISTRIBUCIÓN NUMÉRICA Y PORCENTUAL SEGÚN EDAD DE LAS MADRES LÍDERES DEL PROGRAMA JUNTOS. SECTOR CENTRAL - EL PORVENIR.

EDAD	<i>f</i>	%
31 - 40	6	46.2%
41 - 50	5	38.5%
51 - 60	2	15.4.%
TOTAL	13	100.0%

Fuente: Cuestionario aplicado, Noviembre 2014.

GRÁFICO N° 01

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL SEGÚN EDAD DE LAS MADRES LÍDERES DEL PROGRAMA JUNTOS. SECTOR CENTRAL - EL PORVENIR.



Fuente: Cuadro N° 01

En el cuadro y gráfico N° 01 se aprecia que un 46.2% de las madres líderes presenta edades comprendidas entre 30 a 40 años de edad; el 38.5% fluctúan entre los 41 a 50 años; y finalmente un 15.4% constituye las edades de 51 a 55 años. Esto permite apreciar que el mayor porcentaje de madres líderes ya tienen hijos que van al colegio, por lo tanto las responsabilidades son mayores y los gastos en su educación y salud también; considerando que todo ello forma parte de los criterios de elección que toma en cuenta el programa.

CUADRO N° 02

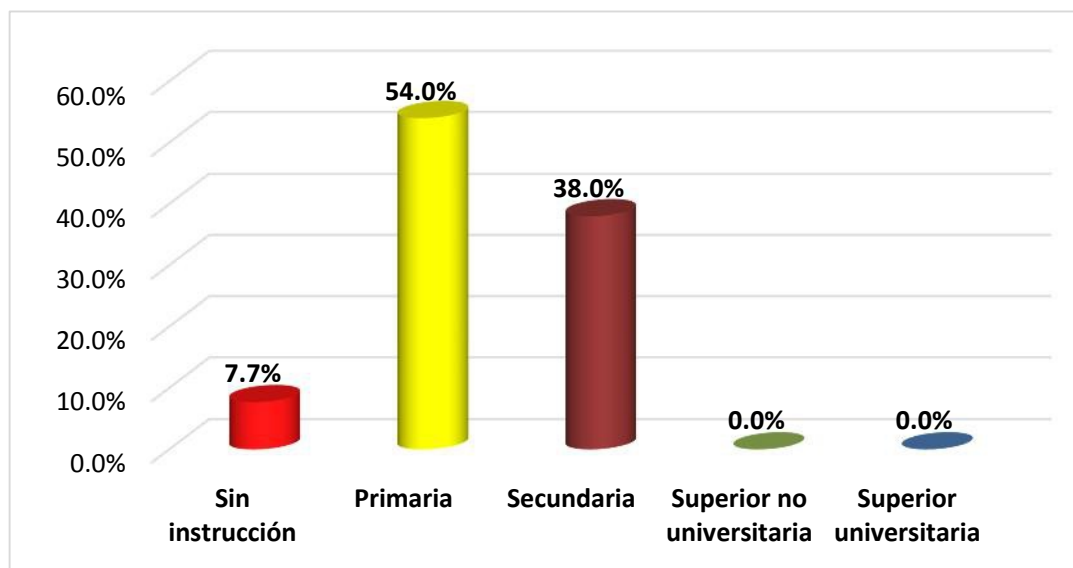
DISTRIBUCIÓN NUMÉRICA Y PORCENTUAL SEGÚN GRADO DE INSTRUCCIÓN DE LAS MADRES LÍDERES DEL PROGRAMA JUNTOS. SECTOR CENTRAL - EL PORVENIR.

GRADO DE INSTRUCCIÓN	f	%
Sin instrucción	1	7.7%
Primaria	7	54.0%
Secundaria	5	38.0%
Superior no universitaria	0	0.0%
Superior universitaria	0	0.0%
TOTAL	13	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado, Noviembre 2014.

GRÁFICO N° 02

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL SEGÚN GRADO DE INSTRUCCIÓN DE LAS MADRES LÍDERES DEL PROGRAMA JUNTOS. SECTOR CENTRAL - EL PORVENIR.



Fuente: Cuadro N° 02

El cuadro y gráfico N° 02 muestra el grado de instrucción de las madres líderes, representado en su mayoría por el nivel primario con un 54.0%, seguido por el nivel secundario con un 38.0%, luego el 7.7 % de ellas no tienen instrucción alguna, mientras que ninguna de las madres líderes cuenta con estudios superiores tanto universitario como no universitario. La gran mayoría de madres líderes ha estudiado solo el nivel primario, lo cual indica que el Programa JUNTOS no elige a sus líderes por el nivel de instrucción sino que toma en cuenta otros criterios como por ejemplo que residan cerca de la oficina de JUNTOS. En el siguiente testimonio una madre líder manifiesta: *“Yo no sé leer, ni escribir, se lo dije a la señorita, pues tal vez no podía ser líder, a parte que no sé qué es lo que voy hacer, y ella me dijo que no importaba con tal que apoye y vaya a las reuniones” (M.I.C. 50 años).*

CUADRO N° 03

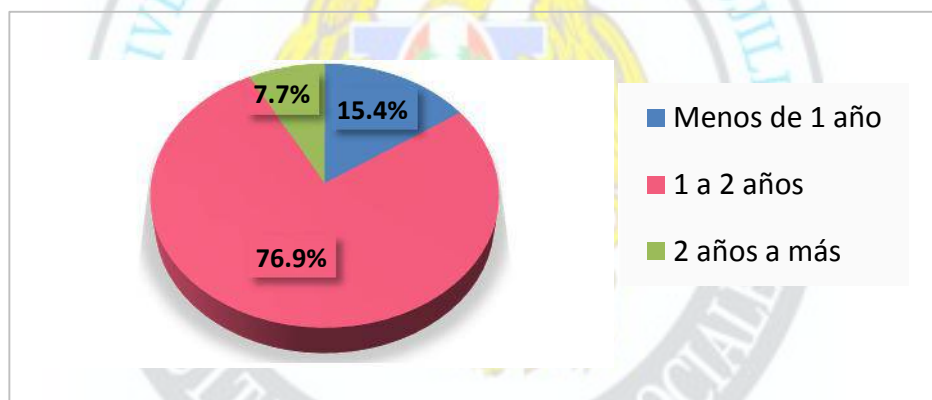
DISTRIBUCIÓN NUMÉRICA Y PORCENTUAL SEGÚN EL TIEMPO QUE TIENEN COMO MADRES LÍDERES DEL PROGRAMA. SECTOR CENTRAL - EL PORVENIR.

TIEMPO QUE TIENE COMO MADRE LÍDER	f	%
Menos de 1 año	2	15.4%
1 a 2 años	10	76.9%
2 años a más	1	7.7%
TOTAL	13	100.0%

Fuente: Cuestionario aplicado, Noviembre 2014.

GRÁFICO N° 03

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL SEGÚN EL TIEMPO QUE TIENEN COMO MADRES LÍDERES DEL PROGRAMA. SECTOR CENTRAL - EL PORVENIR.



Fuente: Cuadro N° 03

En el cuadro y gráfico N° 03 se observa que el 76.9% de madres líderes tienen al promediar de 1 a 2 años de tiempo ejerciendo el rol de líder en el programa, seguido de un 15.4% de madres líderes que tienen menos de 1 año ocupando el cargo; mientras que el 7.7% tiene de 2 años a más. La creación del Programa JUNTOS en el distrito El Porvenir es reciente, es por ello que a mediados del 2013, fueron elegidas la mayor cantidad de madres líderes para cumplir un papel importante en el programa, teniendo en cuenta que éste se encontraba en proceso de organización.

CUADRO N° 04

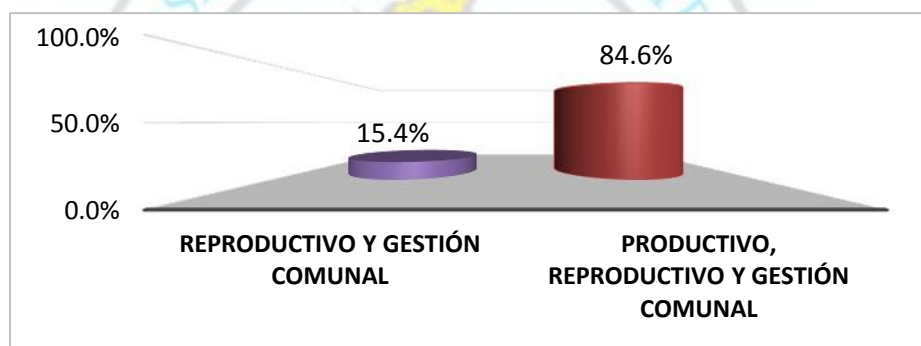
DISTRIBUCIÓN NUMÉRICA Y PORCENTUAL SEGÚN ROLES DE GÉNERO QUE EJERCEN LAS MADRES LÍDERES DEL PROGRAMA JUNTOS. SECTOR CENTRAL - EL PORVENIR.

ROLES DE GÉNERO	f	%
Reproductivo y Gestión Comunal	2	15.4%
Productivo, Reproductivo y Gestión Comunal	11	84.6%
TOTAL	13	100.0%

Fuente: Cuestionario aplicado, Noviembre 2014.

GRÁFICO N° 04

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL SEGÚN ROLES DE GÉNERO QUE EJERCEN LAS MADRES LÍDERES DEL PROGRAMA JUNTOS. SECTOR CENTRAL - EL PORVENIR.



Fuente: Cuadro N° 04

El cuadro y gráfico N° 04 muestra que las madres líderes del programa JUNTOS representado en su mayoría con el 84.6%, ejerce los roles productivo, reproductivo y gestión comunal; seguido de un 15.4% de madres líderes que ejercen el rol reproductivo y de gestión comunal. Respecto al rol productivo se aprecia que ellas se encargan de atender un pequeño negocio en su casa y confeccionar calzado, en el rol reproductivo todas realizan los quehaceres del hogar y cuidan a sus hijos, algunas lo efectúan en mayor medida que otras, mientras que en el rol de gestión comunal se encuentran las acciones que ejecutan como madres líderes del Programa JUNTOS.

A continuación se presenta el cuadro que detalla las actividades que realizan las madres en función a los roles que ejercen.

CUADRO N° 05

ACTIVIDADES QUE EJERCEN LAS MADRES LÍDERES DEL PROGRAMA JUNTOS SEGÚN LOS ROLES: REPRODUCTIVO, PRODUCTIVO Y COMUNAL.

ROLES	ACTIVIDADES	TESTIMONIO
ROL REPRODUCTIVO	<ul style="list-style-type: none"> - Realizan tareas propias del hogar como: Lavar, planchar, cocinar, cuidar a los hijos, etc. 	<p><i>“Me dedico a mi casa, tengo una bebe pequeña y no puedo trabajar”.</i> (A.E.O 36 años).</p>
ROL PRODUCTIVO	<ul style="list-style-type: none"> - Administran una tienda en su casa. - Se encargan de fabricar calzado. - Se dedican a la venta de calzado. 	<p><i>“Yo me dedico a fabricar calzado, trabajo en un taller todos los días”.</i> (N.V.G 43 años).</p>
ROL GESTIÓN COMUNAL	<p>Rol de Madre Líder del Programa JUNTOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Colocar los comunicados de las reuniones en la oficina del programa. - Comunicar a las madres usuarias que viven en su zona que acudan a las reuniones a través de las visitas domiciliarias. - Participar en el proceso de validación de las madres usuarias. - Apoyar a la gestora local en el proceso de verificación del cumplimiento del compromiso de corresponsabilidad. 	<p><i>“Yo soy madre líder de JUNTOS y ahora tengo más responsabilidades que las otras madres”.</i> (G.M.L 32 años).</p>

Fuente: Cuestionario aplicado, Noviembre 2014.

CAPÍTULO II: PERCEPCIÓN DE LAS MADRES LÍDERES SOBRE SU PARTICIPACIÓN EN EL PROCESO SELECCIÓN COMO AGENTES DE CAMBIO.

El Programa JUNTOS en el distrito El Porvenir comenzó a funcionar en el año 2012, y en ese mismo año la gestora local del sector, empezó a conformar el grupo de madres líderes quienes anteriormente eran solo madres usuarias. Ella inició con una madre líder, quien fue elegida por vivir cerca de la oficina del Programa JUNTOS, del mismo modo fueron elegidas dos madres más en el año 2014, sin embargo la mayoría de ellas se integraron al grupo a mediados del 2013. En el siguiente cuadro se detalla los criterios de selección que se tomaron en cuenta para elegir las como madres líderes.

CUADRO N° 06

PERCEPCIÓN DE LAS MADRES LÍDERES DEL PROGRAMA JUNTOS SEGÚN CRITERIOS DE ELECCIÓN

TESTIMONIO	CRITERIOS DE ELECCIÓN	PERCEPCIÓN
<p><i>“La gestora local me dijo que le apoyara, siendo una madre líder porque no tengo muchas faltas en las reuniones y más que todo porque vivo cerca de la oficina del programa, por lo que le es más fácil venir a visitarme y coordinar alguna cosa”. (G.M.L. 32 años).</i></p> <p><i>“La señorita me fue a visitar a mi casa, yo me quedé sorprendida, me dijo que necesitaba contar con madres líderes para que le apoyaran a ella, ya pues me</i></p>	<p>Vivir cerca de la oficina del Programa JUNTOS.</p>	<p>Las madres líderes perciben que han sido elegidas por presión de la gestora local y que en algunos casos solo tomo en cuenta los criterios que eran más convenientes para</p>

<p>convenció pero yo le dije que sería siempre y cuando pueda”. (M.I.C 34 años).</p>		<p>ella, no obstante decidieron aceptar el cargo por el temor de ser anuladas del programa, y por quedar bien con la gestora.</p>
<p>“La gestora local dijo que la apoyemos que necesitaba madres líderes en el grupo que ella estaba conformado, levantamos la mano porque si no lo hacíamos de todas maneras lo iba a sortear así es que mejor levante mi mano y decidí colaborar con la señorita”. (R.B.F. 38 años).</p> <p>“La señorita en una reunión dijo que levantarán la mano quienes podían ser líderes, nadie levanto su mano, entonces la señorita dijo que como nadie quería ser líder entonces iba hacer sorteo, luego mi hermana me insistió para salir porque según ella no hago nada en mi casa, así que me anime por levantar mi mano y algunas vecinas mías también levantaron sus manos, así fuimos animándonos a ser líderes”. (M.T.P 34 años).</p> <p>“Mi vecina levanto la mano entonces de ahí me anime yo, vaya hacer que de ahí nos suspenda la señorita en el programa”. (M.S.L 35 años).</p>	<p>Por iniciativa y presión de la gestora local.</p>	

<p><i>“Yo estaba muy nerviosa nunca he participado en estas cosas, para mí era algo nuevo pero ya pues ante la insistencia de la señorita”. (N.V.G 43 años).</i></p> <p><i>“Mi amiga me dijo hay que salir de repente ganamos la confianza de la señorita y tenemos Algún beneficio en el programa”. (A.D.P 40 años).</i></p> <p><i>“Me sentí mal porque nadie levantaba su mano cuando por fin se animó una de ellas, yo también me anime, más que todo me dio pena que nadie quiere apoyar a señorita, se notaba que nos necesitaba con urgencia para convertimos en líderes”. (M.A.R 45 años).</i></p> <p><i>“Me anime por las demás, vaya hacer que ellas tengan más beneficios que nosotras, según lo que dijo que había de hacer no era muy difícil, entonces acepte el reto”. (A.O.E 36 años).</i></p>		
---	--	--

<p><i>“La señorita cuando fue a visitarme a mi casa me dijo para ser líder, pero no quise porque soy analfabeta, ella me dijo que no había problema, que necesitaba que la apoyásemos, ella me iba a orientar” (Y.E.F 51 años).</i></p>	<p>No se consideró necesario que las madres líderes supieran leer y escribir.</p>	
---	---	--

Cabe resaltar que según el MIDIS, *“la madre líder es elegida y reconocida por las madres usuarias...Antes de las elecciones, los gestores locales de Juntos explicarán a las usuarias que para poder elegir las, las madres líderes deben cumplir con algunas virtudes como ascendencia y buena reputación, saber leer y escribir, residir en el lugar, tener espíritu de colaboración y haber ejercido como promotora social o de salud”*. Sin embargo se tomaron en cuenta otros criterios y que más aún no se relacionan con la definición de agente de cambio. Según Palacios Mancilla Elvira del Rosario (2012), *“Agente de cambio es una persona capaz de desarrollar acciones, actitudes de manera continua en diferentes aspectos y áreas de la organización que trae mejoras para la misma, son líderes que más que vivir en el presente se desarrollan en el futuro, sus acciones van encaminadas a lo que puede o debe ser una organización, tienen una gran capacidad para entender su entorno e impactar en él*. En base a ello las madres líderes perciben que su rol como agentes de cambio es ineficiente, ya que no sienten que han sido elegidas de forma democrática, por ende poco capaces para ejercer las actividades que les compete dentro de la organización operativa del programa.

CAPÍTULO III: PERCEPCIÓN DE LAS MADRES LÍDERES COMO AGENTES DE CAMBIO EN EL PROCESO DE INFORMACIÓN Y CONOCIMIENTO DEL PROGRAMA JUNTOS.

El proceso de información y conocimiento está relacionado a las capacitaciones a las madres líderes para que ejerzan un buen desempeño de sus acciones como agentes de cambio.

CUADRO N° 07

PERCEPCIÓN DE LAS MADRES LÍDERES DEL PROGRAMA JUNTOS SEGÚN CONVOCATORIA PARA LAS CAPACITACIONES

TESTIMONIO	PERCEPCIÓN
<p><i>“La señorita Cecilia es la que me llama a mi celular para decirme que día son las reuniones, pero no a todas las llama, yo creo que debe avisar a todas, porque solo dos somos las que vamos por las tardes a la posta para revisar las historias clínicas, nosotras también tenemos cosas que hacer, otras madres también deberían ir”. (R.B.F 38 años).</i></p> <p><i>“Yo he sido citada para las reuniones unas cinco veces, solo que por mi trabajo falte dos veces, luego me entero que a Gladys le han convocado más veces, pero yo que recuerde solo me ha llamado cinco veces, de repente la señorita se olvidaría de avisarme”. (M.T.P 34 años).</i></p>	<p>El medio a través del cual nos convoca es la adecuada, pero debe hacerlo de forma igualitaria, sin preferencia alguna.</p>

<p><i>“Yo le di mi número a la señorita para que me avisara de alguna reunión que se presente, todas las veces que me ha llamado soy consciente que no he asistido, según me enterado de que ha habido madres que dicen que le ha convocado más veces y les parece un poco injusto”. (L.V.A 45 años).</i></p>	
<p><i>“Como no tengo celular, y tampoco tiempo para bajar a la oficina, a veces le digo a mi vecina que me avise porque ella tiene su hermana que es madre líder, así que por ella me entero”. (M.A.C. 52 años).</i></p> <p><i>“Como la gestora no me llamaba, un día baje al programa y me di con la sorpresa que al otro día era la reunión, menos mal lo han publicado en la puerta del local” (A.O.E 36 años).</i></p> <p><i>“Yo me doy mi vueltita a veces por la oficina de JUNTOS, por si acaso la señorita Cecilia se olvide de llamarme y no me entere de alguna reunión que vaya a ver”. (Y.F.P 47 años).</i></p> <p><i>“A mí se me hace difícil bajar a la oficina, por eso le digo a mi vecina que averigüe y me pase la voz ya que ella trabaja por ahí, entonces a ella se le hace más fácil”. (M.S.L 35 años).</i></p>	<p>Existe otra forma de poder enterarse de las reuniones que se llevan a cabo en el programa que no sea de manera directa.</p>

Las madres líderes perciben que la forma en que las convoca es la mejor ya que la gestora local lo realiza a través de llamadas telefónicas, y publicaciones que coloca en la oficina del Programa, para aquellas que no tengan celular, sin embargo dos madres se sienten incómodas porque últimamente la gestora local solo las convoca a ellas para que le apoyen en el proceso de verificación a las madres usuarias cuando realmente todas deberían de estar participando, por lo cual consideran que no todas están siendo involucradas, y que solo ellas tienen más responsabilidades y que las otras líderes no les exigen hacer lo que ellas realizan. Todo ello demuestra el escaso interés de la gestora local porque todas las madres líderes se involucran de las capacitaciones o actividades que como agentes de cambio deben ejercer.

Según el enfoque de derechos propuesto por Ludwig Güendel (1999:15) *“...los grupos vulnerables y de los sectores más humildes tienen el derecho de auto realizarse, y alcanzar una mejor calidad de vida a través del respeto e igualdad de sus derechos...”*. Con esto nos referimos a que no se está respetando la igualdad de derechos de las madres líderes, ya que la gestora local está teniendo ciertas preferencias haciendo que algunas madres realicen más actividades que las otras por el simple hecho de que son las que asisten con mayor a las reuniones, ocasionando que ellas se sientan incómodas, y pensando que están perdiendo el tiempo, en vez de hacer otras cosas en su casa o trabajo.

CUADRO N° 08

PERCEPCIÓN DE LAS MADRES LÍDERES DEL PROGRAMA JUNTOS SOBRE LA
IMPORTANCIA DE LAS CAPACITACIONES

TESTIMONIO	PERCEPCIÓN
<p><i>“Yo y mi amiga Gladys somos las únicas que no hemos faltado a ninguna reunión que han sido como nueve, las demás siempre faltan” (M.S.L 35 años).</i></p> <p><i>“No estoy al tanto de la última reunión señorita, ya que no me avisaron y tampoco averigüé por otras personas, la verdad que estaba muy ocupadita”. (Y.F.P 47 años).</i></p> <p><i>La verdad es que no asisto con frecuencia a las capacitaciones, soy consciente de ello, pero bueno yo si fui sincera con la gestora y le dije que iría cuando pueda. (M.T.P 34 años).</i></p> <p><i>“Solo he faltado dos veces a las charlas, es que tuve reunión en la posta y me parece mucho más interesante la verdad las charlas que nos dan en la posta que en JUNTOS”. (N.V.G 43 años).</i></p>	<p>Poco nos interesan las capacitaciones.</p>
<p><i>“Nosotras nos reunimos de vez en cuando, a veces dejando un mes, puesto que la gestora local se ha tomado sus vacaciones ya va hacer dos meses y no nos llama aún, bueno por una parte mejor, porque en estos días ando muy ocupada” (A.O.E. 36 años).</i></p>	

“Si me ha llamado la señorita Cecilia para ir a una capacitación nos iban a enseñar cómo hacer las visitas algo así, pero yo le dije desde antes a la otra señorita que estaba en el programa que no cuento con mucho tiempo, yo soy madre soltera tengo que salir a trabajar”. (L.V.A 45 años).

“Ya la señorita Hellen sabía que ya no contaba con mucho tiempo para asistir a todas las capacitaciones, pero la otra señorita que ha llegado quiere que no faltemos pero yo ya le explique que esto lo había conversado con la anterior gestora”. (A.D.P 40 años).

“Cuando me escogieron como madre líder no pensé que tendría que asistir a varias reuniones, yo tengo hijos pequeños y me dificulta estar yendo para allá” (M.A.R 45 años).

Yo vivo bien lejos, si quedara cerca mi casa de la oficina pues iría más seguido pero vivo bien arriba en el cerro como vez, mientras bajo me hago tarde a veces digo para que voy ya si llegaré tarde. (M.A.C 52 años).

Para nosotras no es prioridad asistir a las capacitaciones.

Solo dos madres líderes perciben que le dan la debida importancia a las reuniones a las cuales les convocan, ya que son conscientes del rol que están asumiendo, mientras que las demás quisieran que la gestora se tome sus vacaciones, o que no les exija mucho su asistencia ya que tienen que realizar otras cosas ya sea en su trabajo o casa. A pesar de que las capacitaciones son mínimas en relación al tiempo de conformación del grupo de madres líderes, solo dos madres demuestran interés por acudir a las reuniones, siendo estas capacitaciones necesarias para fortalecer el desarrollo de sus habilidades. Hay que poner énfasis también en que la gestora local está realizando un trabajo improvisado, porque se conoce que debe desarrollarse reuniones y capacitaciones sin embargo estas actividades no tienen fecha establecida. Si bien es cierto la gestora local es la guía y encargada principal de formar lideresas en el programa; según Carlos Aramburú (2010:39) *“La multiplicidad de funciones que deben cumplir los gestores locales del Programa, es otro de los retos señalados en los estudios analizados, en la cual se revela la fuerte carga de trabajo y las difíciles condiciones del mismo, dado el rol central de los Gestores Locales, debe considerarse una mejora en sus condiciones de trabajo; es por ello necesario requerir de apoyo técnico e incentivo a los gestores locales”*, lo cual nos hace ver que el trabajar con personas no es fácil, más aun si se requiere formar lideresas, no obstante en el presente estudio no se visualiza la multiplicidad de funciones que efectúe la gestora local como para justificar el regular trabajo que ejecuta con las madres líderes.

CUADRO N° 09

PERCEPCIÓN DE LAS MADRES LÍDERES DEL PROGRAMA JUNTOS SOBRE LA INFORMACION QUE RECIBEN EN LAS CAPACITACIONES

TESTIMONIO	PERCEPCIÓN
<p><i>“Sobre lo que es el Programa JUNTOS nos han expuesto una vez, yo recuerdo que asistí a esa reunión, estuvo muy bonito, aprendí un poco sobre lo que íbamos a realizar” (A.D.P 40 años).</i></p> <p><i>“En una de las charlas que asistí no entendí muy bien lo que teníamos que hacer, me ganó el sueño señorita estaba muy cansada”. (Y.F.P 47 años).</i></p> <p><i>“Habían expuesto sobre lo que es el programa JUNTOS, pero la verdad no me quedo muy claro, debe ser que no termine la secundaria y por eso se me hace difícil” (G.M.L 32 años).</i></p> <p><i>“Yo pienso que la señorita que está ahora debería volver a capacitarnos, ya que cuando estaba la señorita Helen no aproveche las charlas informativas, porque no les preste mucha atención”. (M.T.P 34 años).</i></p> <p><i>“No estoy muy segura de lo que vamos hacer, algo he entendido pero no es mucho, supongo que conforme pase el tiempo con la señorita</i></p>	<p>Las capacitaciones son interesantes, pero sienten que poseen un bajo nivel de aprendizaje el cual necesita ser reforzado.</p>

<p><i>iremos aprendiendo más”. (A.O.E 36 años).</i></p>	
<p><i>“En dos oportunidades no han dado folletos para leer en casa, pero no lo he podido hacer por falta de tiempo, menos mal la señorita no nos pregunta sobre lo que dice el tríptico”. (L.V.A 45 años).</i></p> <p><i>“Cuando estuve en la reunión la señorita Hellen se acercó y me pregunto si me habían dado un folleto en la reunión pasada, le dije que no porque había faltado entonces me alcanzó uno para mí”. (M.A.R 45 años).</i></p> <p><i>“Quise darme un tiempo para leer alguno delos folletos que nos habían dado pero la verdad no lo he podido hacer hasta ahora, no me alcanza el tiempo tengo hijos chiquitos tovía”. (M.S.L 35 años).</i></p> <p><i>“Si he trato de leer algo del material nos dieron en las reuniones que hemos tenido las líderes, me parece que ya estoy entendiendo que es lo que se va a trabajar con la señorita Cecilia”. (R.B.F 38 años).</i></p>	<p>El Programa JUNTOS brinda información escrita pero no es leída por falta de tiempo.</p>

Algunas madres líderes perciben que la información que se brinda en, para otras les parece un poco aburrido, no le toman mayor importancia; por otra parte son conscientes de que el programa les brinda el material informativo pero ellas son quienes no lo leen o lo revisan en su casa, y se sienten bien de que la gestora no les exija que lo lean.

Las capacitaciones son de suma importancia en este proceso de información y conocimiento, ya que a través de ellas pueden desarrollar tanto capacidades como habilidades, por lo tanto debe ser vista como una inversión para la organización, logrando no solo beneficiar a las madres líderes sino también la obtención de resultados óptimos para el programa, como se entiende en la siguiente definición “*La capacitación es un servicio interno de la organización que se cumplirá bajo cualquier forma cada vez que alguien deba conocer una tarea, desarrollar una habilidad o asumir una actitud*”. (Blaque 1999: 3).

La información que proporciona el Programa a las madres líderes es escaso, y no está llevando un adecuado seguimiento de las acciones que realiza la gestora, lo cual tiene que ver con el proceso evaluativo, es decir ir evaluando el desempeño de las madres líderes y lograr que ellas se sientan involucradas en el proceso de información y conocimiento, el cual es fundamental para que ellas se sientan preparadas y aptas para ejercer su rol.

CUADRO N° 10

PERCEPCIÓN DE LAS MADRES LÍDERES DEL PROGRAMA JUNTOS RESPECTO
A LOS CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS PARA EL CUMPLIMIENTO de SU ROL
COMO AGENTES DE CAMBIO

TESTIMONIO	PERCEPCIÓN
<p><i>“Para mi agente de cambio se le denomina a los niños y adolescentes porque para ellos es el dinero que recibimos, ellos son los que se benefician pues con los 200 soles que nos brinda el programa” (M.A.C. 52 años).</i></p> <p><i>“Bueno yo pienso que le dicen así a las madres que están el programa ellas tienen que cambiar para que no las suspendan y puedan seguir recibiendo el beneficio que les corresponde”. (M.I.C 34 años).</i></p> <p><i>“Los niños que van al colegio son los agentes de cambio, porque estamos trabajando como líderes para cambiar sus vidas”. (N.V.G 43 años).</i></p> <p><i>“mmm agente de cambio, no tengo idea supongo que a las madres que están en el programa” (Y.E.F 51 años).</i></p> <p><i>“Los niños y adolescentes porque nos interesa que ellos tengan una mejor educación y estén bien nutridos solo así marchara bien el programa”. (Y.F.P 47 años).</i></p>	<p>Desconocen el concepto fundamental de Agente de cambio.</p>

“Ya va dos veces que me convoca a mí y a Gladys nada más, y pues en una de esas reuniones nos habló de esa guía, pero no ha hecho una reunión para todas las madres todavía y explicarnos como se usa” (R.B.F 38 años).

“La verdad no escuchado que la gestora haya dicho algo sobre esa guía que debemos de utilizar”. (A.O.E 36 años).

“No la señorita ni nadie del programa nos ha enseñado como usar la guía o por lo menos nos ha hablado para que nos va a servir”. (L.V.A 45 años).

“Me parece que si lo he escuchado, pero no sé cuándo lo vamos a usar y en que, solo sé que es importante y que debemos conocerla como líderes que somos”. (G.M.L 32 años).

Desconocen el uso de la guía de apoyo familiar

Según el MIDIS, el concepto que se le da a la madre líder es el de Agente de cambio, quienes son “Actores importantes en el desarrollo de JUNTOS, forman parte de la organización operativa del proceso de información y conocimiento del programa. Las ML contribuyen particularmente y de forma voluntaria a capacitar a las madres usuarias en temas de salud y educación”. (2013:2)

Sin embargo dos de ellas consideran que se les denomina así a las madres inscritas en el programa, siete de ellas consideran que se refiere a los niños y adolescentes del programa y solo cuatro madres demostraron estar bien informadas aduciendo que un

agente de cambio en el Programa JUNTOS, se le considera a la madre líder, y son quienes asisten con mayor frecuencia a las charlas informativas.

Según la resolución directiva del MIDIS (2013:7) se define a la guía como: “*Un documento técnico que reúne las orientaciones, procedimientos y acciones de la estrategia de intervención de apoyo familiar*”.

Considerando que la guía de apoyo familiar es importante y se utiliza en las sesiones de apoyo grupal y en cada visita domiciliaria solo dos madres tienen cierto conocimiento, pero ninguna de ellas lo aplicado aún.



CAPÍTULO IV: PERCEPCIÓN DE LAS MADRES LÍDERES COMO AGENTES DE CAMBIO EN EL PROCESO DE SENSIBILIZACIÓN Y ORIENTACIÓN A LAS MADRES USUARIAS DEL PROGRAMA JUNTOS.

En este capítulo se muestra los resultados que indican que las madres líderes del Programa JUNTOS no se perciben empoderadas en el proceso de sensibilización y orientación a las madres usuarias, reflejado en el ejercicio del rol que asumen como líderes del programa y como agentes de cambio de su comunidad.

CUADRO N° 11

PERCEPCIÓN DE LAS MADRES LÍDERES DEL PROGRAMA JUNTOS RESPECTO A LAS HABILIDADES QUE POSEEN Y DEMUESTRAN EN EL EJERCICIO DE SU ROL

TESTIMONIO	PERCEPCIÓN
<p><i>“A veces en las reuniones la señorita Cecilia les explica a las madres de JUNTOS lo que tienen que hacer, ellas no lo entienden y nos llaman a nosotras para hacerles entender, yo no les digo que no, me doy mi tiempo para informarles” (R.B.F 38 años).</i></p> <p><i>“La gestora nos dice que estemos atentas a lo que nos pregunten las madres y bueno yo he tratado de hacerle caso, hasta no he tenido ningún problema con alguna de ellas a pesar que algunas vienen de mal humor”. (G.M.L 32 años).</i></p>	<p>Se muestran predispuestas para poder responder algunas dudas que tengan las madres usuarias en las reuniones del programa.</p>

<p><i>“Si alguna madre se me acerca para preguntarme algo, yo le atiende aunque a veces ando un poco apurada, pero bueno tengo ser paciente y esperar a que termine la reunión”. (A.O.E 36 años).</i></p>	
<p><i>“Ahorita en lo que más estamos apoyando en el proceso de validación de las madres, para eso nos estamos reuniendo, bueno la señorita Cecilia nos está enseñando como hacerlo”. (A.D.P 40 años).</i></p> <p><i>“Lo que más hemos estado haciendo en el programa con la señorita Cecilia es lo de la validación, para eso yo asistí a una capacitación y pude aprender no es tan difícil, claro que no lo hacemos solas sino con la guía de ella”. (Y.F.P 47 años).</i></p>	<p>Han ido aprendiendo sobre el proceso de validación, y les parece interesante poder apoyar a la gestora e ir sintiéndose importantes dentro del programa.</p>
<p><i>“En una reunión vinieron las madres líderes del Alto, al Programa JUNTOS, y dieron a entender que a nosotras nos pagaban por ser líderes, de repente ya que no estábamos sentadas como ellas sino apoyando a la señorita Cecilia que nos encargó a ordenar a las madres que iban llegando, pero al final no hice caso a su comentario, preferí evitar alguna pelea, no le dije nada, me quede callada” (M.T.P. 34 años).</i></p>	<p>Saben cómo actuar en ciertas situaciones que se presentan en las reuniones del programa, se sienten bien por la forma en que supieron manejarlo.</p>

“A veces nos ha pasado que algunas madres han sido suspendidas vienen malhumoradas y generan problemas, pero he tratado de calmarme para no responderles, y no quedar mal con la señorita Cecilia”. (L.V.A 45 años).

“Solo en dos oportunidades hemos tenido que ir mi amiga Gladys y yo a la posta a sacar las historias, para verificar si las madres están trayendo a sus niños a la posta”. (R.B.F 38 años).

“Con la señorita Cecilia hemos ido a admisión para revisar las historias, daba un poco de roche estar incomodando al señor que atiende ahí...pero tiene que entender que es nuestro trabajo”. (G.M.L 32 años).

Según Peter Drucker las habilidades gerenciales se clasifican en tres: Humanas, técnicas y conceptuales. A continuación se presenta las habilidades que deben ejercer las madres líderes de acuerdo a su clasificación en función al rol que ejercen como agentes de cambio.

HABILIDADES HUMANAS

Las habilidades humanas que se consideran que debe tener las madres líderes:

- **Predisponían a informar:** Se refiere al interés que demuestran las madres líderes por aclarar las dudas a las madres usuarias del programa.

- **Sabe llegar a la gente:** Se refiere al buen trato que le brindan a las madres usuarias, demostrando una relación empática hacia ellas.
- **Toma en cuenta las diferentes opiniones:** Respeta las opiniones, puntos de vista de las madres usuarias, al momento que participan en las reuniones.
- **Persuadir en las madres usuarias:** Convencer a las madres usuarias para lograr cambios positivos en ellas.
- **Motivación:** El empeño, el esfuerzo y el interés por participar de todas las actividades que se ejecuten el programa JUNTOS.

Respecto a lo mencionado ninguna madre líder ha considerado tener la habilidad para persuadir en las madres usuarias. Una de las habilidades humanas que mayor destaca en las madres líderes es la predisposición a informar, tal caso se da al culminar las reuniones que se llevan a cabo en el Programa JUNTOS, puesto que las madres usuarias se acercan a preguntar a las madres líderes, ciertas dudas respecto al tema tratado en la reunión; y ellas tratan en gran medida de dar respuesta a sus inquietudes.

HABILIDADES TÉCNICAS

- Realiza gestiones con otras instituciones para coordinar alguna capacitación que vaya dirigida a las madres usuarias.
- Coordina con la gestora local sobre la organización de las reuniones para el proceso de validación a las madres usuarias.
- Verifica que el Programa JUNTOS llegue a los más pobres evitando cualquier tipo de hogares que no cumplen con los requisitos.
- Hacer replica de las capacitaciones que le brinda el Programa.

La habilidad técnica que realizan las agentes de cambio, es sobre el proceso de validación de las madres usuarias, y únicamente dos madres a parte de ello se encargan de verificar que el Programa JUNTOS llegue a los más pobres evitando cualquier tipo de hogares que no cumplen con los requisitos, a través de la revisión de historias clínicas en el Hospital Distrital Santa Isabel.

Lo que estamos haciendo en estos días es el proceso de validación, para eso nos llama la gestora yo he ido aprendiendo a hacer eso, porque estoy apoyándola en lo que pueda.

HABILIDADES CONCEPTUALES QUE DEBEN DEMOSTRAR LAS MADRES LÍDERES

- Tiene aportar con ideas novedosas a la gestora para tomar la mejor decisión.
- Tiene bien claro el rol importante que cumple en el Programa Juntos y a dónde quiere llegar, basándose la misión y visión del programa.
- Es consciente que está adquiriendo nuevos conocimientos y va creando soluciones creativas a las dificultades se presentan.
- Todos los conocimientos que va interiorizando les sirven en el proceso de sensibilización y orientación a las madres usuarias.
- Aporta con críticas constructivas al programa.

De todas estas habilidades, cuatro madres perciben que son conscientes que están adquiriendo nuevos conocimientos, y van creando soluciones creativas a las dificultades que se presentan, tres perciben que aportan con críticas constructivas al programa y solo dos hacen mención que todos los conocimientos que va interiorizando

les sirven en el proceso de sensibilización y orientación a las madres usuarias. El resto de madres asumen que no poseen ninguna habilidad conceptual.

CUADRO N° 12

PERCEPCIÓN DE LAS MADRES LÍDERES DEL PROGRAMA JUNTOS RESPECTO A SU PARTICIPACIÓN EN LAS SESIONES DE APOYO GRUPAL Y VISITAS DOMICILIARIAS.

TESTIMONIO	PERCEPCIÓN
<p><i>“Que yo sepa nadie ha participado de esas sesiones, la señorita Cecilia me explicó un poco de lo que podíamos hacer para que todas las madres asistan a la reuniones, como las visitas domiciliarias pero no de esas sesiones”. (A.D.P. 36 años).</i></p> <p><i>“No señorita ni idea de las sesiones que usted dice, en eso no nos han capacitado seguro ya nos dirá la señorita tal vez se le fue”. (M.A.R 45 años).</i></p> <p><i>“La señorita Cecilia tengo entendido que si me hablo en una oportunidad que esta sesión que esto beneficiaría a las madres que iban a ser suspendidas pero aún no hemos hecho ninguna de esas sesiones”. (A.O.E 36 años).</i></p> <p><i>“Desconozco totalmente sobre lo que me dice usted de las sesiones señorita, no lo escuchado la verdad”. (M.A.C 52 años).</i></p>	<p>Desconocen cómo se lleva a cabo las sesiones de apoyo grupal en el Programa JUNTOS, las cuales ellas deberían estar ejerciendo como uno de sus roles conjuntamente con la gestora local.</p>

<p><i>“mmm haciendo memoria no, aun no nos habla sobre cómo vamos a desarrollar eso de las sesiones que usted menciona”. (L.V.A 45 años).</i></p>	
<p><i>“Yo no he podido visitar a las madres líderes todavía, sé que algunas ya lo han hecho, pero voy a darme un tiempo, lo que pasa es que he tenido que cuidar a mi mamá que ha estado un poco mal de salud”. (M.A.R 45 años).</i></p> <p><i>“Tengo la pierna un poco delicada por eso no he podido ir hacer esas visitas, le dije a la señorita para que me entendiera una vez que recupero empiezo a hacer las visitas. (M.A.C 52 años)”.</i></p> <p><i>“Mire yo soy muy vergonzosa, por eso es que no he podido ir hacer las visitas domiciliarias, pero como me han contado las otras madres que debemos hacerlo si o si, pues ya tendré que empezar yo también”. (Y.F.P 47 años).</i></p> <p><i>“No me ha dado el tiempito todavía de poder ir hacer las visitas, pero ya voy hacerlo sino será que la señorita Ceci se moleste, porque la que esta ahora es más estricta que la anterior”. (M.I.C 34 años).</i></p>	<p>Conocen acerca de las visitas domiciliarias pero manifiestan que no tienen tiempo o algún otro motivo para poder llevarlas a cabo.</p>

“Yo he ido a las casas de algunas madres de JUNTOS, y solo encontré a tres que estaban en sus casas, converse con ellas, le dije que no faltaran a la reuniones de JUNTOS, que la gestora está pendiente de quien cumple con enviar al colegio a sus hijos, solo una hizo caso”. (M.I.C 34 años).

“Si he ido a visitar, me parece que he ido a dos casas pero ninguna de ellas fue a la reunión, así que después me desanime un poco, ya no he vuelto a ir a verlas”. (N.V.G 43 años).

“Tengo que volver a visitar a mis vecinas que están en el programa ya que la señorita nos dice que sigamos intentando a pesar que a veces nos mientan o busquen motivos para no ir a las reuniones”. (M.S.L 35 años).

“Yo si he cumplido con llevar a cabo las visitas tal como dijo la gestora, pero no me ha ido también porque visite a cuatro madres y solo asistieron dos”. (G.M.L 32 años).

Sienten que su trabajo respecto a las visitas domiciliarias no está siendo efectivo, por más que lo ejecuten.

Para el programa JUNTOS tanto las sesiones de apoyo grupal como las visitas domiciliarias son acciones fundamentales que se llevan a cabo en el proceso de sensibilización y orientación, que permite generar un compromiso de las madres usuarias hacia las corresponsabilidades con el Programa.

Las sesiones de apoyo grupal forman parte del proceso de sensibilización a las madres usuarias. Si bien es cierto esto forma parte del proceso de sensibilización y orientación, solo dos de ellas tienen noción sobre las sesiones mas no lo han aplicado conjuntamente con la gestora local.

La visita domiciliaria es una acción importante que deben ejercer las madres líderes, sin embargo la gran mayoría no lo realiza a pesar del tiempo que ya tienen asumiendo el rol, estas visitas permiten tender un contacto personal de la madre líder con la madre usuaria, e ir identificando los motivos del incumplimiento con el programa. Solo cinco madres líderes son las que participan de estas visitas domiciliarias.

De las seis madres que ejecutan las visitas no todas son efectivas, es decir que permiten que las madres usuarias tomen conciencia y empiecen a modificar su estilo de vida, y a darse cuenta que lo primordial es la salud y educación de sus hijos, por lo cual solo tres madres mencionan que han sido efectivas las visitas que han hecho.

En este proceso las madres líderes en estudio deben ejecutar acciones como las sesiones de apoyo grupal y las visitas domiciliarias que según la Resolución de Dirección Ejecutiva N° 57 - 2013, los define respectivamente como:

“Las sesiones de apoyo grupal son encuentros informativos y de sensibilización dirigidos a los hogares, para reforzar la importancia del cumplimiento de

corresponsabilidades y/o conocer las causas asociadas al incumplimiento con la finalidad de establecer las acciones para superarlos”.

“La visita domiciliaria es una actividad que se realiza exclusivamente con los hogares que, habiendo sido convocados, no asistieron a las sesiones de apoyo grupal con el propósito de superar el incumplimiento de sus corresponsabilidades”.

Las madres líderes del Programa JUNTOS, perciben que no están participando en el proceso sensibilización y orientación que se brinda a las madres usuarias, porque no se siente lo suficientemente empoderadas para llevar a cabo acciones de liderazgo en función a objetivos determinados.

Al respecto Romano (2002:3), considera que: *El empoderamiento se incentiva cuando se fomentan la autoconfianza, seguridad en sí misma y asertividad; el poder para tener autoridad para tomar decisiones, realizar cambios y resolver problemas, y la capacidad de organizarse con otras personas para alcanzar una meta común.*

Las madres líderes en estudio no han adquirido la confianza y seguridad necesaria que se requiere para ejercer un verdadero liderazgo, aun no tienen la capacidad para poder organizarse y trabajar en equipo.

En el proceso de sensibilización y orientación, las acciones de las madres líderes deben estar basadas en el enfoque de desarrollo de capacidades el cual se define, según el PNUD (2007:4) como “Proceso mediante el cual los individuos, grupos, organizaciones y sociedades incrementan sus habilidades para realizar funciones esenciales, resolver problemas para establecer y alcanzar sus propios objetivos de desarrollo a lo largo del tiempo”. Esto se relaciona con el fortalecimiento de

capacidades y reconocimiento de habilidades de las madres usuarias para que el programa logre sus objetivos a largo plazo, y se consiga reducir la pobreza extrema de las familias. Esto se consigue con conocimientos de metodologías participativas que las madres líderes deben conocer y aplicar, como es el Taller que según la autora Sonia Sescovich (2009:47) en su estudio Monográfico señala: Taller es un lugar de co-aprendizaje, donde todos sus participantes construyen socialmente conocimientos y valores, desarrollan habilidades y actitudes, a partir de sus propias experiencias.

CUADRO N° 13

PERCEPCIÓN DE LAS MADRES LÍDERES DEL PROGRAMA JUNTOS COMO UN EJEMPLO DE CAMBIO Y MOTIVACIÓN PARA LAS MADRES USUARIAS.

TESTIMONIO	PERCEPCIÓN
<p><i>“Yo no me considero todavía como un ejemplo, porque no estoy siendo responsable del todo con la señorita Cecilia, a veces voy a las reuniones, a veces no voy.” (M.A.R 45 años).</i></p> <p><i>“Bueno un ejemplo de cambio pues no creo ser todavía para las madres usuarias, puesto que no participo mucho de estas reuniones, por falta de tiempo a veces en la tardes tengo que vender mi salchipollo” (M.T.P 39 Años).</i></p> <p><i>“Aun no siento que pueda ser un ejemplo para las demás, por mi parte no estoy cumpliendo con lo que nos manda hacer la señorita”. (A.O.E 36 años).</i></p> <p><i>“Para que sea un ejemplo de cambio hubiese tenido que</i></p>	<p>No sienten que están siendo responsables con el programa debido a que no asisten con frecuencia a las capacitaciones.</p>

<p><i>estar ahí ahí en todo, pero la verdad es que a veces no le tomaba interés al programa y por eso he faltado a las reuniones". (A.D.P 40 años).</i></p>	
<p><i>"Yo si considero que estoy siendo ejemplo de cambio, porque estoy cumpliendo con mi trabajo, lo que me dice la gestora yo trato de hacer, más bien debe exigir a las demás también, porque no soy la única madre líder. (R.B.F 38 años).</i></p> <p><i>"Yo siempre he estado motivada en querer aprender cosas nuevas espero ser un ejemplo de cambio para las demás madres, creo que lo estoy logrando". (G.M.L 32 años).</i></p>	<p>Siente que está desempeñando un buen trabajo como para ser considerada un ejemplo de cambio para las madres usuarias,</p>

Únicamente dos madres líderes consideran que son un ejemplo de cambio y motivación para las madres usuarias en base a su asistencia y el tiempo que le dedican al programa a diferencia de otras madres que solo figuran como líderes puesto que sus acciones dicen lo contrario.

Según Doug Releer en su teoría del cambio se centra en analizar y proponer acciones pertenecientes a los cambios transformativos, como por ejemplo la transformación personal el cual tiene que ver con los procesos de formación de individuos basados en el contexto y la experiencia, actividades para promover la práctica reflexiva en el campo profesional, reconocimiento y gestión de nuestras múltiples identidades, explicitación y cambio de modelos mentales, introspección y desarrollo personal. Hablamos del desarrollo personal que aún no perciben las madres

líderes del programa JUNTOS y que tiene que ver con el desarrollo de su potencial para mejorar su calidad de vida contribuyendo a la realización de sueños y aspiraciones.

CUADRO N° 14

PERCEPCIÓN DE LAS MADRES LÍDERES DEL PROGRAMA JUNTOS SEGÚN SU AUTOCALIFICACIÓN RESPECTO AL TRABAJO QUE REALIZAN CON LAS MADRES USUARIAS.

TESTIMONIO	PERCEPCIÓN
<p><i>“Si calificara mi trabajo como madre líder diría que es regular, no me siento apta como para decir que hago bien mi trabajo, hay cosas que no sé, no entiendo”. (M.A.R 45 años).</i></p> <p><i>“Bueno yo no he puesto todo el interés y mucho menos de dado mi tiempo, he faltado varias veces al programa por eso me califico como regular el cargo que estoy ocupando hasta ahora”. (M.S.L 35 años).</i></p> <p><i>“Según lo que hago en el programa que es muy poco la verdad, calificaría mi rol en un puntaje regular señorita me falta muchas cosas aun por aprender y por hacer, yo mejor daría oportunidad a otras madres que tal vez si les gustaría ser madre líder o que tengan el tiempo más que todo”. (Y.E.F 51 años).</i></p>	<p>Su trabajo es calificado como regular, puesto que no se siente apta para desempeñar su rol como agente de cambio.</p>

<p><i>“Soy consciente que no he trabajado como se debe en todo este tiempo, pero la señorita también debería estar motivándonos pero no lo hace, aun no me siento bien preparada como para decir que hago bien mi trabajo”. (A.D.P 40 años).</i></p> <p><i>“Lo que hago yo lo califico como regular, para que le voy a mentir señorita”. (A.O.E 36 años).</i></p> <p><i>“El rol que vengo asumiendo en mi comunidad lo considero como regular ya que no estoy dando mi cien por ciento, siendo sincera no me siento muy motivada”. (M.T.P 34 años).</i></p>	
<p><i>“Yo he asistido a todas las reuniones que me ha llamado la señorita tanto Helen como Cecilia he predispuesto de mi tiempo a pesar que yo tengo dos hijos pequeños por eso es que mi trabajo lo califico como bueno”. (G.M.L 32 años).</i></p> <p><i>“Mi rol como líder es bueno si yo tuviera que calificar mi trabajo pues yo lo consideraría como bueno, he trabajado de la mano con ambas gestoras, pero también hay otras líderes que prácticamente no han hecho nada”. (R.B.F 38 años).</i></p>	<p>Dos madres líderes han autocalificado su rol como bueno, por la predisposición de su tiempo y el trabajo en equipo que han venido realizando con la gestora local.</p>

Once madres líderes del Programa JUNTOS califican el trabajo que realizan como regular y dos de ellas califican su trabajo como bueno, mientras ninguna de ellas calificó como muy bueno o malo el rol de madre líder en el programa. Esta auto calificación permite ver como aprecian su trabajo las madres líderes, siendo consideradas como agentes de cambio, en el mayor porcentaje su trabajo es calificado como regular, puesto que son conscientes que no participan en todo el proceso operativo del programa al tratar de informarse como al no ser partícipe de las acciones de sensibilización y orientación, el cual se ve relacionado a la desorganización de parte del programa en capacitar mejor a sus gestores local para que guíen correctamente a sus madres líderes y les vayan enseñando cual realmente es el papel que ellas deben cumplir. Ellas consideran que el papel de líder no lo están ejerciendo como debe de ser, todo ello se relaciona con la teoría de Bass (1990:111), que nos habla sobre El liderazgo transformacional está compuesto de cuatro elementos clave. *“El líder transformacional es carismático y los colaboradores buscan parecerse a él, a los cuales inspira con nuevos desafíos, les estimula intelectualmente para que traten de superar sus capacidades, el líder transformacional crea nuevos líderes dándoles preparación y apoyo”*.

Todo depende del interés del programa de capacitarlas adecuadamente e ir formándolas para que ellas mismas se sientan en la capacidad de crear nuevas líderes, cumpliendo así con las expectativas y objetivos para el cual se creó el Programa JUNTOS.

CONCLUSIONES

1. Las madres líderes del Programa JUNTOS perciben que el rol que desempeñan como agente de cambio es ineficiente, porque identifican que no han desarrollado las habilidades humanas, técnicas y conceptuales necesarias, siendo todo ello un proceso previo a la intervención como agentes de cambio, dado que su elección como madres líderes fue por cercanía de su vivienda a la oficina del Programa JUNTOS, pero principalmente por iniciativa de la gestora local, además asumen que no se encuentran involucradas en proceso de información y conocimiento del programa como también no se perciben empoderadas para participar en el proceso de sensibilización y orientación a las madres usuarias.

2. Las madres líderes del Programa JUNTOS perciben que el rol que desempeñan como agente de cambio es ineficiente, porque no todas son consideradas para participar de las reuniones y otras actividades que convoca la gestora local, si bien es cierto ella se encarga de comunicar a las madres líderes a través de llamadas telefónicas, pues no lo realiza con todas ellas, algunas son citadas más veces debido a que son las asisten con mayor frecuencia y han demostrado ser más capaces que las demás, sin embargo la convocatoria debe ser igual para todas.

3. Las madres líderes del Programa JUNTOS perciben que el rol que desempeñan como agente de cambio es ineficiente, debido a que algunas madres reconocen que es necesario el desarrollo de reuniones y capacitaciones, sin embargo éstas han sido mínimas en relación al tiempo que ya tienen las madres líderes cumpliendo el rol de agentes de cambio en el Programa JUNTOS, que es de 1 a 2 años. Asimismo otras

madres no reconocen la necesidad de que se lleve a cabo capacitaciones porque aun cuando la gestora local no las convoca constantemente ellas asisten solo a veces a estas reuniones.

4. Las madres líderes del Programa JUNTOS perciben que el rol que desempeñan como agente de cambio es ineficiente, al no tener claro la denominación de agente de cambio, por lo contrario consideran que el agente de cambio son los niños y adolescentes del Programa JUNTOS, aun cuando han recibido material informativo por parte del programa muestran un desconocimiento sobre el rol que ejercen como agentes de cambio, debido al escaso interés por leer el material y también porque la gestora local no ha demostrado la dedicación suficiente para lograr que las madres interioricen los conocimientos y avancen progresivamente en su aprendizaje.

5. Las madres líderes del Programa JUNTOS perciben que el rol que desempeñan como agente de cambio es ineficiente, ya que ninguna de ellas manifiesta haber participado conjuntamente con la gestora local en la coordinación y ejecución de las sesiones de apoyo grupal, que son encuentros fundamentales para concientizar a las madres usuarias sobre el cumplimiento del compromiso de corresponsabilidad, para lo cual se aplica una guía de apoyo familiar; no obstante la mayoría de las madres líderes desconocen la importancia y utilidad de esta guía.

6. Las madres líderes del Programa JUNTOS perciben que el rol que desempeñan como agente de cambio es ineficiente, al no sentirse empoderadas para participar en el proceso de orientación, pues no todas llevan a cabo las visitas domiciliarias que brinda y refuerza la información sobre las características del Programa JUNTOS dirigida a las

madres usuarias que no asistieron a las sesiones de apoyo grupal; lo cual conlleva a que las madres usuarias no tomen la importancia debida al cumplimiento de sus corresponsabilidades.

7. Las madres líderes del Programa JUNTOS perciben que el rol que desempeñan como agente de cambio es ineficiente, al no sentirse empoderadas para participar en el proceso de sensibilización y orientación a las madres usuarias, porque algunas consideran que no tienen las habilidades y destrezas suficientes como para cumplir el rol de agente de cambio, entre las habilidades que menos destacan son las habilidades técnicas y conceptuales.



RECOMENDACIONES

1. A la gestora local del Programa JUNTOS, ejecutar acciones en base a un trabajo planificado, es decir elaborar un plan de capacitación y llevarlo a cabo en plazos determinados de tiempo para ello es necesario realizar un cronograma, el cual deba respetarse y cumplirse tanto por la gestora local como por las madres líderes, esto permitirá obtener mejores resultados para el programa, logrando así un mayor interés e involucramiento de las madres debido a que no se perdería la ilación del trabajo y el contacto con ellas sería permanente y continuo en todas las actividades que organiza el programa.

2. A la gestora local del Programa JUNTOS, a convocar a todas las madres líderes sin excepción alguna, ya que todas tienen derecho a ser partícipes dentro del programa por ser elegidas para ejercer tal rol, todas merecen tener la oportunidad de desarrollar sus habilidades, el hecho de que algunas madres tengan mayor predisposición para cumplir como lideresas no quiere decir que las demás no pueden desarrollar ciertas habilidades lo que se requiere es dedicación por parte de ella para que el trabajo con las madres mejore y ellas sientan que el programa las considera y las toma en cuenta en la organización operativa.

3. A la gestora local, generar un empoderamiento en las madres líderes respecto al proceso de sensibilización y orientación que llevan a cabo con las madres usuarias para generar cambios positivos en ellas, siendo importante la implementación de los talleres de sensibilización en donde puedan desarrollar y poner en práctica las diversas

habilidades que posean y de esta manera sentirse bien con el rol que están ejerciendo en el Programa JUNTOS.

4. Al Programa JUNTOS, realizar un seguimiento y monitoreo de las acciones que ejecuta la gestora local con las madres líderes tanto en el proceso de información y conocimiento que les imparte sobre el Programa como en el proceso de sensibilización y orientación que ellas realizan hacia las madres usuarias, de esta forma se identificarán las debilidades que puede tener el programa ya que la gestora local al igual que las madres líderes son consideradas agentes de cambio entes importantes para el buen funcionamiento y cumplimiento de objetivos trazados por el programa.

5. Al Programa JUNTOS, verificar el proceso de elección de las madres líderes que ejecuta la gestora local, puesto que las lideresas no han sido elegidas democráticamente por las madres usuarias sino que la gestora local ha tomado otros criterios de selección que le favorezcan o le sean más convenientes para ella.

6. A las madres líderes, un mayor compromiso y voluntad de su parte para lograr un trabajo más organizado y coordinado con la gestora local, obteniendo así una mayor visibilidad en las acciones que realizan en su rol como gestoras de cambio, de lo contrario brindar la oportunidad a otras madres, pero siempre proponiendo que la elección se realice de forma democrática, tomando en cuenta los criterios correctos de evaluación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

LIBROS:

- Arroyo, J. (2010). Estudio cualitativo de los efectos del Programa JUNTOS en los cambios de comportamiento de los hogares beneficiarios en el distrito de Chuschi: avances y evidencias. Perú. Presidencia del Consejo de Ministros.
- Bravo, R. (2010). Pobreza y Desigualdad de Género-Una propuesta para el diseño de indicadores. Chile. CEPAL.
- Carvallo de la Riva, M. (2006). Género y Desarrollo el camino hacia la equidad. España. Instituto Universitario de Desarrollo y Cooperación.
- Cecchini, S. y Madariaga A. (2011). Programa de Transferencias Condicionadas- Balance de la experiencia reciente en América Latina y el Caribe. CEPAL- ASD. Santiago de Chile.
- Cruz, C. (1999). Guía metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de desarrollo. Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer. Vitoria-Gasteiz.
- Jelin, E. (1987). Ciudadanía e Identidad: Las mujeres en los movimientos sociales latinoamericanos. UNRISD. Ginebra.
- Lavigne, M. (2013). Sistemas de Protección Social en América Latina y el Caribe. Perú. CEPAL.
- Louise, A. (2006). Preguntas frecuentes sobre el enfoque de Derechos Humanos en la cooperación para el desarrollo. Nueva York, Ginebra. Naciones Unidas.

- Moser, C. (1989). La planificación de género en el Tercer Mundo: enfrentando las necesidades prácticas y estratégicas de género. Una Nueva Lectura: Género en el Desarrollo, Entre Mujeres, Lima 1991.
- Sescovich, S. (2009). La gestión de personas: Un instrumento para humanizar el trabajo. Libros En Red, Chile.

TESIS:

- JUÁREZ, G. (2012). Influencia del Programa JUNTOS en la calidad de vida de las madres beneficiarias del Caserío MOTIL - Distrito de Agallpampa – Provincia de Otuzco. Trujillo, Perú.
- NUÑUVERO, L. (2011). La lucha contra la pobreza en los confines del derecho y los derechos humanos. Lima, Perú.
- SALAS, A. (2013). Liderazgo Transformacional, capacidad de aprendizaje organizativo y felicidad en el trabajo. Valencia, España.
- TRELLES, M. (2010). Participación Ciudadana de las Mujeres de Organizaciones Sociales en las localidades de Ate, El Agustino y Santa Anita. Lima, Perú.

INFORMES:

- AGUILLON, J. (2013). Taller de Investigación etnográfica en Educación- Etnografía y Metodología. Universidad Autónoma de México.
- Correa, N. y Roopnaraine T. (2013). Estudio etnográfico sobre la implementación y los efectos socioculturales del Programa Juntos en seis comunidades andinas y amazónicas de Perú. Lima, Perú.

- IEP Instituto de Estudios Peruano. (2009). Estudio de percepción sobre cambios de comportamiento de los beneficiarios y accesibilidad al Programa JUNTOS en el distrito de San Jerónimo (Andahuaylas – Apurímac). Perú.

LIBROS ELECTRÓNICOS

- Fassler, C. (2007) Desarrollo y participación política de las mujeres. (En Línea). Chile, disponible en:
http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/edicion/vidal_guillen/22Fassler.pdf
(Consultado 20-02-14).
- García López, J.M. (2010). El agente de cambio organizacional: su rol y propósitos. (En línea). Perú, disponible en:
<http://www.slideshare.net/crowcastillo/el-agente-de-cambio-organizacional>
(Consultado 10-03-14).
- Palomo M, (2008). Liderazgo y motivación de equipos de trabajo. (En línea). España, disponible en:
<https://books.google.com.pe/books?id=vFjZv21aFygC&pg=PA41&dq=liderazgo+transformacional+teoria+de+Bass&hl=es419&sa=X&ved=0CCYQ6AEwAmoVChMliTj5taQyAlVg4oNCh2x4Qi5#v=onepage&q=liderazgo%20transformacional%20teoria%20de%20Bass&f=true> (Consultado 10-12-14).
- PNUD (2008). Desarrollo de Capacidades. (En línea). New York, disponible en:
http://www.undp.org/content/dam/undp/library/capacitydevelopment/spanish/SP_Nota%20de%20Practica_Desarrollo%20de%20Capacidades.pdf (Consultado 20-06-14).

ARTÍCULOS DE PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA

- Amozorrutia J. Involucramiento de los colaboradores (En Línea). México, Disponible en:
<http://www.greatplacetowork.com.mx/publicaciones-y-eventos/publicaciones/951-involucrar-a-los-colaboradores> (Consultado 12-05-15).
- AMYCOS. Organización No gubernamental para la Cooperación Solidaria. (2012). La pobreza tiene rostro de mujer. (En Línea). Nicaragua, disponible en:
<http://amycos.org/admcms/wp-content/uploads/2012/04/CatalogoMujer.pdf>
(Consultado 20-02-14).
- Info Región (2013). Eligieran democráticamente a madres líderes del Programa Juntos en Huánuco (En Línea). Lima, Disponible en:
<http://www.inforegion.pe/sociedad/160831/elegiran-democraticamente-a-madres-lideres-del-programa-juntos-en-huanuco/> (Consultado 23-02-14).
- MIDIS (2013) Evaluación del rol de las Madres Líderes en el proceso de información y conocimiento del Programa Nacional de Apoyo Directo a los más Pobres - JUNTOS (En Línea). Lima, Disponible en:
http://www.midis.gob.pe/dgsye/evaluacion/documentos/tdr_madres_lideres_juntos.pdf (Consultado 02-03-14).
- Murguialday C. Diccionario de Acción Humanitaria y cooperación al desarrollo (En Línea). Disponible en:
<http://www.dicc.hegoa.ehu.es/listar/mostrar/86> (Consultado 10-07-15)
- Palacios Mancilla, E. (2012). Agentes de cambio como líderes de impacto en las organizaciones. (En línea). Perú, disponible en:

- <http://www.gestiopolis.com/administracion-estrategia-2/agentes-cambio-lideres-impacto-organizaciones.htm> (Consultado 24-04-14).
- Quijano, A. (2012). Programas Sociales-Panorama Actual y Perspectivas (En línea). Perú, disponible en:
http://www.sopenut.net/site1/files/congreso2012/5_domingo/A.M.%20Quijano.%200MIDIS.%20Programas%20Sociales.pdf (Consultado 05-03-14).
 - Resolución de Dirección Ejecutiva N° 26 - 2014. Proceso de Apoyo Comunicacional (En Línea). Lima, Disponible en:
http://www.juntos.gob.pe/docs/Portal_transparencia/directiva%20apoyo%20comunicacional.pdf (Consultado 06-11-14).
 - Resolución de Dirección Ejecutiva N° 57 - 2013. Proceso de Apoyo Familiar (En Línea). Lima, Disponible en: http://www.juntos.gob.pe/docs/n_origen/57red.pdf (Consultado 05-11-14).



Anexos

Anexo N° 03: Guía de Entrevista en Profundidad

Guía de Preguntas
Entrevista en Profundidad

Muy buenas tardes Sra. _____, queremos agradecerle el tiempo que me ha brindado para poder realizar esta entrevista. También quiero mencionarle que los comentarios e información que me proporciones serán muy valiosos para el proyecto de tesis a realizar.

Preguntas:

1. ¿Se siente a gusto con el rol que desempeña en el Programa JUNTOS?
2. ¿Está conforme con el proceso de elección que se tuvo para elegir a las madres líderes?
3. ¿Cómo desempeña su labor la gestora local del Programa JUNTOS?
4. ¿Cómo es su relación con la gestora local?
5. ¿Cuáles son las acciones que más realiza en función del rol que ejerce?
6. ¿Se considera usted agente de cambio de su comunidad?
7. ¿Ejerce usted un triple rol?
8. ¿Qué fortalezas y debilidades cree que posee como líder de su comunidad?

Anexo N° 04: Cuestionario

Código: E-

CUESTIONARIO

El presente cuestionario ha sido elaborado con el fin de conocer la percepción que tienen las madres líderes del Programa Juntos respecto al rol que desempeñan como agentes de cambio en su comunidad.

Instrucciones: Lea las preguntas atentamente, responda con sinceridad o revise todas las opciones y elija la respuesta que prefiera.

I. DATOS PERSONALES

1.1. ¿Cuántos años tiene?

Años.

1.2. Grado de Instrucción

- | | | |
|--------------------|------------------------------|---------------------------|
| a) Sin instrucción | c) Secundaria | e) Superior universitaria |
| b) Primaria | d) Superior no universitaria | |

II. ROLES QUE DESEMPEÑA.

2.1. Rol Productivo

- | | |
|--------------------------------------|-------------------------------------|
| a) Administra una tienda en su casa. | d) Trabaja como empleada del hogar. |
| b) Se encarga de fabricar calzado. | e) No ejerce algún rol productivo. |
| c) Se dedica a la venta de calzado. | f) Otro..... |

2.2. Rol Reproductivo

- | | |
|--------------------------------------|---------------------------------------|
| a) Cocinar. | d) Cuidar un hijo o familiar enfermo. |
| b) Lavar y planchar. | e) Todas las anteriores. |
| c) Apoyar en las tareas a los hijos. | |

2.3. Rol Gestión Comunal

2.3.1. ¿Desde cuándo forma parte del Programa JUNTOS?

.....

2.3.2. ¿Por qué crees que eres madre líder del Programa JUNTOS?

- | | |
|---|---|
| a) Tengo tiempo libre. | d) Soy responsable y cumplida en el Programa. |
| b) Tengo las capacidades para ser considerada como madre líder. | e) No lo sé. |
| c) Me encanta aprender cosas nuevas. | f) Otro..... |

2.3.3. ¿Sabe usted porque ha sido elegida como Madre Líder en el Programa Juntos?

- a) Vive cerca de la oficina del Programa JUNTOS.
- b) Sabe leer y escribir.
- c) Tener vocación de trabajo comunitario.
- d) Por iniciativa de la Gestora Local.

2.3.4. ¿Qué habilidades humanas demuestra como madre líder? (La que más destaque).

- a) Predisposición a informar.
- b) Sabe llegar a la gente.
- c) Toma en cuenta las diferentes opiniones.
- d) Persuadir en las madres usuarias.
- e) Motivación.
- f) Otra habilidad.....

2.3.5. ¿Qué habilidades técnicas considera que usted tiene? (La que más destaque).

- a) Realiza gestiones con otras instituciones para coordinar alguna capacitación que vaya dirigida a las madres usuarias.
- b) Coordina con la gestora local y los representantes de los establecimientos de salud e instituciones educativas para la supervisión a las madres usuarias.
- c) Verifica que el Programa JUNTOS llegue a los más pobres evitando cualquier tipo de hogares que no cumplen con los requisitos.
- d) Hacer replica de las capacitaciones que le brinda el Programa JUNTOS.
- e) Otro tipo de habilidad.....

2.3.6. De las siguientes habilidades conceptuales cuál cree usted que ha desarrollado. (La que más destaque).

- a) Tiende aportar con ideas novedosas a la gestora para tomar la mejor decisión que este orientado a llevar a cabo el objetivo del programa.
- b) Tiene bien claro el rol importante que cumple en el Programa Juntos y a dónde quiere llegar, basándose la misión y visión del programa.
- c) Es consciente de que a través de esta oportunidad que le brinda JUNTOS está adquiriendo nuevos conocimientos y va creando soluciones creativas a las dificultades o problemas que se presentan.
- d) Todos los conocimientos que va interiorizando le sirve en el proceso de sensibilización y orientación a las madres usuarias.
- e) Aporta con críticas constructivas al programa, con el fin de que la organización marche de forma correcta.
- f) Otro tipo de habilidad.....

III. INFORMACIÓN Y CONOCIMIENTO DEL PROGRAMA JUNTOS.

3.1. La Gestora Local del Programa JUNTOS le convoca a capacitaciones.

- a) Sí, Porque.....
- b) No, Porque.....

3.2. ¿Cómo se entera usted de las capacitaciones que organiza la gestora local de Programa JUNTOS? (Indique solo una).

- a) Por terceras personas.
- b) Por invitación directa.
- c) Publicaciones en la oficina del Programa JUNTOS.
- d) Otra forma.

3.3. ¿En qué tipo de capacitaciones ha participado?

- a) De información del Programa JUNTOS.
- b) De Gestión.
- c) De experiencias y conocimientos.
- d) De motivación para cambio de actitud.

3.4. Mencione a cuantas charlas informativas le invitado a participar la gestora local del Programa JUNTOS.

3.5. ¿Con que frecuencia recibe charlas informativas sobre el Programa JUNTOS?

- a) Siempre
- b) A veces. Indique el número de veces
- c) Nunca

3.6. Cada cuanto tiempo le invitan a participar de las charlas informativas.

- a) Semanalmente
- b) Quincenalmente
- c) Mensualmente
- d) Otro.....

3.7. Señale en que temas ha sido capacitada por el Programa JUNTOS.

- a) Conceptos básicos del Programa Juntos
- b) Participación Comunitaria
- c) Importancia de su rol como madre líder.
- d) Liderazgo
- e) Otro.....

3.8. Recibe material informativo (cartillas, folletos, etc.) sobre el Programa JUNTOS.

- a) Sí
- b) No

3.9. ¿Sabe usted a quienes considera el Programa Juntos como agentes de cambio?

- a) Madres inscritas en el Programa JUNTOS.
- b) Madres líderes elegidas por el Programa JUNTOS.
- c) Niños y adolescentes del Programa JUNTOS.

3.10. Tiene conocimiento de cuál es la finalidad de las capacitaciones que ejecuta la gestora local.

- a) Sí, Porque.....
- b) No, Porque.....

3.11. Ha sido capacitada para sensibilizar y orientar a las madres usuarias.

- a) Sí, Porque.....
- b) No, Porque.....

3.12. Cree usted que de todas las capacitaciones que ha recibido han sido suficiente para tener claro el rol que cumple una madre líder.

- a) Sí, Porque.....
- b) No, Porque.....

IV. PROCESO DE SENSIBILIZACIÓN Y ORIENTACIÓN A LAS MADRES USUARIAS.

4.1. ¿De qué manera está comprometiendo a las madres líderes a cumplir con las corresponsabilidades que tienen con el Programa JUNTOS?

.....

4.2. En el proceso de sensibilización a las madres usuarias, participa usted de las sesiones de apoyo grupal.

- a) Sí, porque.....
- b) No porque.....

4.3. ¿Con qué frecuencia realiza las sesiones de apoyo grupal dirigido a las madres usuarias?

- a) Semanalmente
- b) Quincenalmente
- c) Mensualmente
- d) Otro.....

4.4. ¿Conoce usted la guía de apoyo familiar?

- a) Sí, Porque.....
- b) No, Porque.....

4.5. ¿Cómo aplica usted la guía de apoyo familiar? Explique.

.....

4.6. En el proceso de orientación a las madres usuarias, participa usted de las visitas domiciliarias.

- a) Sí, porque.....
- b) No porque.....

4.7. ¿Cuál es la finalidad de realizar las visitas domiciliarias? Explique

.....

4.8. Es efectiva la visita domiciliaria que realiza

- a) Sí.
- b) No
- c) No ha llevado a cabo alguna visita.
- d) No sabe.

4.9. Usted considera que ha sido un ejemplo de cambio y motivación para sus madres líderes en lo que respecta el cumplimiento de corresponsabilidades con el programa.

- a) Sí, Porque.....
- b) No, Porque.....

4.10. En la siguiente escala. Cómo calificaría usted el trabajo que realiza con las madres usuarias del Programa JUNTOS respecto a incentivar y generar cambios positivos en ellas.

- a) Muy Bueno
- b) Bueno
- c) Regular
- d) Malo

Anexo N° 05: Registro Fotográfico



Visita a una de las madres líderes del Programa JUNTOS para la realización de la entrevista en profundidad, quien reside en sector El Mirador. Noviembre 2014.

Visita a dos madres líderes al Hospital Santa Isabel – El Porvenir para la aplicación del cuestionario. Noviembre 2014.

