

**PROPUESTA DE SISTEMATIZACIÓN, METODOLOGÍA
UTILIZADA EN LA GENERACIÓN DE PROCESOS SOCIALES
COMO ESTRATEGIA DE DESARROLLO HUMANO A PARTIR DE
LA INTERVENCIÓN DE TRABAJO SOCIAL EN LA ESCUELA
TALLER CARTAGENA DE INDIAS**

BERCELYS MONTES TRESPALACIOS

**UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y EDUCACIÓN
PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL
CARTAGENA DE INDIAS, D.T. y C. ENERO 2001**



**UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
BIBLIOTECA FERNANDEZ DE MADRID
Centro de Información y Documentación**

**PROPUESTA DE SISTEMATIZACIÓN, METODOLOGÍA
UTILIZADA EN LA GENERACIÓN DE PROCESOS SOCIALES
COMO ESTRATEGIA DE DESARROLLO HUMANO A PARTIR DE
LA INTERVENCIÓN DE TRABAJO SOCIAL EN LA ESCUELA
TALLER CARTAGENA DE INDIAS**

BERCELYS MONTES TRESPALACIOS
//

**Trabajo de Grado presentado como
requisito para optar al título de Trabajadora Social**

Asesor

KENIA VICTORIA COGOLLO

Trabajadora Social

**UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y EDUCACIÓN
PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL
CARTAGENA DE INDIAS, D.T. y C. ENERO 2001**

T.
361:2
M779

Cartagena de Indias, D.T. y C.
Enero 16 de 2.001

Doctora
LILIANA PEREZ
Jefe del Departamento de Prácticas
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y EDUCACIÓN
Programa de Trabajo Social
Ciudad

Con el presente le hago entrega formal de la propuesta de sistematización "METODOLOGÍA UTILIZADA EN LA GENERACIÓN DE PROCESOS SOCIALES COMO ESTRATEGIA DE DESARROLLO HUMANO A PARTIR DE LA INTERVENCIÓN DE TRABAJO SOCIAL EN LA ESCUELA TALLER CARTAGENA DE INDIAS" con su respectiva copia para revisión y evaluación del jurado.

Gracias por la atención prestada.

Cordial saludo,

Bercelys Montes Trespalacios
BERCELYS MONTES TRESPALACIOS
C.C. # 22.789.598 de Cartagena

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA	
CENTRO DE INFORMACION Y DOCUMENTACION	
FORMA DE ADQUISICION	
Compra _____	Co cesión <input checked="" type="checkbox"/> Canje _____
Procto \$ <u>1000.0</u>	Proveedor <u>trabajo social</u>
No. de Acceso <u>38361</u>	No. de ej. _____
Fecha de ingreso: DD <u>08</u>	MM <u>03</u> AA <u>01</u>

Cartagena de Indias, D.T. y C.
Enero 16 de 2.001

Doctora
LILIANA PEREZ
Jefe del Departamento de Prácticas
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y EDUCACIÓN
Programa de Trabajo Social
Ciudad

Con el presente le hago entrega formal de la propuesta de sistematización "METODOLOGÍA UTILIZADA EN LA GENERACIÓN DE PROCESOS SOCIALES COMO ESTRATEGIA DE DESARROLLO HUMANO A PARTIR DE LA INTERVENCIÓN DE TRABAJO SOCIAL EN LA ESCUELA TALLER CARTAGENA DE INDIAS", de la estudiante en prácticas de año social BERCELYS MONTES TRESPALACIOS, con su respectiva copia para revisión y evaluación del jurado.

Gracias por la atención prestada.

Cordial saludo,

KENIA VICTORIA COGOLLO
Asesora de Prácticas

Nota de aceptación

Presidente del Jurado

Jurado

Jurado

Cartagena, 22 de Enero de 2001



Agradezco a Dios por haberme brindado la fortaleza y la oportunidad de realizar mis sueños.

A Mami y a Papá, a mis tíos, a mi hermana, que siempre me apoyaron y me impulsaron a seguir adelante y con sus esfuerzos hicieron posible la culminación de mi meta.

A mi tía Sarith por estar conmigo todos estos años acompañándome y guiándome en el transcurso de mi carrera.

Bercelys

AGRADECIMIENTOS

La autora expresa sus agradecimientos a:

Kenia Cogollo, Asesora del Trabajo de Grado por sus aportes y enseñanzas a su desarrollo.

A la Universidad de Cartagena, a la Facultad de Ciencias Sociales y Educación de la Universidad de Cartagena, a la Escuela Taller Cartagena de Indias por ser centros de formación y capacitación.



CONTENIDO

	Pág
INTRODUCCIÓN	1
1. EL PROBLEMA DE SISTEMATIZACIÓN	3
1.1. ANTECEDENTES	3
1.2. JUSTIFICACIÓN	4
1.3. EJES O PREGUNTAS DE SISTEMATIZACIÓN	5
1.3.1. Delimitación temporal y espacial	6
1.3.2. Componentes	6
1.3.3. Categorías	7
1.3.4. Variables	7
2. OBJETIVOS DE LA SISTEMATIZACIÓN	9
3. EL CONTEXTO DE LA EXPERIENCIA	10
3.1. CONTEXTO INSTITUCIONAL	10
3.1.1. Razón social de la organización	10
3.1.2. Visión de la organización	10
3.1.3. Misión de la organización	10
3.1.4. Valores corporativos	11
3.1.5. Naturaleza legal	11
3.1.6. Estructura administrativa	12

3.1.7. Cobertura de los usuarios	17
3.1.8. Financiación	18
3.1.9. Localización	18
3.1.10. Problemas atendidos	18
3.1.11. Grupos formales e informales	19
3.1.12. Relaciones interinstitucionales	19
3.1.13. Experiencias de sistematización	19
3.2. PROYECTO DE INTERVENCIÓN	20
3.2.1. Nombre del proyecto	20
3.2.2. Justificación	20
3.2.3. Objetivos	21
3.2.4. Marco teórico conceptual	21
3.2.5. Situación problema que se pretende resolver	22
3.2.6. Metodología	24
3.2.7. Cobertura	25
3.2.8. Recursos	26
3.2.9. Actividades desarrolladas	28
3.2.10. Cronograma	32
3.2.11. Presupuesto	33
3.3. EQUIPO DE INTERVENCIÓN	34
3.4. CONTEXTO DE LA EXPERIENCIA	34
3.4.1. Caracterización de la población usuaria (aprendices)	36

3.4.2. Caracterización de los maestros	38
4. MARCO DE REFERENCIA TEORICO – CONCEPTUAL	42
4.1. DIMENSIÓN GRUPAL	45
5. METODOLOGÍA DE LA SISTEMATIZACIÓN	48
5.1. CONCEPTUALIZACIÓN DE LA SISTEMATIZACIÓN	48
5.2. MÉTODO A UTILIZAR	48
5.3. FUENTES DE INFORMACIÓN	50
5.4. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	51
5.4.1. Fichas de observación	51
5.4.2. Carpeta documental	51
5.4.3. Tamaño muestral	52
5.5. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	52
5.5.1. Actividades desarrolladas desde el área de trabajo social	52
5.5.2. Cambios observados en el personal de la escuela taller	53
5.5.3. Metodología empleada en el proceso de capacitación y formación	54
5.5.4. Acercamiento de la escuela taller con su familia	55
5.5.5. Apoyo de las directivas en las actividades desarrolladas	57
5.5.6. Identificación con los grupos de la institución	58
BIBLIOGRAFÍA	
ANEXOS	

LISTA DE TABLAS

Tabla N° 1. Actividades desarrolladas desde el área de Trabajo Social.

Tabla N° 2. Cambios observados en las personas de la comunidad educativa Escuela Taller.

Tabla N° 3. Metodología utilizada en el proceso de formación y capacitación.

Tabla N° 4. Acercamiento de la Escuela Taller y la Familia a través de trabajo social.

Tabla N° 5. Apoyo de las directivas en las actividades desarrolladas, desde el área de Trabajo Social.

Tabla N° 6. Identificación de la comunidad educativa con los grupos conformados al interior de esta.



INTRODUCCIÓN

La sistematización como propuesta metodológica en las ciencias sociales tiene su desarrollo inicial en la década de los setenta, cuando se planteo por primera vez la necesidad y la importancia de comenzar a teorizar sobre procesos que se llevaban a cabo en la práctica¹.

La sistematización parte de procesos pedagógicos de construcción del saber, en Trabajo Social se presenta como una nueva alternativa de investigación cualitativa, y de aprendizaje que abre posibilidades a la formulación de nuevas lecturas de una realidad, o a formular propuestas de intervención mas allá de aquella en la cual se esta trabajando en el momento de valorar o sistematizar un proceso..

¹ *Cifuentes Gil, Rosa María.* Colección, política, servicios y trabajo social. Editorial Limen /Humanitas. Buenos Aires, Argentina, 1999, Págs. 160



El hecho de que la práctica constituya un punto de partida significa que la teorización va a vincularse a una problemática concreta evitando dispersión hacia temas ajenos de la realidad, de aquí que esta no es un hecho intelectual desligado de las prácticas, si no un proceso de abstracción, una visión mas profunda de la realidad, con una mirada critica y creadora de la práctica.

Es a partir de esta concepción que surge la necesidad de dejar sistematizado esta experiencia de la práctica profesional del año social realizada en la Escuela Taller Cartagena de Indias utilizándole como estrategia de divulgación de los procesos desarrollados y además como marco de referencia, a otras personas que estén trabajando la misma temática, y en instituciones de educación no formal similares a la mencionada Escuela.



1. EL PROBLEMA DE SISTEMATIZACIÓN

METODOLOGÍA UTILIZADA EN LA GENERACIÓN DE PROCESOS SOCIALES COMO ESTRATEGIA DE DESARROLLO HUMANO A PARTIR DE LA INTERVENCIÓN DE TRABAJO SOCIAL EN LA ESCUELA TALLER CARTAGENA DE INDIAS.

1.1. ANTECEDENTES.

La Escuela Taller Cartagena de Indias es una institución de educación no formal que busca formar jóvenes en oficios; en esta institución se abre por primera vez el espacio de intervención para el desarrollo de las prácticas profesionales de Trabajo Social; espacios que facilitan la sistematización de experiencia, partiendo de la recuperación de la experiencia en si misma, de la teorización de la práctica vivida y además de la divulgación de los procesos generados; es de anotar que en esta institución no ha habido experiencias de sistematización, debido a las

limitaciones de tiempo para escribir y reflexionar sobre las intervenciones de cada área que cobija la institución.

Actualmente se esta llevando a cabo esta experiencia de sistematización a partir de la intervención de la estudiante de Trabajo Social en prácticas de año social, como estrategia de asimilación y recuperación de la propia experiencia.

1.2. JUSTIFICACIÓN.

Actualmente el profesional de Trabajo Social se encuentra ante nuevos retos, uno de estos es el de la sistematización, entendiéndola como una alternativa de construcción y producción de conocimientos a partir de experiencias concretas desarrolladas en los diferentes procesos o campos de intervención profesional; lo cual además nos permite reflexionar sobre nuestras prácticas teniendo la oportunidad de mejorarlas y posibilitar que otros aprendan de estos procesos, al igual que conceptualizarla y potenciarla.

Es muy importante que en la dinámica de la sistematización el profesional sea reflexivo, crítico propositivo sobre la profesión y

la cualificación de los procesos de intervención y producción teórica.

Es desde estas concepciones de donde se crea la necesidad de sistematizar las experiencias como requisito fundamental del año social, partiendo de fundamentos teóricos prácticos que permitan pensar en lo realizado como estrategias de reflexión sobre lo desarrollado, permitiendo tener una visión retrospectiva y a la vez prospectiva de las prácticas realizadas con el fin de tomar medidas correctivas que permitan al profesional de Trabajo Social generar nuevos conocimientos y teorías que realcen la identidad profesional.

1.3. EJES O PREGUNTAS DE SISTEMATIZACIÓN.

- φ ¿Qué manifestaciones reflejan que la comunidad educativa de la Escuela Taller se sienta participe del proyecto?
- φ ¿En el desarrollo del proyecto se han observado cambios en la actitud de las personas?



- φ ¿Las herramientas metodológicas utilizadas en el desarrollo del proyecto han permitido que haya receptividad y apropiación de los conocimientos por parte de la comunidad educativa de la Escuela Taller?

- φ ¿La implementación del proyecto ha propiciado un ambiente laboral y personal agradable que se refleje en las buenas relaciones interpersonales que mantiene la comunidad de la Escuela Taller?

1.3.1. Delimitación temporal y espacial. La duración de la sistematización se planeó de manera que cubriera el mayor tiempo posible de la experiencia del año social, de esta forma el tiempo para la realización de la experiencia es de siete (7) meses iniciándose desde el mes de abril hasta noviembre.

1.3.2. Componentes. En este proyecto se utilizará el componente operacional, este es una macro variable que puede ser manipulada de alguna manera por el proyecto, y por los

actores de la experiencia; y en la cual se trabajará la metodología como modalidad de intervención en la realidad.

1.3.3. Categorías.

- φ Estrategias metodológicas.
- φ Procesos sociales.
- φ Desarrollo humano.

1.3.4. Variables.

VARIABLES	INDICADORES
Metodología	Conferencias = actividad, tiempo, tema Seminario Taller = actividad, tiempo, tema
Procesos sociales	Apersonamiento = motivación, compromisos, responsabilidad, comunicación, sentido de pertenencia. Movilización = autogestión, apoyo de las directivas, organización. Ejecución = toma de decisiones, liderazgo, puntualidad, cooperación. Evaluación = resultados



Desarrollo Humano	<p>Desarrollo Familiar = composición familiar, nivel socioeconómico, aspecto sociocultural.</p> <p>Formación y Capacitación = organización de grupos, talleres realizados.</p> <p>Recreación = concursos de valores, campeonatos deportivos, jornadas culturales.</p>
--------------------------	--

2. OBJETIVOS DE LA SISTEMATIZACIÓN

- φ Generar procesos sociales de movilización, apersonamiento, cooperación en la Escuela Taller como estrategia de desarrollo humano.
- φ Promover y fortalecer la interacción social entre los miembros de la Escuela Taller , como alternativa de proyección social.
- φ Caracterizar el desempeño laboral del Trabajador Social en la dinámica de generación de procesos sociales en el ámbito de educación no formal.

3. EL CONTEXTO DE LA EXPERIENCIA

3.1. CONTEXTO INSTITUCIONAL.

3.1.1. Razón social de la organización. La Escuela Taller Cartagena de Indias se encuentra ubicada en el renglón de la educación no formal.

3.1.2. Visión de la organización. Será una institución reconocida por su participación en la recuperación del patrimonio Histórico, Cultural, y Natural de la ciudad y por ser una importante alternativa de formación para jóvenes de escasos recursos económicos.

3.1.3. Misión de la organización. Capacitar a jóvenes en oficios de conservación y mejora encaminados a la recuperación del patrimonio histórico, cultural, y natural de Cartagena de Indias.

3.1.4. Valores corporativos. En la Escuela Taller es prioridad fomentar entre los becarios, los valores y principios éticos y morales que rigen la vida en comunidad; mejorar la expresión de sus habilidades sociales. Y generar un mejor concepto de sí mismo y una firme identificación personal y profesional de su oficio; Por eso se procura sensibilizar a los alumnos en la importancia que tiene para la vida del hombre valores y principios éticos tales como: el Respeto, la Tolerancia, la honestidad, la responsabilidad, y el deber así como el sentido de pertenencia.

3.1.5. Naturaleza legal. La Escuela Taller Cartagena de Indias fue creada el 16 de julio de 1992, mediante convenio auspiciado por el gobierno Colombiano; actualmente el convenio de continuidad de actividades la Agencia Española de Cooperación Internacional, el Ministerio de cultura de Colombia, la Gobernación de Bolívar, Y La alcaldía mayor de Cartagena de Indias.

3.1.6. Estructura administrativa: La Escuela Taller Cartagena de Indias posee una estructura administrativa plana, encabezada por el Director, quien tiene las funciones de:

- φ Revisar y aprobar los presupuestos anuales y mensuales para su envío a España, gobernación de bolívar y alcaldía de Cartagena.
- φ Dirigir las obras asignadas a la escuela taller.
- φ Seleccionar al personal administrativo y docente para su entrada a la Escuela Taller.
- φ Participar y dar su aprobación en la preselección y selección de los aprendices que ingresen a la escuela.

En segunda línea se encuentra el coordinador de Estudios quien tiene las funciones de:

- φ Coordina los trabajos de talleres con destino a ejercicios y /o obras.

- φ Ejerce el control disciplinario del alumnado dentro de la escuela.
- φ Ejerce el control académico en cuanto a profesores y programas se refiere.
- φ Coordina los horarios académicos en colaboración con el equipo docente y velar por su estricto cumplimiento.
- φ Autoriza los requerimientos de materiales de cada taller con destino a ejercicios.

Coordinador de Obras, quien tiene las funciones de:

- φ Ejerce el control directo en todas y cada una de las obras que se adelantan por intermedio de la escuela taller dentro y fuera de ella.
- φ Evalúa las necesidades de medios y materiales así como recoger sistemáticamente esta información de los maestros para tramitar ante la administración.

- φ Sirve de apoyo logístico a la administración de la escuela taller en el control de calidad de los materiales.

Coordinadora Administrativa, tiene las funciones de:

- φ Elabora los presupuestos anuales y mensuales de gastos para su envío a España, gobernación, y alcaldía previa aprobación del director.
- φ Vigila el cumplimiento de los presupuestos aprobados y evitar el desfase de los mismos.
- φ Elabora los contratos de trabajo del personal de la escuela taller.
- φ Elabora los contratos de beca de formación de los alumnos

Docente de tiempo completo, tiene las funciones de:

- φ Dicta clases de las materias asignadas a los aprendices
- φ Vigila y controlar los libros de la biblioteca de la escuela.



- φ Asiste al director de la escuela en algunas de sus funciones.
- φ Lleva los registros fotográficos.

Los Maestros tienen las funciones de:

- φ Enseñan a los aprendices de su área los procedimientos de restauraciones coloniales, construcciones modernas, y reparaciones locativas.
- φ Evalúan a los aprendices.
- φ Controlan la asistencia la disciplina, maquinas, herramientas y materiales del taller.
- φ Registrar ante el coordinador de obras cualquier tipo de accidente que suceda en la misma.

Secretaria, tiene las funciones de:

- φ Atiende al publico.

φ Elabora la correspondencia del director y el coordinador de estudios.

φ Recepciona las llamadas telefónicas.

Auxiliar Contable, tiene las funciones de:

φ Lleva los libros de bancos, las conciliaciones en libros y chequeras.

φ Elabora la nomina del personal administrativo, y de alumno, lo mismo que los cheques a proveedores y contratista.

Almacenista, tiene las funciones de:

φ Entregar y recibir los materiales de los proveedores de acuerdo a ordenes de compras emitidas por la coordinación administrativa.



- φ Entrega y recibe los materiales a los alumnos y maestros

3.1.7. Cobertura de los usuarios. La Escuela Taller Cartagena de Indias reparte aproximadamente mil formularios de inscripción a través de una convocatoria pública, para escoger un total de cien alumnos, los cuales para ser seleccionados necesitan aprobar los exámenes de conocimiento psicológico, médico, y una entrevista personal.

La edad de los aprendices debe estar entre los 18 y 25 años; actualmente el 53% de esta población se encuentra entre los 19 y 22 años, con un mínimo de estudio de séptimo (7) grado de educación básica secundaria; se presentan jóvenes (hombres y mujeres) generalmente de los barrios de estratos uno (1), encontrándose un porcentaje de 35,8% y tres (3) con él 34,7% de la ciudad catalogados como populares; estos jóvenes se ubican en los diferentes talleres de la escuela (cantería, carpintería, pintura, albañilería, forja, jardinería).

3.1.8. Financiación. El programa de Escuela Taller es auspiciado por el gobierno español y el gobierno colombiano, los salarios del personal administrativo de la Escuela son subvencionados por el gobierno español a través de la agencia española de cooperación internacional (A.E.C.I.), la cual aporta el 50% de los gastos anuales de la escuela; La beca de formación es aportada por el gobierno colombiano a través de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias y la Gobernación de Bolívar, esto comprende el 50% restante.

3.1.9. Localización. la Escuela Taller Cartagena de Indias se encuentra ubicada en el barrio Getsemani, Calle del Guerrero N° 29- 76.

3.1.10. Problemas atendidos. El programa de Escuela Taller y casas de oficios nace como proyecto destinado a incidir en la solución de dos problemas fundamentales.

- φ El alto nivel de desempleo juvenil relacionado con la falta de experiencia laboral.

φ El deterioro de nuestro rico patrimonio histórico-cultural y natural

3.1.11. Grupos formales e informales. En la Escuela Taller no existían grupos al interior de la institución que apoyaran el proceso educativo que se lleva a cabo; actualmente debido a la necesidad de educar integralmente al joven se están impulsando estos grupos, como apoyo al proceso formativo del joven.

3.1.12. Relaciones interinstitucionales. La Escuela Taller Cartagena de Indias posee convenios interinstitucionales con la Gobernación de Bolívar, la Alcaldía de Cartagena, el Ministerio de Cultura de Colombia, la Agencia de Cooperación Internacional (A.E.C.I.), SENA.

3.1.13. Experiencias de sistematización. En la Escuela Taller no se han presentado propuestas de sistematización; actualmente la Trabajadora Social en prácticas llevará a cabo la propuesta de sistematización que buscará generar conocimiento social a partir de la experiencia realizada, además permitirá



realizar una mirada crítica sobre el trabajo realizada, con el fin de profundizar y/o generar conocimiento a partir de nuestra propia experiencia.

3.2. PROYECTO DE INTERVENCIÓN.

3.2.1. Nombre del proyecto. Generación de procesos sociales como estrategia de desarrollo humano a partir de la intervención de Trabajo Social en la Escuela Taller Cartagena de Indias.

3.2.2. Justificación. El proceso de integración entre las personas y su organización conduce a realizar plenamente sus expectativas laborales, lo cual implica satisfacción con el trabajo en sí y con todo lo que el representa, el ambiente, el respeto, la posibilidad de participación, de crecimiento dentro de la empresa.

Es a partir de esta concepción que nace este proyecto como mecanismo de satisfacción y crecimiento profesional y personal que permita el logro de objetivos institucionales e individuales como eje principal del desarrollo humano.

3.2.3. Objetivos. Motivar y dinamizar el potencial humano de la Escuela Taller como estrategias de cambios que permitan generar procesos participativos.

3.2.4. Marco teórico conceptual. El desarrollo humano se entiende como el permanente ejercicio de libertad y crecimiento, ya que cada persona esta en una búsqueda constante de demostrar lo que es ser valorada como tal, expresar lo que siente, piensa, y quiere liberarse de todo aquello que no lo deja ser; es el proceso que permite al ser humano darse cuenta de su potencial ejercerlo y desarrollarlo continuamente satisfaciendo a la vez necesidades humanas y reafirmando su marco de valores, con lo cual se hace posible el despliegue de su potencial a escala humana.

La educación es lo que mas propicia el desarrollo humano como un proceso escalar de constitución e integración del ser humano, trabajo social como disciplina de las ciencias sociales necesita un continuo accionar para obtener cambios y procesos sociales que sean beneficiosos para la población con la cual trabaja, estos procesos conllevan un cambio, una acción, una tarea, una

transformación que se consigue con una serie de pasos que llevan un objetivo.

La interacción con las personas es fundamental para desarrollar estos procesos, es así como trabajo social debe establecer relaciones interpersonales con las personas que conforman la organización, es de esta forma que los procesos sociales están llenos de interacción social lo cual implica un proceso comunicacional con las personas, en estos procesos es importante conocer la cultura, pensamiento, sentimientos, nivel educativo y socio cultural del grupo de personas que conforman la organización; el conocer sus características permiten determinar estrategias de acción de acuerdo a las condiciones encontradas.

3.2.5. Situación problema que se pretende resolver. Este proyecto está dirigido a dos sectores de la población educativa de la Escuela Taller.

Uno de estos sectores lo conforman los aprendices, los cuales son jóvenes que oscilan entre los 18 y 25 años, encontrándose la mayor población entre los 19 y 22 años (53%) pertenecientes a

los estratos 1 y 2 de la ciudad de Cartagena; en segunda instancia encontramos a los Maestros, estos son los encargados de la enseñanza práctica de los aprendices en los talleres.

De acuerdo a la investigación realizada por la Trabajadora Social en prácticas, se detectaron los siguientes problemas, a los cuales está encaminado a resolver este proyecto:

- φ Falta de implementación de programas de capacitación (en el ámbito personal y laboral) dirigido a los Maestros y Aprendices.
- φ Líneas de comunicación mal manejadas.
- φ Poca motivación para la participación e integración en los procesos de la Escuela Taller.
- φ Poca credibilidad y receptividad de los aprendices hacia la parte directiva.



3.2.6. Metodología. La Metodología implementada en este proyecto será de acción participativa que busca hacer sentir la necesidad de cambio de actitud en el personal de la Escuela Taller, con el objetivo de que estos se apropien y se sientan partícipes de los procesos que se gestionen en la institución.

Esta metodología se llevará a cabo en tres fases o etapas:

- φ **Etapas de sensibilización:** Es el primer momento de la metodología, lo cual implica establecimiento de acuerdos abordándose en primera instancia la parte Directiva para generar en estos la necesidad y la disposición hacia el cambio; de esta misma forma se trabajará con el personal administrativo y de base de la comunidad educativa de la Escuela Taller, utilizando estrategias, como son las entrevistas individuales y familiares con los maestros y aprendices, con el fin de lograr un conocimiento de este personal y de su familia que permitan identificar sus necesidades personales, familiares e institucionales, así como grupos focales y medios informativos al interior de la institución, la Jornada Cultural que tendrá como objetivo integrar todo el personal, conformación de grupos sólidos

como Gaita y Teatro, Seminarios Talleres en temas educativos a través de coordinaciones interinstitucionales.

- φ **Etapa de planeación:** En esta fase se establecerán los objetivos, fechas de las actividades a realizar.
- φ **Etapa de Ejecución:** Se pondrá en funcionamiento el proyecto.
- φ **Etapa de Evaluación:** Este proceso se realizará desde la etapa inicial del proyecto para retomar y organizar aspectos que no estén ajustados al proyecto.

3.2.7. Cobertura. Este proyecto se llevará a cabo en las instalaciones de la Escuela Taller y el SENA, abarcando un total de la población de 125 personas.



3.2.8. Recursos.

- φ **Humanos:** Para la puesta en marcha de este proyecto se requerirá de un trabajo en equipo interdisciplinario, para lo cual se contará con las siguientes personas :

Director de la Escuela: German Bustamante, es quien aprueba y hace viable la realización de este proyecto.

Trabajadora Social: Coordina el área de bienestar, y actúa como educador, facilitador, y movilizador, de los procesos sociales de la Escuela Taller.

Economista: Liciria Baena, coordina el área administrativa y presupuestal de la institución.

Arquitectos: German Fonseca, Rodrigo Arteaga, coordinan la formación académica de los aprendices de la Escuela, por lo cual serán las personas con quienes se concertarán los horarios para la realización de las capacitaciones del proyecto.

Psicólogo: Tarquinio Osorio, es un agente externo a la institución, quien apoyará el proceso de capacitación de los Aprendices.

Sociólogo: Rodolfo Ospino, es un agente externo a la institución, quien apoyará el proceso de capacitación de los Maestros.

φ **Materiales:** Televisor , VHS, Sillas, Mesas, Papelógrafo, Carteleras, Marcadores, Tableros Acrílicos, Lápices.

φ **Físicos:** DADIS, SENA, Instalaciones Escuela Taller.

φ **Costos:** La realización de este proyecto en la Escuela Taller no tendrá estipulado un costo , si no que utilizará los recursos que le asigne la institución.



3.2.9. **Actividades desarrolladas.** Todos los seres humanos desean además de ser respetados en su individualidad, alcanzar cierto status y reconocimiento que reafirme su estima personal, valía y orgullo que le garanticen una proyección exitosa al interior y exterior de la organización o área de trabajo; de acuerdo a esta definición el Trabajador Social en practicas desarrolló programas y acciones en esta área que buscaban incidir de manera determinante en el desarrollo y potencialización de las personas desarrollando las siguientes actividades: (Ver registro fotográfico)

φ **Concurso de Valores**, en donde todos los talleres participaron con sus respectivos Maestros; el objetivo de este concurso era promover, rescatar, e internalizar una serie de valores que se han invertido como son el Respeto, Tolerancia, Honestidad, Sentido de pertenencia, Participación.

El resultado de esta actividad fue muy positivo ya que permitió a cada integrante de la Comunidad educativa crecer como personas y brindarle a la institución actitudes positivas que se ponga en practica en nuestro quehacer diario, además se

mostraron las primeras bases de cohesión grupal en cada taller y se dieron las muestras de creatividad y entusiasmo de los jóvenes para llevar a cabo este evento.

- φ **Elección de Representantes de Talleres**, las bases de este proceso existían desde años anteriores, pero se pudo llevar a cabo en este periodo del año (agosto 2000) y en donde la Trabajadora Social en prácticas actuó como apoyo y coordinador del proceso, para lo cual se estableció para este grupo un formato de funciones y recomendaciones; se observó en esta actividad el liderazgo innato que asumían los jóvenes, por lo cual se hizo necesario contribuir a la formación integral de estos capacitándolos en temas que les permita afianzar sus conocimientos y desempeñar su rol como tal.

Este grupo tuvo un receso durante la jornada académica de la Escuela pero es muy necesario e importante que se reactive y se les continúe brindando los espacios para reunirse y en donde puedan hacer aportes importantes a la institución.

- φ **Jornada Cultural**, el objetivo de esta actividad era integrar a todo el personal de la Escuela Taller (directivos, administrativos, maestros, aprendices) y fortalecer las relaciones interpersonales; el resultado de esta jornada fue muy satisfactoria, en donde todo el personal se lleno de entusiasmo, en donde cada cual mostró otras facetas de su personalidad, de su cultura, aflorando talentos desconocidos.

- φ **Encuentros Deportivos**, inter talleres, masculinos y femeninos.

- φ **Cabildo de Getsemani**, es una actividad en la cual la Escuela ha participado desde años anteriores, y en donde además de buscar la integración de sus miembros, se busca la proyección de la institución; este año se logró participar con el grupo de gaita y danza y con el montaje de toda una coreografía organizada para la presentación de la Escuela en donde se mostraron las habilidades artísticas de todo los participantes.

- φ **Capacitación**. Los procesos de formación y capacitación dirigen sus esfuerzos a brindar una serie de elementos que

contribuyan en la formación humana al interior de las organizaciones; las actividades realizadas estuvieron dirigidas a dos sectores, los aprendices y los maestros.

- Seminario taller sobre preparación para la vida laboral niveles D y E , a través del Sena y su oficina Información para el Empleo, con una intensidad horaria de cuatro (4) horas.
 - Charlas informales sobre proyecto de vida a los niveles A, B, y C, sobre Liderazgo, dirigida a los representantes de talleres.
 - Campañas preventivas sobre sexualidad; a través del Dadis.
 - Capacitación sobre Didáctica de Formación, con una intensidad de 80 horas, realizada con convenios con el Sena; y en donde se les propuso una metodología para la implementación en su labor como docente.
- φ **Participación y grupos de referencia. (Danza, Gaita, Teatro)**

3.2.10. Cronograma.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DEL PROYECTO DE GESTION											
Actividades	Fecha	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Sept.	Oct.	Nov.		
Etapa de diagnóstico (Demografía organizacional)											
Convocatoria y Conformación de grupos											
Organización de los Grupos											
Funcionamiento de los grupos											
Programa de formación de los aprendices											
Programa de capacitación de los maestros											



3.2.11. Presupuesto.

PRESUPUESTO DEL PROYECTO DE GESTIÓN

ITEM	DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	VR. UNITARIO	VR. TOTAL
1	Resma de papel	2	10.000	20.000
2	Papel periódico	10	150	1.500
3	Cartulinas de colores	10	700	7.000
4	Rollos fotográficos	1	4.000	4.000
5	Bolígrafos	10	600	6.000
6	Marcadores	5	1.500	7.500
7	Cintas pegantes	5	1.000	5.000
8	Fotocopias	10	100	1.000
9	Pegante	1	2.000	2.000
10	Transcripción por computador	1	50.000	50.000
		TOTAL		104.000

3.3. EQUIPO DE INTERVENCIÓN.

La iniciativa para la realización de la sistematización es a partir de un requisito académico, lo cual estará liderado por la estudiante en prácticas profesionales de Trabajo Social, Bercelys Montes Trespacios, quien será un agente de cambio, dinamizador y potencializador del Talento Humano de la institución; Pero además contará con un equipo interdisciplinario de profesionales como son Arquitectos, Economistas, Psicóloga, que actuarán como grupo de apoyo para el lograr un buen resultado en el proyecto de sistematización.

3.4. CONTEXTO DE LA EXPERIENCIA

El programa de las Escuelas Talleres nace en España en 1985 con el propósito de poner en valor el patrimonio cultural y natural como fuente de empleo y riqueza, capacitando a jóvenes en oficios de conservación y mejora.

La Escuela Taller Cartagena de Indias fue creada el 16 de julio de 1992 mediante convenio auspiciado por el gobierno español y el gobierno colombiano. En el tiempo transcurrido desde sus

inicios la escuela se ha consolidado y es reconocida en la ciudad como una institución docente que participa activamente en la recuperación del patrimonio cultural y como una importante alternativa de formación y empleo para los jóvenes de escasos recursos económicos.

El espacio físico en donde funciona la Escuela es un inmueble cedido por la alcaldía, en donde antiguamente funcionaba la Escuela Mercedes Abrego; la nueva sede de la Escuela Taller esta ubicada en un ambiente urbano que aun conserva el carácter histórico en el barrio Getsemani, calle del Guerrero.

Dentro de los valores corporativos que rigen la Escuela Taller esta el de fomentar entre los Aprendices los valores y principios éticos y morales que rigen la vida en comunidad, mejorar la expresión de sus habilidades sociales, generar en la importancia que tiene para la vida de las personas la asimilación de estos principios.

Es a partir de estos principios que se hace necesaria y viable la integración a la institución de las prácticas profesionales de Trabajo Social.

3.4.1. Caracterización de la población usuaria (aprendices).

La escuela taller Cartagena de Indias, atiende una población de 100 jóvenes (Aprendices) proporcionándoles capacitación en artes u oficios, estos jóvenes en su gran mayoría habitan en barrios de estratos 1 y 2 de la ciudad de Cartagena, los cuales algunos son catalogados como populares y/o marginales denotando características particulares (formas de vestir, normas de comportamiento, estilos de música).

Sus edades oscilan entre los 18 y 25 años, registrándose la mayor población (53%) entre los 19 y 22 años, lo que indica que se cuenta con una población relativamente joven, dinámicos y con muchas expectativas para su desarrollo personal y profesional. Es de anotar que en su mayoría son solteros (95,9%), ya que aun no se sienten preparados para asumir la responsabilidad de conforma un hogar, sin embargo existe un pequeño porcentaje (4,1%) que convive en unión libre.

Los aprendices que en su mayoría son hombres (75,6%) debido a la formación que se imparte por ser estos oficios relacionados con la masculinidad, (carpintería, albañilería, forja) y que requieren de mucho esfuerzo físico. Sin embargo la población femenina ha ido en aumento, actualmente conforman el (24,4%)

de la población. Estos cambios se están dando debido al rompimiento de los esquemas tradicionales en donde a la mujer se le consideraba débil, y por lo tanto tenía definido su profesión u oficio (ama de casa). Este Cambio de estructuras, de pensamiento y de roles ha propiciado que la mujer este incursionando en espacios que antes eran totalmente desconocidos, ejemplo de esto es la población femenina que actualmente conforma la Escuela Taller.

De la población masculina un sector muy reducido (3%) se encuentra cursando estudios de básica primaria; otro sector se encuentra cursando estudios de básica secundaria (22,47%); una parte considerable, aproximadamente mas de la mitad, están cursando la media vocacional y/o han culminado estos estudios. Esto denota que se está contando con un personal con ganas de superarse y salir adelante.

De la población femenina, solo un pequeño porcentaje (1%) se encuentra en básica primaria; en básica secundaria encontramos también un número reducido (4.6%), encontrándose la mayoría (19.31%) de los aprendices estudiando media vocacional o habiendo culminado estos estudios.

En el aspecto familiar de los aprendices, encontramos que el (38,7%) convive con mamá y papá, lo que puede incidir en un grado de estabilidad afectiva y económica de los aprendices; de igual forma hay un gran porcentaje de rupturas de hogares que conlleva a que solo se cuenta con una figura, paternal o maternal, y en otros casos no se cuenta con ninguno de estos, ya que conviven con otros familiares, lo que incide en la inestabilidad económica y psicoafectiva que tiene la población usuaria de la E.T.C.I.

En un menor grado encontramos aprendices que conviven con su papá solamente, con abuelos u otros familiares. En los hogares hay un total conocimiento de la actividad que realizan los jóvenes en escuela, encontrándonos que hay casos donde estos fueron motivados por sus padres u otros familiares, además de la manifestación de la importancia por la oportunidad que tienen y que sus padres quieren que la aprovechen.

3.4.2. Caracterización de los maestros. La Escuela Taller Cartagena de Indias posee una población de diez (10) maestros; estas son personas conocedoras de su oficio, que por lo

general. lo han heredado de su familia, poseen una gran experiencia y sabiduría, y a los cuales les corresponde el adiestramiento práctico de los aprendices. Las edades de los maestros oscilan entre los 35 y más de 40 años. La mayor población se está registrando con más de cuarenta (40) años, lo cual equivale al 50%, denotando que La Escuela Taller en estos momentos tiene un potencial humano adulto con relación a los maestros, que en su mayoría han cumplido con sus expectativas personales y laborales, lo que incide en gran medida que su labor en la Escuela Taller sea vista por estos solo como fuente de ingresos y de ahorro para su bienestar familiar, lo cual se traduce en la consecución de objetivos individuales sin tener en cuenta los institucionales.

Evidentemente, el sexo de los maestros es 100% masculino, motivo que se atribuye al tipo de trabajo que se realiza en la Escuela Taller, específicamente en los Talleres en donde se tiene la labor de instruir en forma práctica a los aprendices, los cuales requieren de muchas destrezas físicas.

En relación al nivel educativo de los maestros, el 40% ha realizado la básica secundaria y el otro 40% ha realizado la media vocacional, en su orden continúa él 10% con estudios

técnicos y el otro 10% solo ha realizado la básica primaria. De acuerdo a este indicador, es muy importante que la Escuela Taller busque un mecanismo de capacitación hacia este sector, teniendo en cuenta que es uno de los ejes fundamentales del proceso educativo que se genera en la Escuela Taller.

El aspecto familiar es una variable que permite identificar uno de los aspectos más importantes que influyen significativamente en el desempeño del talento humano en la institución

En relación con el estado civil de los maestros, el 50% se encuentra conviviendo en unión libre. El 40% se encuentra casado, lo que denota que estas personas se sienten lo suficientemente adultas y preparadas emocional y económicamente por lo que han asumido responsabilidades familiares. El 10% restante es soltero.

El número de hijos que poseen los maestros, se encuentra que el 10% no poseen hijos, aunque son personas adultas que han decidido convivir solos; en segundo lugar está el 10% que tienen entre 1 y 2 hijos; en Tercer lugar se encuentra el 50%, que tienen entre 2 y 3 hijos; en cuarto lugar encontramos el 10% que

tienen entre 3 y 4 hijos y en ultimo lugar se encuentra el 20% que poseen un numero mayor de hijos, más de 4.

En términos generales los maestros de la Escuela Taller conforman hogares con hijos que se encuentran en diferentes edades, las cuales van de 0 a 27 años, que constituyen las etapas de niñez, adolescencia y adultez.

4. MARCO DE REFERENCIA TEORICO - CONCEPTUAL

Desarrollar aparece en el latín como hacer rodar, como la acción de extender algo enrollado; el talento se entiende como la capacidad, habilidad, disposición, o inclinación artística intelectual, mental o física, que posee el individuo haciéndolo un ser especial y diferente.

El desarrollo humano no es otra cosa que la realización de la naturaleza humana entendida como una cultura; el poseer un talento y desarrollarlo permite al individuo alcanzar el éxito, prestigio, admiración y posición siendo reconocido y valorado por lo que es y realiza, pues sin lugar a dudas imprimirá un sello o connotación especial a la labor que desarrolla, haciendo uso del don que lo caracteriza. En esta medida el profesional de trabajo social tendrá la gran responsabilidad de impulsar, valorar, y confiar en la inagotable capacidad y talento de las personas con quien trabaja diariamente, esto ayuda a reafirmar su propia seguridad y convicción, a la vez que plantea un desafío y cree oportunidades a los otros para que descubran su propio poder y

potencial, de su liderazgo, generando cambios en lo personal, que se traduzca en un mejoramiento de su entorno y por tanto de su calidad y nivel de vida.

Cuando se habla sobre el desarrollo del talento humano, se hace ante todo un reconocimiento a la capacidad que tiene cada individuo para buscar puntos de consenso que dignifiquen constantemente la vida personal, social, y laboral, que permiten conformar una cultura plena de participación en donde la esencia humana interactúe con sus múltiples relaciones en la necesidad de ser el protagonista consciente de la historia que está constituyendo y edificando cotidianamente, ya que es en estos espacios en donde cada persona aporta su propio bagaje de experiencias, siendo este el eje central que pueda potencializarse y generar procesos, aptitudes y un gran compromiso con su medio socio laboral y familiar².

Anteriormente la gestión y el desarrollo humano en los procesos administrativos de las organizaciones, el individuo era visto como un recurso con que contaba la empresa (financieros), afortunadamente este concepto actualmente esta siendo sometido a un proceso de cambio; es en esta coyuntura en

donde el Trabajador Social juega un papel importante, actuando como agente de cambio, utilizando diversas, estrategias que permitan movilizar y potencializar al talento humano, generar procesos, e implementar nuevos paradigmas en las organizaciones en donde las personas no solo sean vistos como un recurso, si no como portadora de un gran potencial a explorar, cargados de una historia de vida y de su propia individualidad, no olvidando que las personas acceden a las organizaciones en busca de su realización y de la satisfacción de sus propias necesidades , llevando consigo todo lo que el medio sociocultural les ha aportado, concentrándose múltiples relaciones y expectativas de vida, por lo cual es importante que el medio laboral lo descubra y entienda ya que estos aspectos van estrechamente ligados a las motivaciones y satisfacciones del individuo.

A partir de estos conceptos es necesario que a las personas se les mire desde diversos aspectos o dimensiones que contribuyan a complementar su individualización; para lo cual esbozaremos las siguientes dimensiones.

² *Arteaga Urquijo, Patricia.* Gestión Social del Talento Humano. Págs. 82-84.

4.1. DIMENSIÓN GRUPAL.

En todo conglomerado humano en el cual se establecen relaciones que se prolonguen en el tiempo y el espacio, ya sean de labor o de hábitat o por cualquier otro interés general, entre si entrelazan intereses particulares identificando propósitos así sean tácitos, proporcionando la formación de grupos espontáneos formales primarios o secundarios.

Los grupos son espacios de interacción y la forma que define los aspectos como comunicación, liderazgo, poder, entre otros, determinará el tipo de relaciones que desarrollen las personas que los conforman; pero en cualquier caso estos grupos son el primer antecedente organizado para que los individuos se asuman, aúnen esfuerzos e interactúen con propósitos claros, como es el caso de los grupos conformados en la Escuela Taller.

Los grupos son la esencia de la participación, identidad, y pertenencia, así como la posibilidad de asumir las responsabilidades consigo mismo y su entorno; cuando en los grupos se logra una verdadera conciencia de si se abre paso a una participación organizada de las personas en los distintos momentos de su vida cotidiana brindando criterios que amplían y

definen su capacidad de decisión y sentido de cooperación y solidaridad.

La existencia de grupos en las unidades productivas, son los espacios y mecanismos para adelantar procesos de formación y capacitación los cuales permitirán desarrollar en los trabajadores habilidades y destrezas, así como la aprehensión de elementos conceptuales, técnicos y administrativos, lo que le aportará claridad en su desempeño y en el medio socio laboral en el cual actúan.

En el proceso grupal es importante tener en cuenta aspectos básicos que darán claridad sobre las características, trayectoria, y posibilidades futuras de dichos grupos. Estos aspectos son cuatro³:

a. Historia Grupal: Hace referencia a la trayectoria del grupo, época y condiciones socioculturales, geográficas, demográficas que se dieron en la formación del grupo. Igualmente es importante establecer cuales fueron y cuales son los factores económicos, sociales y políticos que ha

³ Pardo Martínez, Luz Patricia.. Gestión social del Talento Humano. Págs. 43-46.

intervenido e intervienen en la vida grupal, así como sus costumbres, tradiciones, y valores significativos.

- b. Dinámica Interna:** Permite determinar el grado de organización y madurez del grupo, así como la relación, interacción y cohesión de sus miembros, formas de poder y liderazgo, también el nivel de participación y coherencia con los propósitos grupales.

Indudablemente la dinámica interna del grupo lleva a establecer normas, reglas, estatus, roles y funciones generando en su interior un proceso de identificación y pertenencia.

- c. Medio Ambiente Social:** Tiene que ver con el entorno grupal, la influencia social a la que se ve abocado y las condiciones socioculturales en las que actúa.

- d. Recursos con los que dispone:** Son aquellos medios físicos, espaciales, logísticos y económicos, con los que dispone el grupo para su accionar presente y futuro.

5. METODOLOGÍA DE LA SISTEMATIZACIÓN

5.1. CONCEPTUALIZACIÓN DE LA SISTEMATIZACIÓN.

La sistematización es un proceso de reflexión sobre la propia experiencia, que pretende a partir de una permanente confrontación entre lo previsto como ideal y lo efectivamente realizado comprender los avances, los procesos, generados, las limitaciones, y los obstáculos en el desarrollo de la práctica social, además de ser un elemento dinamizador de esta.

5.2 MÉTODO A UTILIZAR.

Para la propuesta de sistematización se utilizará el diseño metodológico propuesto por Antonio Puerta Zapata, ya que esta nos permite desarrollar en forma clara y secuencial las etapas o pasos a seguir, lo cual lo esboza de la siguiente forma:

a. Determinación de los antecedentes

- Responsables de la iniciativa
- Tiempo de la iniciativa
- Organización interna
- Alternativas de capacitación

b. Definición de los propósitos de la sistematización

- Formalización de la experiencia.
- El proyecto base de la experiencia.
- La institución patrocinadora del proyecto.

c. Definición del objeto de sistematización**d. Diseño metodológico de la sistematización**

- Las variables
- Los indicadores
- Las fuentes de información
- Interpretación de la información

e. Recuperación cronológica del proceso de sistematización**f. Evaluación de la experiencia**

g. Análisis y Conclusiones

h. Comunicación de la experiencia

5.3. FUENTES DE INFORMACIÓN.

- Asesoría coordinadora de prácticas de la institución
- Personal usuarios (Maestros y Aprendices)
- Grupo de profesionales (arquitectos, economistas, secretarias, psicólogos, diseñadores industriales.)
- Asesoría Docente de prácticas
- Libros marco de referencia (evaluación y sistematización de proyectos sociales , apuntes para la sistematización de experiencias , gestión social del talento humano)
- Registros de visitas domiciliarias.

- Demografía Organizacional.

5.4. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN.

5.4.1. Fichas de observación.

- Tema
- Subtema
- Fuente
- Lugar
- Fecha
- Contenido de los registros
- Comentarios pertinentes

5.4.2. Carpeta documental.

- Fotos
- Encuesta a los Usuarios
- Cronograma de Actividades.
- Presupuesto.



5.4.3. Tamaño muestral. Para el diseño del documento de recolección de información (encuesta) se utilizó 20 % que representa una muestra del total de la población (110), para lo cual se utilizará el método probabilístico, que permite que toda la población a estudiar tenga iguales oportunidades de ser seleccionadas.

5.5. ANALISIS DE LA INFORMACIÓN.

5.5.1. Actividades desarrolladas desde el área de trabajo social. Esta tabla nos representa la opinión del personal de la Escuela Taller, en relación a las actividades desarrolladas, en su mayor porcentaje encontramos que el 45,4% responde que todas las anteriores lo cual significa que se están incluyendo todos los procesos mencionados como son (Motivación, organización, cooperación) esto según el sociólogo Joseph Fichter⁴, se refiere a las pautas repetitivas de conducta que se encuentran habitualmente en la vida social como una forma de interacción social; de igual forma el 27,2% responde que el personal se motivara, a participar ya que esto de una u otra

⁴ *Fitcher H., Joseph.* Sociología. Editorial Herder. Barcelona. Págs. 319, 322.

forma les permite satisfacer necesidades individuales como sociales; el 13,6% dice que hubo tres procesos que se dieron principalmente como los siguientes motivación, organización, y movilización; el 9,3% que durante las actividades desarrolladas se dio principalmente la comunicación; el 4,5% dice que el personal se organizó factor importante en la consecución de objetivos, en donde es necesario la definición de funciones. (Ver Tabla # 1).

5.5.2. Cambios observados en el personal de la escuela taller. Esta tabla representa la opinión de las personas a la pregunta de que cambios se habían observado en las persona a partir de las actividades desarrolladas, para lo cual el 59,3% responde que todos los anteriores lo cual incluye de acuerdo a los items (más compromiso, más sentido de pertenencia, más autogestión, más cooperación, más organización). Este aspecto es de resaltar, ya que permite observar que se han logrado los objetivos de la sistematización implementadas con la intervención de Trabajo Social en la Escuela Taller; el 22,7% responde que se dio más organización; el 9,0% expresa que hubo mas compromiso por parte del personal debido a que las actividades eran interés de todos; el 4,5% dice que se está

mostrando más sentido de pertenencia factor fundamental en el proceso de identificación del personal con la institución; el 4,5% restante responde que no se ha observado ningún cambio, lo cual se atribuye a factores negativos dentro de los procesos en donde este porcentaje de la población no está de acuerdo o no se siente identificada con las actividades desarrolladas. (Ver Tabla # 2).

5.5.3. Metodología empleada en el proceso de capacitación y formación. El personal al responder a esta pregunta dice que la metodología utilizada en este proceso la que permitió apropiarse de mayores conocimientos fue el método utilizado de Seminario Taller con un porcentaje de el 36,8% ya que esta es una forma pedagógica que pretende lograr la integración teórica y práctica a través de una instancia que llegue a las personas y que los lleve a reflexionar sobre su propia realidad; conformando un equipo de trabajo en donde cada uno haga su aporte específico⁵ el 27,4% responde que se identificaron con el método de la conferencia por que les permite apropiarse de mayores

⁵ *Ander Egg, Ezequiel.* Diccionario de Trabajo Social. Editorial Humanitas. Buenos Aires, Argentina. Págs. 15, 50, 65.

conocimientos aunque no tengan un gran espacio de participación.

El 31,8% expresa que los dos métodos permitieron apropiarse de iguales conocimientos; esta respuesta se atribuye a que en determinado momento es necesario utilizar conjuntamente estos métodos, claro está dependiendo de la temática empleada, y la población a la cual va dirigida.

El 4,5% de la población responde que no les gustó ninguno de los dos métodos empleados (Ver cuadro # 3).

5.5.4. Acercamiento de la escuela taller con su familia. Al realizar la pregunta sobre que actitudes ha permitido adquirir el acercamiento de la Escuela Taller con la familia el 63,8% de los entrevistados responde que ha generado varios aspectos a saber (más responsabilidad, más compromiso, puntualidad), que sin lugar a dudas esto demuestra que el núcleo familiar es un aspecto que reviste de gran importancia para cada persona ya que de aquí es de donde provienen los valores, costumbres, creencias; esta labor de acercamiento y conocimiento del núcleo familiar favorece tanto a la institución como a las personal, lo

cual permite fortalecer los procesos al interior de la organización, ya que a través de este se acerca la familia a la realidad que el trabajador o estudiante vive cotidianamente que representa un valor agregado para cada cual, en este mismo orden el 22,7% dice tener mayor responsabilidad a partir de este aspecto; El 4,5% responde que ha adquirido mayor compromiso con el mismo y la institución. El 4,5% siguiente responde haber adquirido mayor puntualidad y asistencia a la Escuela.

El 4,5% restante dice que no le ha generado ningún valor o expectativa lo cual se atribuye a que este aspecto no es de su interés.

En esta área el Trabajador Social juega un papel importante por que lleva un aporte a la familia a través de programas que implemente con estos; en el caso de la Escuela Taller el Trabajador Social permitió que se diera el primer paso de acercamiento y conocimiento del entorno familiar a través de las visitas domiciliarias, que permitieron crear los lazos de comunicación y seguimiento a cada aprendiz. (Ver tabla # 4)

5.5.5. Apoyo de las directivas en las actividades desarrolladas. Esta tabla nos muestra las respuestas sobre que genera el apoyo de las directivas de la institución a las actividades desarrolladas desde el área de Trabajo Social; el 31,8% marca el inciso de todas las anteriores que contiene (más motivado a participar, adquisición de mayor compromiso, más sentido de pertenencia, movilización) lo cual reafirma la gran responsabilidad social que tienen los líderes de las organizaciones con sus trabajadores o estudiantes en nuestro caso; el de crear programas que complementen la vida laboral y personal al interior de la organización, para así de esta forma darles la oportunidad de participar y poder potencializar sus talentos lo cual les permite sentirse satisfecho y con esto se logra un ser más productivo; esto demuestra en trabajo Social es necesario conocer totalmente las políticas de la institución y valerse de ellas para implementar programas de bienestar, y para lograr un buen resultado es necesario trabajar interdisciplinariamente en donde cada cual sienta la importancia de su rol y sea un trabajo circular; y además en donde la parte directiva de la institución apoye y se sienta comprometido con estos programas, como lo demuestra esta tabla.

De esta misma forma el 18,1% de la población encuestada responde que ha adquirido mayor compromiso; el 9,0% dice que se ha generado mas movilización por parte del personal; el 9,0% siguiente responde que se ha incrementado mayor sentido de pertenencia; el 4,5% dice que esto no ha desarrollado ninguna actitud positiva. (Ver tabla # 5).

5.5.6. Identificación con los grupos de la institución. Esta información nos muestra el grado de identificación que tiene el personal con los grupos conformados al interior de la institución, para lo cual el 27,2 % responde que se identifica con la Gaita por que es una forma de conservar el folclor; el 27,2% siguiente dice que le gusta la Danza por que le permite distraerse, además de ser una forma de identificación y de descubrir su personalidad; el 22,7% comenta que le gustan todos los grupos de la Escuela por que es un arte en sus diferentes manifestaciones; el 4,6% le gusta el Teatro pero además de pertenecer al grupo le gusta el arte; 18,3% final dice que no le gusta ningún grupo y no da respuesta.

Los grupos al interior de las organizaciones son un mecanismo de interacción, comunicación, e identificación, que permiten aunar esfuerzos con propósitos definidos, además que le permite a cada persona descubrir sus destrezas y habilidades y desarrollarlas. (Ver tabla # 6).

BIBLIOGRAFÍA

ANDER Egg, Ezequiel. Diccionario de Trabajo Social. Editorial Humanitas. Buenos Aires, Argentina. pp 15,50,65.

Arteaga Urquijo, Patricia. Pardo Martínez, Luz Patricia. Gestión Social del Talento Humano. Ediciones Antropos Ltda. Santafé de Bogotá, 2000.

Carvajal Burbano, Arizaldo. Apuntes para la Sistematización de Experiencias, Escuela de Trabajo Social y Desarrollo Humano. pp 9, 67.

Churder Herbert. J; Serman Jr, Arthur. Administración de Personal. Editorial Continental S.A. México, pp, 314.

Fernández Hernández, Máximo. Psicología del Trabajo. Editorial Index. Madrid, Barcelona. pp, 312, 340.

Fichter H., Joseph. Sociología. Editorial Herder. Barcelona. pp 319,322.

Gómez Barato, Saul. Familia y Comunidad. Editorial de Enseñanza Desescolarizada. pp, 101,120.

Gutierrez Pineda, Virginia. Perspectiva de la Familia en el 2000.

Puerta Zapata, Antonio. Facultad de Ciencias Sociales y Humanas. Universidad de Antioquia. pp. 118,190.

Revista Colombiana de Trabajo Social # 14, 2000 Conets, pp, 169.

Revista Visión. Conocimiento y Liderazgo. Edición # 5 1999. pp,14,15.



ENCUESTA DIRIGIDA AL PERSONAL DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA ESCUELA TALLER

1- Desde su punto de vista las actividades desarrolladas a través del área de trabajo social permitieron que el personal de la Escuela Taller se:

- a- Motivara
- b- organizara
- c- comunicara
- d- movilizara
- e- a, b, y e
- f- todas las anteriores
- g- ninguna de las anteriores.

2- A partir de las actividades desarrolladas, que cambios ha observado en las personas de la comunidad educativa Escuela Taller.

- a- Mas compromiso
- b- mas sentido de pertenencia
- c- mas autogestión
- d- mas cooperación
- e- mas organización
- f- todas las anteriores
- g- ninguna de las anteriores

3- De la metodología utilizada en el proceso de capacitación y formación, cual la facilitó a usted apropiarse de mayores conocimientos.

- a- Conferencia
- b- seminario taller
- c- todas las anteriores
- d- ninguna de las anteriores

4- Desde su punto de vista el acercamiento de la Escuela Taller con su familia, a partir de la intervención de Trabajo Social le ha permitido a usted adquirir :

- a- Mas responsabilidad
- b- mas compromiso
- c- puntualidad
- d- todas las anteriores
- e- ninguna de las anteriores

5- El apoyo de las directivas en las actividades desarrolladas desde el área de Trabajo Social ha permitido que usted:

- a- Se sienta mas motivado a participar
- b- haya adquirido mayor compromiso
- c- se haya movilizado
- d- tenga mayor sentido de pertenencia
- e- todas las anteriores
- f- ninguna de las anteriores

6- Con cual de los grupos conformados en la Escuela Taller usted se siente identificado.

- a- Gaita
- b- danza
- c- teatro
- d- ninguno
- e- todos

- por que _____

PRESUPUESTO DE LA SISTEMATIZACIÓN				
ITEM	DESCRIPCION	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
1	Resma de papel	1	6.500,00	6.500,00
2	Papel periodico	20	100,00	2.000,00
3	Cartulinas colores	20	650,00	13.000,00
4	Rollos fotograficos	2	3.500,00	7.000,00
5	Boligrafos	20	500,00	10.000,00
6	Fotocopias	30	50,00	1.500,00
7	Marcadores	10	1.500,00	15.000,00
8	Exactos	5	500,00	2.500,00
9	Pegantes	1	1.500,00	1.500,00
	TOTAL			59.000,00

TABLA 1. Actividades desarrolladas desde el área de Trabajo Social

Las actividades desarrolladas desde el área de Trabajo Social, permitieron que el personal de la escuela taller se:	# de entrevistados	TOTAL	%
Motivara	6	6	27,3
Organizara	1	1	4,5
Comunicara	2	2	9,1
Movilizara	0	0	-
Motivara, organizara, movilizara	3	3	13,6
Todas las anteriores	10	10	45,5
Ninguna de las anteriores	0	0	-
TOTAL	22	22	100,0
%	100	100	

Fuente: Datos recolectados por el investigador

ACTIVIDADES DESARROLLADAS DESDE EL AREA DE TRABAJO SOCIAL

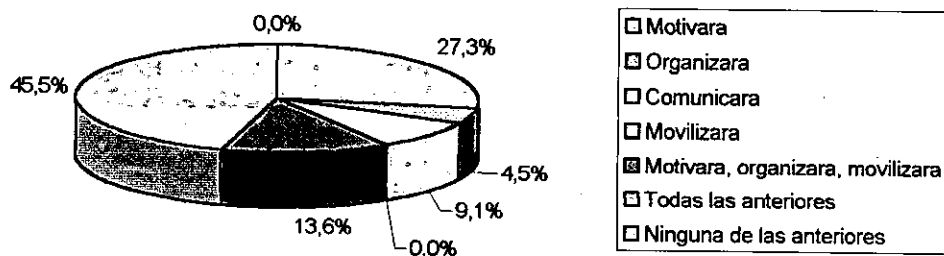


TABLA 2. Cambios observados en las personas de la comunidad educativa escuela taller.

A partir de las actividades desarrolladas, ¿qué cambios ha observado en las personas de la escuela taller?	# de entrevistados	TOTAL	%
Más compromiso	2	2	9,1
Más sentido de pertenencia	1	1	4,5
Más autogestión	0	0	-
Más liderazgo	0	0	-
Más organización	5	5	22,7
Todas las anteriores	13	13	59,1
Ninguna de las anteriores	1	1	4,5
TOTAL	22	22	100,0
%	100	100	

Fuente: Datos recolectados por el investigador

CAMBIOS OBSERVADOS EN LAS PERSONAS DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA ESCUELA TALLER

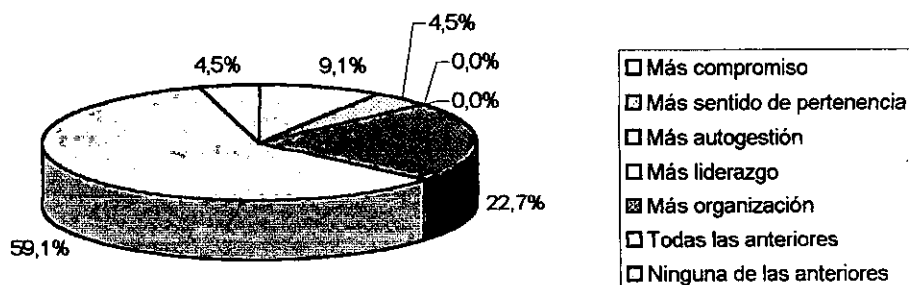


TABLA 3. Metodología utilizada en el proceso de formación y capacitación

En la metodología utilizada en el proceso de capacitación y formación, ¿cuál le facilitó a usted apropiarse de mayores conocimientos?	# de entrevistados	TOTAL	%
Conferencias	6	6	27,3
Seminario taller	8	8	36,4
Todas las anteriores	7	7	31,8
Ninguna de las anteriores	1	1	4,5
TOTAL	22	22	100,0
%	100	100	

Fuente: Datos recolectados por el Investigador

METODOLOGÍA UTILIZADA EN EL PROCESO DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

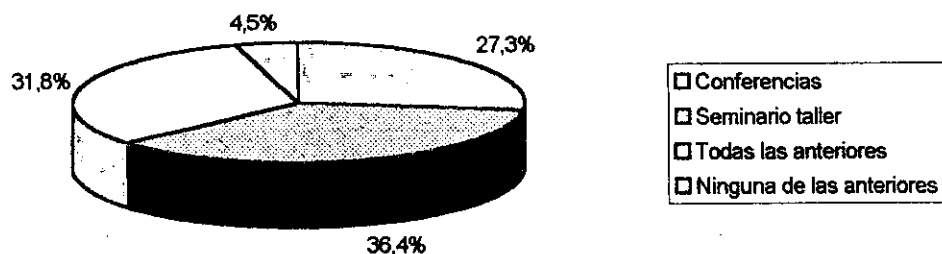


TABLA 4. Acercamiento EscuelaTaller y Familia

De la metodología utilizada en el proceso de capacitación, cual le facilitó a usted apropiarse de mayores conocimientos?	# de entrevistados	TOTAL	%
Más responsabilidad	5	5	22,7
Más compromiso	1	1	4,5
Puntualidad	1	1	4,5
Todas las anteriores	14	14	63,6
Ninguna de las anteriores	1	1	4,5
TOTAL	22	22	100,0
%	100	100	

Fuente: Datos recolectados por el Investigador

ACERCAMIENTO ESCUELATALLER Y FAMILIA

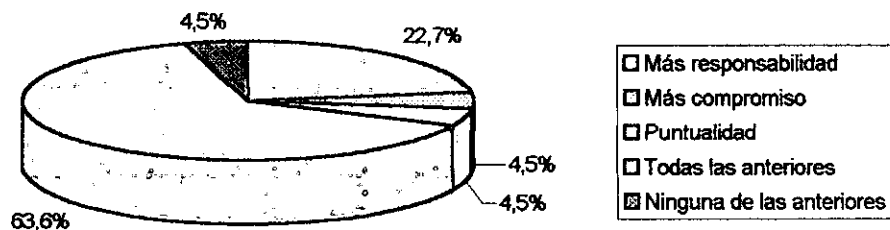


TABLA 5. Apoyo de las directivas en las actividades desarrolladas

El apoyo de las directivas en las actividades desarrolladas desde el área de trabajo social ha permitido que usted ...	# de entrevistados	TOTAL	%
Se sienten más motivados en participar	6	6	27,3
Hemos adquirido mejor compromiso	4	4	18,2
Se haya movilizado	2	2	9,1
Tenga mayor sentido de pertenencia	2	2	9,1
Todas las anteriores	7	7	31,8
Ninguna de las anteriores	1	1	4,5
TOTAL	22	22	100,0
%	100	100	

Fuente: Datos recolectados por el investigador

APOYO DE LAS DIRECTIVAS EN LAS ACTIVIDADES DESARROLLADAS

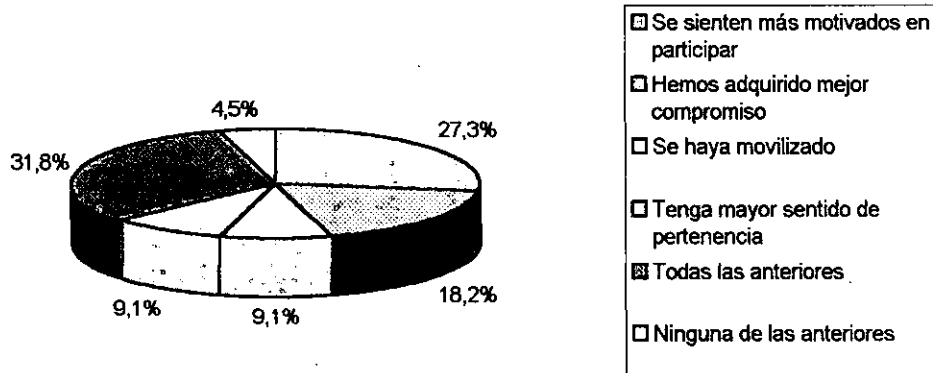
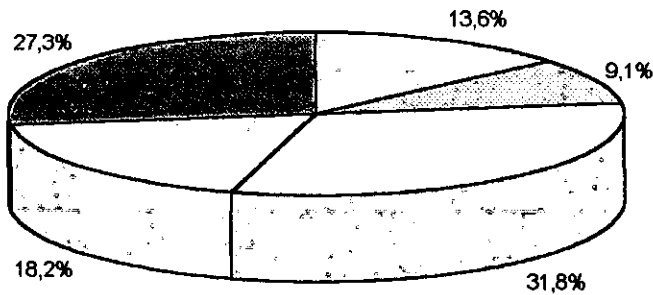


TABLA 6. Identificación con los grupos conformados en la escuela taller

¿Con cual de los grupos usted se siente identificado? ¿Por qué?	# de entrevistados	Gaita	Danza	Teatro	Ninguno	Todos	TOTAL	%
		6	6	1	4	5	22	100,0
Es una forma de distracción y descubrir la personalidad	3						3	13,6
Le gusta el arte a través de sus manifestaciones	2						2	9,1
Hacen parte del grupo	7						7	31,8
Es una forma de conservar el folclor	4						4	18,2
No responden	6						6	27,3
TOTAL	22	6	6	1	4	5	22	100,0
%	100	27,3	27,3	4,5	18,2	22,7	100	

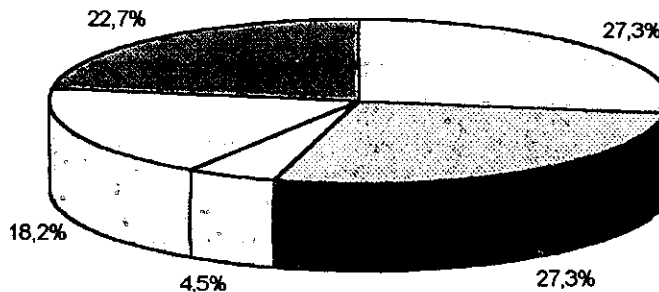
Fuente: Datos recolectados por el investigador

¿POR QUÉ SE SIENTEN IDENTIFICADOS CON LOS GRUPOS?



- Es una forma de distracción y descubrir la personalidad
- Le gusta el arte a través de sus manifestaciones
- Hacen parte del grupo
- Es una forma de conservar el folclor
- No responden

¿CON CUÁL DE LOS GRUPOS SE SIENTE UD. IDENTIFICADO?



- Gaita
- Danza
- Teatro
- Ninguno
- Todos

REGISTRO FOTOGRÁFICO



Foto N° 1. Visitas domiciliarias

Foto N° 2. Concurso de valores

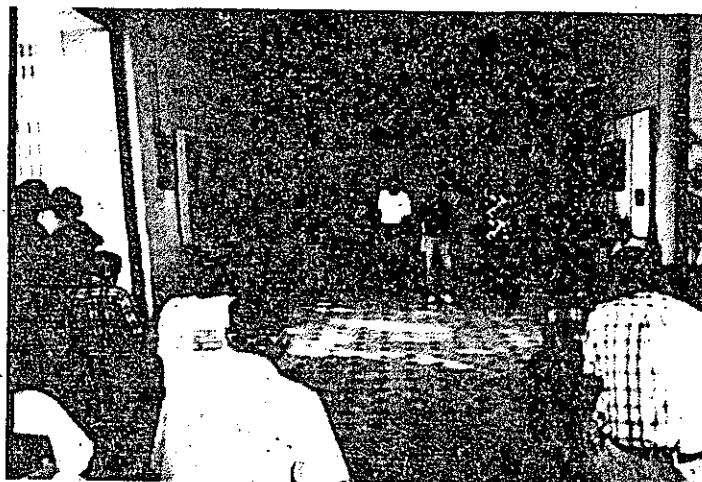


Foto N° 3. Jornada cultural.



Foto N° 4. Grupo de Gaita.

Foto N° 5. Grupo de Danza



Foto N° 6. Cabildo de Getsemani

FICHAS DE OBSERVACIÓN

Tema: Liderazgo

Subtema: Tipos de liderazgo

Fuente: Folletos Secretaria Departamental de Educación

Lugar: Escuela Taller Cartagena de Indias

Fecha: 6- 7 de Septiembre

Contenido del Registro: *El liderazgo es una interacción entre líder y seguidores, es guiar, hacer a través de los demás, crear confianza, manejar valores emocionales y espirituales; es hacer sentir con orgullo el trabajo, logrando un alto nivel de realizaciones y con este el desarrollo permanente de la potencialidad humana.*

Comentarios Pertinentes: *Durante la realización del taller se dieron manifestaciones de reciprocidad y aceptación, lo cual permitió que se reflexionara en torno al tema con mucha precisión identificándose cada uno de los asistentes con el rol que desarrollan en la institución*

Palabras Claves: *Identidad, proyección, liderazgo, decisión, personalidad, valores, creatividad, activo, dinámico, intuición, líder, preparación intelectual.*



FICHAS DE OBSERVACIÓN

Tema : *Proyecto de Vida*

Subtema: *Identidad Personal*

Fuente: *Proyecto Conaced Cartagena de Indias.*

Lugar: *Escuela Taller Cartagena de Indias*

Fecha: *28-30 de Junio*

Contenido del Registro: *El proyecto de vida es entendido como el conjunto de valores en los que cree un individuo, que estructuran y dinamizan su personalidad*

Comentarios Pertinentes: *Los jóvenes interiorizaron estos conceptos trayendo a la dinámica del taller ejemplos de su vida personal.*

Palabras Claves: *Identidad, proyección, liderazgo, decisión, personalidad, valores,*

3.2.9. **Actividades desarrolladas.** Todos los seres humanos desean además de ser respetados en su individualidad, alcanzar cierto status y reconocimiento que reafirme su estima personal, valía y orgullo que le garanticen una proyección exitosa al interior y exterior de la organización o área de trabajo; de acuerdo a esta definición el Trabajador Social en practicas desarrolló programas y acciones en esta área que buscaban incidir de manera determinante en el desarrollo y potencialización de las personas desarrollando las siguientes actividades: (Ver registro fotográfico)

- φ **Concurso de Valores**, en donde todos los talleres participaron con sus respectivos Maestros; el objetivo de este concurso era promover, rescatar, e internalizar una serie de valores que se han invertido como son el Respeto, Tolerancia, Honestidad, Sentido de pertenencia, Participación.

El resultado de esta actividad fue muy positivo ya que permitió a cada integrante de la Comunidad educativa crecer como personas y brindarle a la institución actitudes positivas que se ponga en practica en nuestro quehacer diario, además se

ANEXOS

mostraron las primeras bases de cohesión grupal en cada taller y se dieron las muestras de creatividad y entusiasmo de los jóvenes para llevar a cabo este evento.

- ⊕ **Elección de Representantes de Talleres**, las bases de este proceso existían desde años anteriores, pero se pudo llevar a cabo en este periodo del año (agosto 2000) y en donde la Trabajadora Social en prácticas actuó como apoyo y coordinador del proceso, para lo cual se estableció para este grupo un formato de funciones y recomendaciones; se observó en esta actividad el liderazgo innato que asumían los jóvenes, por lo cual se hizo necesario contribuir a la formación integral de estos capacitándolos en temas que les permita afianzar sus conocimientos y desempeñar su rol como tal.

Este grupo tuvo un receso durante la jornada académica de la Escuela pero es muy necesario e importante que se reactive y se les continúe brindando los espacios para reunirse y en donde puedan hacer aportes importantes a la institución.

- φ **Jornada Cultural**, el objetivo de esta actividad era integrar a todo el personal de la Escuela Taller (directivos, administrativos, maestros, aprendices) y fortalecer las relaciones interpersonales, el resultado de esta jornada fue muy satisfactoria, en donde todo el personal se lleno de entusiasmo, en donde cada cual mostró otras facetas de su personalidad, de su cultura, aflorando talentos desconocidos.

- φ **Encuentros Deportivos**, ínter talleres, masculinos y femeninos.

- φ **Cabildo de Getsemaní**, es una actividad en la cual la Escuela ha participado desde años anteriores, y en donde además de buscar la integración de sus miembros, se busca la proyección de la institución; este año se logró participar con el grupo de gaita y danza y con el montaje de toda una coreografía organizada para la presentación de la Escuela en donde se mostraron las habilidades artísticas de todo los participantes.

- φ **Capacitación**. Los procesos de formación y capacitación dirigen sus esfuerzos a brindar una serie de elementos que

contribuyan en la formación humana al interior de las organizaciones; las actividades realizadas estuvieron dirigidas a dos sectores, los aprendices y los maestros.

- Seminario taller sobre preparación para la vida laboral niveles D y E, a través del Sena y su oficina Información para el Empleo, con una intensidad horaria de cuatro (4) horas.
- Charlas informales sobre proyecto de vida a los niveles A, B, y C, sobre Liderazgo, dirigida a los representantes de talleres.
- Campañas preventivas sobre sexualidad; a través del Dadis.
- Capacitación sobre Didáctica de Formación, con una intensidad de 80 horas, realizada con convenios con el Sena; y en donde se les propuso una metodología para la implementación en su labor como docente.

φ **Participación y grupos de referencia. (Danza, Gaita, Teatro)**