

LA TIENDA DEL CIELO

Hace mucho tiempo caminaba por el sendero de la vida encontré un letrero que decía: "LA TIENDA DEL CIELO", me acerque y la puerta se abrió lentamente, cuando me di cuenta, yo estaba adentro.

Vi muchos ángeles parados en todas partes, uno de ellos me entrego una canasta y me dijo: "Ten, compra con cuidado, todo lo que un cristiano necesita está en la tienda".

Compré dos cajas de **ESPERANZA** y dos bolsas de **FE**. Me encanto el empaque del **FERDÓN**.

Me detuve a comprar **FUERZA Y CORAJE**, para ayudarme en este privilegio que es la vida.

Ya tenia casi lista la canasta cuando recordé que necesitaba **AMOR**, y que no podía olvidar la **SALVACIÓN** que la ofrecían gratis; entonces tome bastante para salvarme.

Caminé hacia el cajero para la cuenta pues creí que ya tenia todo lo que el cristiano necesita, pero cuando iba a llegar vi la **ORACIÓN** y la puse en mi canasta repleta, porque sabia que cuando saliera de ahí la iba a necesitar.

La **PAZ** y la **FELICIDAD** estaban en los estantes pequeños al lado de la caja, entonces aproveche para cogerlas, la **ALEGRÍA** colgaba del techo y arranqué uno para mí.

Llegué al cajero y le pregunté: ¿Cuánto le debo? El sonrió y me contestó: "lleva tu canasta a donde vayas"

Si, pero ¿Cuánto le debo? El otra vez sonrió y me dijo: "No te preocupes! Jesús cristo pago tus deudas."

AGRADECIMIENTOS

Antes que nada agradezco a DIOS por su inmenso amor y por llenarme cada día de su gracia y fortaleza, lo cual me permitió alcanzar esta meta tan importante y por que se que El esta conmigo siempre en todos los momentos de mi vida.

A mi familia por que a pesar de las dificultades siempre han sido mi apoyo y mi mayor motivación a salir adelante. También a Juanchi, mi sobrino por que a pesar de que llego en un momento difícil pudo llenarnos de luz y felicidad.

A Jorge Mario, mi novio, por llegar a mi vida brindándome su amor y apoyo incondicional en todo momento. A su familia por su amabilidad y calidez.

A mis amigas de la "U" Dayana, Jeismy, Carmen, Masiel y Giaovis, Gracias por todos aquellos momentos que vivimos juntas y que siempre estarán en mi memoria. También a mi compañera de tesis Mireth por su compañía durante este proceso, en el cual nos apoyamos mutuamente y aprendimos muchas cosas juntas, también la considero una amiga.

A la profesora Gloria Giammaria, por su disposición y apoyo durante el desarrollo de este proceso, brindándonos siempre sus valiosos conocimientos y orientándonos hacia una excelente formación profesional.

A al Fundación Amanecer y sus usuarios, por brindarnos el espacio para el desarrollo de nuestra practica profesional, en cual adquirí una valiosa experiencia laboral.

A la Universidad De Cartagena, especialmente al equipo que conforma el programa de Trabajo Social (cuerpo directivo y docentes) por su empeño y dedicación durante el transcurso de nuestra formación profesional.

ANA NELYS ESPINOSA TARCITANO

AGRADECIMIENTOS

A DIOS por estar en cada momento de mi vida, dándome discernimiento, sabiduría y fortaleza para afrontar con serenidad mis aciertos y desaciertos. Por que gracias a él hoy puedo alcanzar una de mis metas.

A mis padres y hermanos por su amor y apoyo incondicional, por ser mi principal fuente de inspiración para el logro de esta meta. Por que a pesar de los miles obstáculos habidos para conseguirla siempre con mucho amor y dedicación estuvieron hay.

A Denis, mi tía, a quien adoro con toda el alma por su amor y apoyo incondicional.

A Cesar Augusto, mi novio, por su amor, dedicación, acompañamiento y apoyo durante todo el transcurso del proceso de formación. Igualmente a su familia por cariño y acompañamiento.

A Ladis y yuranis por compartir emociones y tristezas. Además de construir hermosas anécdotas. Gracias por su apoyo.

A mi compañera y amiga de tesis Ana Nelis por soportarme y compartir junta todo este proceso gracias.

A la profesora Gloria Gíammaría por su tiempo, dedicación y esfuerzo, por hacer día a día profesionales, con excelentes argumentos teóricos.

A la universidad de Cartagena especialmente al cuerpo de docentes y directivos que conforman al programa de trabajo social, por el excelente trabajo que realizan para ofrecer al estudiante lo mejor en educación

A la fundación amanecer por que gracias a ellos pudimos realizar una excelente labor social, además de crecer a nivel personal y profesional. A todo el equipo de trabajo gracias por su apoyo y sus valiosos aportes a nuestro proceso de formación.

MIRLETH MERCADO MELENDEZ

SISTEMATIZACIÓN
METODOLOGÍA DE INTERVENCIÓN DEL
TRABAJADOR SOCIAL
EN EL SECTOR MICROEMPRESARIAL

SISTEMATIZACION
METODOLOGIA DE INTERVENCION DEL TRABAJADOR SOCIAL
EN EL SECTOR MICROEMPRESARIAL

ANA NELYS ESPINOSA TARCITANO
MIRLETH MERCADO MELENDEZ

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y EDUCACION
PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL
CARTAGENA DE INDIAS D. T. Y C.

2008

T
361.32
E65

6

SISTEMATIZACION
METODOLOGIA DE INTERVENCION DEL TRABAJADOR SOCIAL
EN EL SECTOR MICROEMPRESARIAL

ANA NELYS ESPINOSA TARCITANO
MIRLETH MERCADO MELENDEZ

Trabajo de grado para optar al titulo de
Trabajadora social

Docente Asesor
GLORIA GIAMMARIA

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y EDUCACION
PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL
CARTAGENA DE INDIAS D. T. Y C.

2008

LISTA DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Orientación laboral de las microempresas	33
Tabla 2. Nivel educativo de los microempresarios	34
Tabla 3. Percepción de los microempresarios acerca de los Objetivos del Proyecto	75
Tabla 4. Percepción de los microempresarios sobre los temas Desarrollados	76
Tabla 5. Utilización de las dinámicas en las capacitaciones en Desarrollo Humano	77
Tabla 6. Utilización de los materiales de apoyo en el proyecto	78
Tabla 7. Nivel de puntualidad de los microempresarios en las Actividades	79
Tabla 8. Percepción de los microempresarios acerca del lugar donde se desarrollaron las actividades del proyecto	80
Tabla 9. Percepción de los microempresarios acerca de su participación en el desarrollo de las capacitaciones en Desarrollo Humano	81
Tabla 10. Consideraciones de los microempresarios acerca del nivel de asistencia a las actividades realizadas	82
Tabla 11. El trabajador social como facilitador del proceso de aprendizaje en el desarrollo del proyecto	83
Tabla 12. Cambios generados en los microempresarios a partir de las capacitaciones en Desarrollo Humano	84
Tabla 13. Percepción de los microempresarios sobre sus Relaciones interpersonales con grupos	85
Tabla 14. Como considera usted el horario utilizado para las capacitaciones en desarrollo humano	86
Tabla 15. En que han influido las capacitaciones de desarrollo	87

Tabla 16.	humano en las relaciones con sus clientes Antigüedad de los clientes de los microempresarios Encuestados	88
Tabla 17.	Cambios notados en el comportamiento de los microempresario para con los clientes.	89

LISTA DE ANEXOS

	Pág.
Anexo 1. TIPOS DE MICROEMPRESAS VINCULADAS A LA FUNDACION AMANECER	100
Anexo 2. EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS TALLERES – DESARROLLO HUMANO	101
Anexo 3. EVIDENCIAS FOTOGRAFICAS INTEGRACIONES	104
Anexo 4. INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE INFORMACION MICROEMPRESARIOS	106
Anexo 5. INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE INFORMACION FAMILIARES	107
Anexo 6. INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE INFORMACION CLIENTES	108
Anexo 7. INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE INFORMACION MICROEMPRESARIOS (diligenciado al finalizar cada taller)	109
Anexo 8. FICHA DE OBSERVACION	110
Anexo 9. ALGUNOS FORMATOS FACILITADORES DE LAS TEMATICAS TRATADAS EN LOS TALLERES DE DESARROLLO HUMANO	111

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN 3

1. OBJETO DE SISTEMATIZACIÓN..... 6

1.1 PROBLEMA DE SISTEMATIZACIÓN 6

 1.2 ANTECEDENTES 6

 1.3 JUSTIFICACIÓN..... 7

 1.4 PREGUNTAS O EJES TEMÁTICOS..... 8

1.5 OBJETIVOS DE LA SISTEMATIZACION 9

1.5.1 GENERAL..... 9

 1.5.2 ESPECIFICOS..... 9

1.6 MARCO DE REFERENCIA TEÓRICO CONCEPTUAL 10

 1.7 ESTRATEGIA METODOLOGICA..... 17

 1.7.1 CONCEPTUALIZACIÓN..... 17

 1.7.2 propuesta metodología 17

 1.7.3 técnicas de recolección de información 18

 1.7.4 fuentes de información 20

2. ANALISIS DEL CONTEXTO 22

2.1 CONTEXTO INTITUCIONAL 22

 2.1.1 misión 23

 2.1.2 visión..... 24

 2.1.3 políticas organizacionales..... 24

 2.1.4 principios y valores corporativos..... 25

 2.1.5 fondo rotatorio de crédito..... 25

 2.1.6 modalidades de crédito:..... 26

 2.2 PROYECTO DE ACCIÓN..... 27

 2.2.1 Justificación 27

2.2.2 objetivo general.....	28
2.2.3 objetivos específicos.....	29
2.2.4 metodología.....	29
2.2.5 cobertura	31
2.2.6 recursos	31
2.3 EQUIPO EJECUTOR DEL PROYECTO	32
2.4 CONTEXTO DE LA EXPERIENCIA.....	33
3. DESCRIPCION DE LA EXPERIENCIA	36
4. ANÁLISIS DE LA EXPERIENCIA.....	54
5. EVALUACIÓN DE LA EXPERIENCIA.....	90
5.1 PROYECTO.....	90
5.2 PRACTICAS	90
5.3 LA REALIDAD.....	91
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	95
BIBLIOGRAFÍA	97
ANEXOS	99

INTRODUCCIÓN

"La nueva gran misión del trabajo social es la promoción social y económica de las grandes mayorías de segregados y desheredados que generan los actuales mecanismos económicos. Recuérdese que una sociedad solo llegara a ser democrática cuando tenga una economía de todos, por todos y para todos.

Por eso los trabajadores sociales deberán aprender elementos macroeconomía y microeconomía, a construir cooperativas, a ejercer y enseñar la autogestión a la gente más sencilla para que ella maneje sus propios proyectos y empresas. Más y mejores canales de comunicación con la sociedad civil, más trabajo social y nuevas capacidades técnicas, además de su ya probado compromiso con los seres humanos. Pero, ustedes lo harán con lujo de competencias físicas y humanas"¹

El texto anterior nos muestra claramente que en la actualidad son cada vez más complejas las exigencias que el medio demanda, eso implica el surgimiento de nuevos espacios en los cuales el trabajador social puede y debe intervenir, utilizando como herramientas todos los elementos teóricos y metodológicos que adquiere en el transcurso de su formación profesional.

La micro empresa es uno de los temas considerablemente nuevos para la intervención de trabajo social, debido a que esta representa para un gran porcentaje de la población desempleada una alternativa para la generación de Ingresos que les permite garantizar su bienestar personal y/o familiar, lo que

¹ POVEDA RAMOS GABRIEL. Los trabajadores sociales. En: revista colombiana de trabajo social #2 unidad de artes graficas. Facultad de humanidades universidad del valle. Enero de 1998

evidencia la importancia que tiene la microempresa para el desarrollo social de esta población.

Es por ello que nace el interés de que las intervenciones del trabajo social en este campo adquieran cada vez mas importancia y consolidación, respaldando esto se pretende consignar en este trabajo la experiencia que se está desarrollando en la practica de trabajo social con grupos de micro empresarios vinculados al proyecto "Fortalecimiento de micro emprendimientos productivos conformados por la comunidad que habita en las faldas de la popa y la ciénaga de la virgen" (FOMIPYME) desarrollado en la fundación amanecer Donde específicamente lo que se busca sistematizar es la metodología de intervención del trabajador social en el sector micro empresarial en la ciudad de Cartagena.

En la presente propuesta se evidencian los aspectos más importantes que deben ser tenidos en cuenta para desarrollar del proceso de sistematización, como son:

En el primer capítulo, se encuentra todo lo relacionado con el objeto de la sistematización, el cual incluye el problema, los antecedentes, la justificación y los ejes temáticos del proceso de sistematización.

El segundo capítulo, contiene lo referente al análisis del contexto: el contexto institucional, el proyecto de acción, el equipo de intervención y el contexto de la experiencia.

En el tercer capítulo, se encuentra todo lo relacionado con la descripción de la experiencia: la recuperación cronológica de la experiencia, etapas de intervención, actitudes desarrolladas y los actores que participaron en ella.

El cuarto capítulo se refiere al análisis de la experiencia y en ellas se encuentran contenidas una serie de información sobre la percepción de los microempresarios acerca del proyecto de acción. En el análisis de la experiencia, se describe el enfoque o paradigma epistemológico que direccionó la intervención, así como

también las teorías sobre la temática de Desarrollo Humano que demarcaron la metodología de intervención de las trabajadoras sociales.

En el quinto capítulo encontramos la descripción de la experiencia como tal: en ella la concordancia, proyecto, práctica, realidad, facilitadores / obstaculizadores, aciertos y errores de la experiencia.

Y finalmente en el sexto capítulo se encuentran las conclusiones recomendaciones del proyecto de sistematización.

CAPITULO I

EL OBJETO DE SISTEMATIZACIÓN

1. OBJETO DE SISTEMATIZACIÓN

1.1 PROBLEMA DE SISTEMATIZACIÓN

Este trabajo pretende sistematizar la acción profesional del trabajador social en el proyecto "Fortalecimiento de micro emprendimientos productivos conformados por la comunidad que habita las faldas de la popa y la ciénaga de la virgen" (FOMIPYME) desarrollado por la fundación Amanecer año 2007 -2008.

Lo que implica tomar todos los elementos metodológicos que transversalizan el proceso, como son la caracterización, sensibilización, organización y formación de la población beneficiada (noventa y un microempresarios) dado que metodología constituye una serie de estructuras y procesos que dependen muchas veces de las posiciones que asumen los profesionales en la realidad que atienden. Lo que indica que la metodología se alimenta de la experiencia. Por lo cual se ha tomado esta como objeto de sistematización.

1.2 ANTECEDENTES

Esta propuesta de sistematización se realiza con el fin de rescatar el proceso metodológico implementado en el trabajo con micro empresarios, procurando así multiplicar y potencializar la experiencia en futuras intervenciones.

Esta propuesta se enmarca en el proyecto de gestión "fortalecimiento de micro emprendimientos productivos conformados por la comunidad que habita en las faldas de la popa y las ciénaga de la virgen" (FOMIPYME) el cual se desarrolló en la Fundación Amanecer en la ciudad de Cartagena en 2007-2008

Luego de haber indagado sobre la existencia de anteriores trabajos de sistematización relacionados con el tema. Se halló que en el centro de documentación de la facultad de ciencias sociales y educación de la Universidad de Cartagena solo existen tres trabajos relacionados con el tema que aquí compete, los cuales no pudieron ser revisado por no encontrarse temporalmente en este lugar.

Y por otro lado la fundación Amanecer a pesar de que ejecuta constantemente proyectos con grupos de micro empresarios, no cuenta con ningún tipo de sistematización que evidencien las formas de intervención que estos manejan en el sector micro empresarial, por tal razón esta propuesta de sistematización representa para la fundación un valioso aporte bibliográfico.

1.3 JUSTIFICACIÓN

La sistematización es primordial para el profesional de trabajo social por que pretende rescatar la particularidad y los momentos importantes de cada experiencia, a través de su análisis crítico y reflexivo, brindando elementos que enriquecen la reflexión teórica y metodología del proyecto que se desarrolla, ampliando nuevos horizontes de análisis, fortaleciendo la visión y el accionar de la experiencia.

"El fin de la sistematización es enriquecer las teorías comúnmente aplicadas, considerando que una gran debilidad de la profesión es la no recuperación de las acciones, lo cual tiende a ser una constante en el que hacer profesional que limita el análisis y la validación de las teorías con la realidad"²

2 PUERTA, Antonio. Evaluación y Sistematización de Proyectos Sociales, una metodología de investigación. 1ª edición, enero de 1997, Antioquia, Pág. 118.

Es por esto que la propuesta de sistematización busca recuperar la experiencia vivida a través del análisis de la metodología. Ubicándola como eje central del proyecto para así lograr una mayor comprensión de los procesos sociales generados, haciendo de esta una retroalimentación constante donde se evalúe además de los resultados el proceso de intervención profesional.

La importancia de esta propuesta radica en recopilar todos aquellos aspectos y particularidades de los momentos más relevantes del proceso que se desarrolló con los microempresarios vinculados al proyecto "fortalecimiento de micro emprendimientos productivos conformados por la comunidad que habita en las faldas de la popa y las ciénagas de la virgen" (FOMIPYME) desarrollado en la fundación Amanecer con el fin de aportar nuevos conocimientos y orientar otras experiencias que se generen desde el sector micro empresarial, lo cual representa para los y las profesionales de esta área, aportes que permitirán en su futuro ejercicio conocer e identificar formas de intervención.

1.4 PREGUNTAS O EJES TEMÁTICOS

- ¿Qué nivel de aceptación tuvieron las estrategias implementadas por las trabajadoras sociales durante la ejecución del proyecto?
- ¿Cómo influyo la metodología utilizada por las trabajadoras sociales en el proceso de aprendizaje de los microempresarios?
- ¿Qué importancia tiene tomar en cuenta las características socioeconómicas de los microempresarios para el aprendizaje de las temáticas tratadas durante la intervención del trabajador social?

- ¿Cuáles fueron los procesos sociales generados en los microempresarios, a partir de la metodología implementada por las trabajadoras sociales durante el desarrollo del proyecto?
- ¿Que importancia tiene la apropiación de teorías por parte de las trabajadoras sociales, para el desarrollo de sus intervenciones?

1.5 OBJETIVOS DE LA SISTEMATIZACION

1.5.1 GENERAL

Recuperar los elementos relevantes que surgen en el proceso de intervención profesional, partiendo de la metodología que utiliza el trabajador social en el trabajo con los microempresarios atendidos por fundación Amanecer en la ciudad de Cartagena, a fin de ofrecer un modelo de intervención para este sector.

1.5.2 ESPECIFICOS

- ◆ Proponer una metodología de intervención del trabajador social en el sector micro empresarial, sustentada por teorías que validen su accionar, lo cual sirva de apoyo a posteriores intervenciones.
- ◆ Identificar las debilidades y fortalezas del proceso metodológico implementado por las trabajadoras sociales en el sector micro empresarial vinculado a la Fundación Amanecer, a fin de mejorar intervenciones futuras.
- ◆ Identificar los procesos sociales generados en el grupo de micro empresarios atendidos por fundación Amanecer en la ciudad de Cartagena, a partir de la metodología implementada por las trabajadoras sociales.

1.6 MARCO DE REFERENCIA TEÓRICO CONCEPTUAL

Los procesos de aprendizaje del ser humano no se basan solo en experiencias, deben existir también espacios de reflexión y adquisición de conocimientos que permitan mejorar lo aprendido en la experiencia; por ello, se han creado las escuelas, universidades, cursos de capacitación y otras instancias educativas informativas que promuevan el conocimiento y el desarrollo del individuo.

Es aquí donde el trabajador social juega un papel importante como agente dinamizador de procesos sociales a través de acciones orientadas a mejorar el desarrollo del individuo. Estas acciones están orientadas por elementos metodológicos propios de la acción profesional (métodos, enfoques, técnicas).

“la metodología se basa en la convicción de la necesidad de movilizar procesos de cambio social, es la única razón que dota de su justo valor a la acción de trabajo social en los diversos núcleos poblacionales... en la necesidad de dinamizar procesos psicosociales orientados al hallazgo de fuentes de transición entre las necesidades humanas y sus diferentes grados de satisfacción”³

Esto muestra la importancia de la acción profesional a través de procesos metodológicos que produzcan un cambio en la realidad que se interviene, la cual es cambiante de acuerdo a sus características culturales, sociales y económicas, como lo es en este caso el sector microempresarial.

³ CASTILLEJOS BEDWELL, simón y BARREIX MOAXES, Juan B. Metodología y método en la praxis comunitaria. México D.F. Fontanera, 1997. Pág. 106



“Tocando aspectos generales de la microempresa encontramos que Las microempresas tienen las siguientes características:

- *Establecimientos con un máximo de 15 trabajadores, aunque la inmensa mayoría no rebasa los cinco trabajadores*
 - *Operaciones poco intensivas de capital, casi no utilizan la tecnología y cuando lo hacen ésta no es avanzada, por lo que dependen en gran medida del factor trabajo*
 - *Su principal recurso es la mano de obra*
 - *La gran mayoría pertenece a un solo propietario o dueño y en muchos casos se trata de un negocio familiar, por lo que es frecuente que no exista una separación entre el presupuesto familiar y el de la microempresa;*
 - *En muchas de ellas no hay empleados asalariados y quienes trabajan son los miembros de la familia*
 - *Existe un alto porcentaje de mujeres propietarias del negocio*
 - *Su volumen de operaciones es sumamente reducido*
 - *Escasos o nulos conocimientos de gestión*
 - *Limitado o nulo acceso al sector financiero formal*
- Una buena parte de ellas pertenece al sector informal”⁴*

Derivado de las características antes enumeradas, podemos decir que el rasgo fundamental de las microempresas es la precariedad y que de hecho, existe un alto porcentaje de casos en los que la unidad económica es más una estrategia de supervivencia familiar que una verdadera fuente de acumulación de capital. No obstante, hay que reconocer que sí existen algunos casos minoritarios de microempresas que podríamos denominar “consolidadas” que logran superar el nivel de supervivencia, permitiendo a sus propietarios lograr unas condiciones de ingreso que les garantizan un nivel de vida digno

⁴ Algunas de estas características han sido tomadas de las definiciones de otros autores, entre ellos el BID (1997); carpintero (1998), Murguía (2000) y Ubernel (1997).

*"la microempresa y la mediana empresa son organizaciones atendidas por el trabajo social con dos enfoques complementarios: hacia adentro minimizando el conflicto entre las bases trabajadoras y los empresarios y hacia fuera capacitando a sus directivos, los empresarios, para manejar el entorno y dimensionar la organización en un contexto incierto y cambiante"*⁵

En este texto se puede identificar la actual demanda de trabajo social como profesión que aplica herramientas requeridas por el contexto que atiende a nivel interno y externo propiciando mejores ambientes de trabajo, empresarios comprometidos con el desarrollo de su organización y el suyo propio.

Este sector se constituye en un reto para trabajo social, puesto que a través de él podrá mostrar otra faceta diferente a la concebida por años, el "asistencialismo", sin perder la esencia de su acción profesional que es el hombre y su entorno.

A continuación se expresaran como fundamentos teóricos, aspectos importantes relacionados con la metodología de intervención del trabajo social en el campo microempresarial:

"En 1976 Jaime Carvajal, director de la fundación Carvajal de Cali, decidió crear el programa de micro empresas con el fin de apoyar a este sector de la economía.

Hoy en día muchas personas y entidades públicas y privadas transitan la ruta señalada por don Jaime; gracias a esta labor el país cuenta con una amplia variedad de programas con distintos enfoques, todos animados por el objeto de posibilitar que los pequeños empresarios hagan realidad su ideal de empresa, de sociedad y de país.

Dentro de las estrategias que se desarrollaron con el surgimiento del plan nacional para el desarrollo de la micro empresa estuvo:

- Capacitación
- Accesoría
- Comercialización

⁵ VARGAS DE ROA, Rosa Margarita.OP.cit.

- Asistencia técnica
- Marco legal
- Organización micro empresarial”⁶

“todas las actividades que realizamos, desde las mas sencillas hasta las mas complicadas, necesitan organización.

Eso nos lleva a pensar que el hombre, para poder realizar sus tareas, tuvo que organizarse.

En realidad, desde los mismos comienzos de la humanidad, el hombre entendió que debía organizarse.

Para atender a las necesidades de alimentarse, la familia se fija una meta que es conseguir alimento, para lograrlo, los diferentes miembros de la familia se organizan y se reparten tareas”⁷

La organización como tal ha hecho parte de la metodología de intervención del trabajo social a través de diferentes acciones sociales encaminadas al logro del desarrollo integral del ser humano, desarrollo que abarca lo físico, psicológico y material.

“Es necesario ahora identificar y describir como se puede vivir la vida de una manera completa, equilibrada y armónica, tratar de mostrar una reflexión de la vida del ser humano en cuanto persona, buscando la mejor concientización sobre todas las facetas, dimensiones y aspectos que la componen; de hecho, lo rico y complejo de la vida de la persona humana hace que sea un desafío tratar de mostrar las dimensiones que la constituyen; pero en la medida en que nos propongamos con seriedad esta tarea; podremos lograr en alguna medida que el ser humano se personalice, se dignifique y se realice mas, desarrollando sus capacidades y sus potencialidades al máximo”⁸

⁶ FUNDACION SEDECOM. ¿de donde venimos? Génesis de una propuesta. Serie de programas de Mercadeo, 1995. Bogota, Colombia. Pág. 53.

⁷ ASOCIACIÓN GRUPOS SOLIDARIOS DE COLOMBIA. Organicemos, Serie de Cuadernos de Trabajo para grupos solidarios y famiempresarios. Géminis Ltda., 1991. Pág. 45.

⁸ RENDON ECHEVERRI, Jorge Álvaro. Serie de formación integral. Ética, ciclo IV, segunda parte. Instituto ferrini. Santa fe de Bogota: serfin Educativo, 1997. Pág. 167.

En este texto se puede identificar la necesidad que tiene el individuo de crecer y desarrollarse como persona, la capacitación y la formación para el desarrollo humano de los individuos constituye una herramienta eficaz para el propósito de las entidades sociales de propiciar el desarrollo integral de las personas a quienes dirige su acción, además, es para estas personas una estrategia en la que se lleva a la autorreflexión, el autoconocimiento y la interacción de otros individuos para su beneficio personal y colectivo.

Es así como el trabajador social debe manejar con claridad diferentes conceptos que le permitan direccionar su acción. Tales como DESARROLLO HUMANO, que significa en nuestro ámbito laboral la creación de un entorno en el que las personas puedan hacer plenamente realidad sus posibilidades y vivir en forma productiva y creadora de acuerdo con sus necesidades e intereses. Considerando que Los pueblos son la verdadera riqueza de las naciones, y por ende, el desarrollo consiste en la ampliación de las opciones que ellos tienen para vivir de acuerdo con sus valores. Por eso el desarrollo significa mucho más que crecimiento económico.

El Desarrollo Humano puede definirse como un proceso permanente, integral y coherente tendiente hacia la realización del ser humano, en el marco de sus circunstancias y posibilidades. Donde la formación de este juega un papel trascendental.

"independientemente de cual sea el eje o núcleo de la intervención (económico, político y cultural) la formación aparece siempre como estrategia privilegiada en el logro de la promoción integral de los sectores populares.

En consecuencia el plan de formación tiene que responder a los fines y objetivos de la intervención global; explicitar las metodologías mas adecuadas a las características y necesidades de los grupos, señalar los contenidos pertinentes; las fases de la formación, la selección de los eventos mas apropiados a las diferentes etapas y los sistemas de evaluación para retroalimentar el proceso.

En la medida en que el proceso de formación se sume con la actitud y la convicción de que la comunidad tiene sus vivencias, unos conocimientos y una sabiduría para enfrentar su realidad, el agente externo entra a desempeñar un papel como dinamizador de procesos que permean todas las relaciones con la comunidad⁹

El proyecto de acción que se sistematiza en este documento se basa en un proceso de formación que busca el desarrollo y crecimiento humano del empresario y la microempresa, teniendo como fundamento para sistematizar lo siguiente:

Entre teoría-práctica (realidad) siempre se establece un intercambio, un enlace y en la sistematización se intenta producir conocimientos partir de las experiencias, de ahí que la práctica vivida sea el sustento esa nueva teoría.

Por otro lado en cuanto a lo relacionado con la praxis del trabajo social se ha definido que Trabajo Social es una profesión orientada sustancialmente por su compromiso con lo social, entendido como el espacio de la construcción humana, del desarrollo de la cultura, de la definición y la interacción de los sujetos y de las instituciones, de la convergencia de múltiples ámbitos, económico, político, religioso; es decir, se trata de un concepto complejo que abraza la totalidad de la vida humana con sus múltiples y cambiantes facetas y los ámbitos temporo-espaciales en los que ésta tiene lugar.

La Complejidad y cambio resultan ser, de esta manera, dos nociones indisolublemente ligadas a la praxis del profesional del trabajo social. En esa medida, los profesionales deben estar preparados para asumir el reto de producir conocimientos y crear condiciones para instaurar posibilidades de desarrollo

⁹ RENDON ECHEVERRI, Jorge Álvaro. Serie de formación integral.ética, cicloIV, segunda parte. Instituto Ferrini. Santa fe de Bogota: Serfin Educativo, 1999. pág. 167.

humano y social en contextos caracterizados por la complejidad, la incertidumbre y, con frecuencia, las iniquidades y las limitaciones de todo tipo que parecieran jugar en contra de las posibilidades de logro de las metas profesionales. Ello, en América Latina y, especialmente, en Colombia impone enormes retos al Trabajo Social tanto para la construcción de saberse como para el diseño de políticas y alternativas de desarrollo social y para la ejecución de las mismas, en cada uno de los múltiples espacios profesionales en los que tiene lugar la praxis del trabajador social. De ahí la necesidad de producir colectivamente lecturas renovadas de la realidad en la cual actuamos, de aportar a su comprensión, pero, y quizás fundamentalmente, de estar en condiciones de contribuir a su transformación en dirección a los ideales de desarrollo humano y social que subyacen a nuestra práctica y que nos dan identidad en el amplio espectro de las disciplinas y de las profesiones sociales.

Tradicionalmente, se ha considerado al Trabajo Social como una profesión del hacer, poseedora de un rico arsenal metodológico, técnico e instrumental y con notorias deficiencias en la teoría y en el campo de la construcción de saberes. Es indispensable en cualquier profesión la díada teoría-práctica. En esa medida, de idéntica forma como no resulta posible deslindar nuestra responsabilidad con la construcción de saberse y con el aporte a la comprensión de la compleja realidad en la que estamos inmersos, permanentemente amenaza con desbordarnos, tampoco podemos despreñar nuestro compromiso con el desarrollo permanente de aquello que se ha constituido en una de las fortalezas que nos identifica, nuestra capacidad para insertarnos y actuar en los más disímiles contextos sociales e intentar desde ellos construir condiciones propicias para lo humano y lo social.

1.7 ESTRATEGIA METODOLOGICA

1.7.1 CONCEPTUALIZACIÓN

La sistematización es básicamente un acto de conocimiento enlazado a una experiencia practica que desde hace tiempo se ha convertido en la alternativa mas viable para el desarrollo de profesión.

La experiencia a recuperar en particular se enmarca en la propuesta planteada por Antonio Puerta, quien define la sistematización como una disciplina de conocimiento que enseña a ligar el trabajo de reflexión a la vida, a usar la vida misma, la experiencia y lo cotidiano como materia prima del trabajo intelectual, del pensamiento creativo. Para él sistematizar es desarrollar el hábito de pensar en la acción, de reflexión sobre los actos, de interpretar los hechos.

1.7.2 propuesta metodología

Para la realización de esta sistematización se utilizará como referencia la propuesta mitológica alternativa para la sistematización de Antonio Puerta, la cual se resume en los siguientes aspectos:

DETERMINACION DE LOS ANTECEDENTES DE LA SISTEMATIZACION:

- responsables de la iniciativa
- tiempo de la iniciativa
- responsables de la sistematización
- condiciones administrativas
- organización interna
- alternativas de capacitación

DEFINICION DE LOS PROPOSITOS DE LA SISTEMATIZACION

FORMALIZACION DE LA EXPERIENCIA

- el proyecto base de la experiencia
- la institución patrocinadora del proyecto

COMPONENTES DE COYUNTURA DE LA EXPERIENCIA

DEFINICION DEL OBJETO DE LA SISTEMATIZACION

DISEÑO METODOLOGICO DE LA SISTEMATIZACION

- las variables
- los indicadores
- las fuentes de información
- organización de la información
- interpretación de información

RECUPERACION DEL PROCESO DE SISTEMATIZACION

EVALUACION DE LA EXPERIENCIA

ANALISIS Y CONCLUSIONES

COMUNICACIÓN DE LA EXPERIENCIA

1.7.3 técnicas de recolección de información

Para la recolección de la información necesaria de acuerdo a la experiencia, se utilizaron las siguientes técnicas de recolección de información. (Ver anexos)



Técnicas	instrumento
Investigación documental	ficha bibliografía
Entrevista estructurada	guía de entrevista
Observación participante	guía de observación y diario de campo

INVESTIGACION DOCUMENTAL: Esta fue implementada al inicio del proceso de sistematización, facilitando la comprensión de los diferentes conceptos y temáticas manejadas durante el diseño de la propuesta de sistematización y el desarrollo del proyecto. Entre estos temas se encuentran: los antecedentes del proyecto y de la sistematización, el contexto de la población de microempresarios (a nivel mundial, nacional, regional y local), los diferentes planteamientos teóricos sobre desarrollo humano y métodos empleados en la intervención con microempresarios, generalidades del sector micro empresarial, etc. Los documentos que facilitaron esta investigación fueron: los estudios socioeconómicos y diagnósticos sociales de los microempresarios que se encuentran en la base de datos de la fundación Amanecer, bibliografías que tratan temáticas de epistemología, desarrollo humano, metodologías de grupo, sistematización y finalmente algunas tesis relacionadas con el tema.

ENTREVISTA ESTRUCTURADA: esta técnica fue de vital importancia para la obtención de la información necesaria en el trabajo de sistematización, ya que de acuerdo a lo requerido, se estructuraron una serie de preguntas en los instrumentos de recolección de información (ver anexo), los cuales fueron aplicados a los grupos de microempresarios que participaron en el proyecto "FOMIPYME" de esta forma fue posible la obtención de las apreciaciones y opiniones frente al proceso por parte de los microempresarios.

Esta técnica se utilizó en dos etapas: la primera fue durante el conocimiento e identificación de los microempresarios y la segunda en la recuperación de la experiencia como tal.

OBSERVACION PARTICIPANTE: esta técnica fue implementada durante todo el desarrollo de la experiencia, con el fin de observar las conductas, las relaciones y la dinámica que se presentaba en el grupo de microempresarios objeto de este trabajo. Esta técnica implicó en ocasiones la interacción entre las trabajadoras sociales y los microempresarios, la cual se llevó a cabo teniendo en cuenta el objeto de la sistematización y el objeto del proyecto de acción; los lugares donde se desarrollaron fueron el salón de reuniones o de los talleres, los negocios o casas de los microempresarios. A través del acercamiento del trabajador social y estos se pudo obtener información cualitativa, la cual fue registrada en un diario de campo, de donde posteriormente se pudieron rescatar aspectos de gran importancia.

Es necesario anotar que la observación permitió al trabajador social identificar debilidades, fortalezas, avances y mejoras durante el desarrollo del proyecto.

1.7.4 fuentes de información

Para la recolección de la información se dio uso a fuentes primarias y secundarias descritas a continuación:

PRIMARIA: se entiende como aquella información que brindan las personas que de una u otra forma se encuentran relacionadas con el proyecto, y que para este caso se podrían considerar como los proveedores de la información clave para la sistematización.

- grupo de microempresarios vinculados al proyecto “fortalecimiento de micro emprendimientos productivos conformados por la comunidad que habita en las faldas de la popa y la ciénaga de la virgen” (FOMIPYME) desarrollado en la fundación Amanecer.
- Coordinadores y capacitadores del proyecto

- Clientes de las microempresas
- grupo familiar de los microempresarios

SECUNDARIA: esta hace referencia al tipo de información que otorgan los textos o documentos que contienen relación con la temática que se trate.

- Textos y documentos, encontrados en el centro de documentación de la facultad de trabajo social, en la biblioteca de la Fundación Amanecer, en las paginas de Internet, etc. que tratan el tema sobre el cual se esta trabajando.
- El diagnostico socioeconómico de los microempresarios (base de datos del proyecto FOMIPYME) atendidos por fundación Amanecer, en el cual se encuentran plasmadas las características de estos, necesarias para el análisis del contexto dentro del proyecto de sistematización.
- El proyecto de gestión sobre el cual se desarrolla la propuesta de sistematización “fortalecimiento de micro emprendimientos productivos conformados por la comunidad que habita en las faldas de la popa y las ciénagas de la virgen” (FOMIPYME)
- El portafolio de servicios de fundación Amanecer, el cual sirvió de apoyo para el análisis del contexto institucional
- Textos que tratan las temáticas de desarrollo humano, epistemología, metodologías de grupo, sistematización y generalidades del sector micro empresarial.

CAPITULO II

ANÁLISIS DEL CONTEXTO

2. ANALISIS DEL CONTEXTO

2.1 CONTEXTO INTITUCIONAL



"FUNDACIÓN AMANECER es una entidad sin ánimo de lucro, fundada en el año 1999 por un grupo de cartageneros, liderados por el sacerdote Carmelita Jorge Zurek Lequerica. Dentro de sus objetivos está promover la transformación personal y comunitaria de la población ubicada en las faldas de la popa de la ciudad de Cartagena, a través de proyectos productivos de desarrollo económico y social. Objetivo que se logra a través de la capacitación en desarrollo humano y empresarial, formación técnica en oficios y el otorgamiento de micro créditos.

En 5 años de actividades se ha capacitado a más de 700 personas, de las cuales el 87% son mujeres cabeza de hogar. Hemos impulsado la creación y fortalecimiento de más de 60 microempresas, conformadas en empresas asociativas de trabajo, grupos solidarios y famiempresas, beneficiando directamente e indirectamente a más de 2.000 personas.

Objetivo: la fundación tiene por objeto primordial apoyar proyectos alternativos comunitarios que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de familias vulnerables y vulneradas, niños, niñas, jóvenes, personas de la tercera edad, naturales y jurídicas; para suscitar en el distrito de Cartagena de indias y/o departamento de bolívar un entorno económico, político y sociocultural mas solidario y fraterno.

Área de influencia:**Cerro de la Popa y sus alrededores:**

- 70.000 personas
- 35 Barrios
- 52.4% Mujeres
- 47.6% Hombres
- Estratificados nivel 1 y 2 SISBEN
- Tasa Desempleo 23%
- Tasa de natalidad jóvenes 10 - 19 años 12.1 por cada 1.000 habitantes
- Tasa de natalidad general 22.1 por cada 1.000 habitantes.

2.1.1 misión

Fundación Amanecer es una entidad sin ánimo de lucro, de carácter cívico, sociocultural y humanitaria; conformada por personas de alta sensibilidad social, que a través de procesos de formación integral y capacitación técnica y empresarial, consolida proyectos productivos con el fin de mejorar la calidad de la población pobre de los barrios ubicados en las faldas de la popa de la ciudad de Cartagena.

2.1.2 visión

En el año 2010 Fundación Amanecer será reconocida como una institución líder que contribuye al desarrollo económico y social de Cartagena, a través de la creación y consolidación de proyectos productivos con la población pobre.

2.1.3 políticas organizacionales

Estrategia Implementada por Fundación Amanecer:

La fundación basa sus programas de capacitación y formación en tres aspectos fundamentales:

Desarrollo Humano

Brindar a los usuarios herramientas para que se conviertan en personas con visión de futuro, creativos, responsables, con motivación al logro, con habilidades para Reunir recursos de todo tipo alrededor de sus ideas y decididas a la puesta en marcha de sus proyectos.

Dirigido al crecimiento interior, la superación personal y a la autoestima, orientados a la promoción de derechos y a la equidad de género.

Organización Empresarial

Dirigido a la promoción, diseño, montaje y administración de proyectos productivos. Busca promover la creación de micro emprendimientos productivos auto sostenible, basado en el trabajo asociado que garantice el mejoramiento de los ingresos familiares.

Capacitación productiva

Formación teórico-practica, que se dirige al trabajo productivo. Permite el aprovechamiento de las potencialidades, los mercados y el recurso humano y

físico disponible. Constituye la base para el dominio operacional de una ocupación determinada: panadería, repostería; confección de sandalias; modistería; elaboración de productos químicos de aseo y belleza; entre otros.

2.1.4 principios y valores corporativos

- sentido de honestidad y respeto frente a los demás
- relaciones interpersonales enmarcadas en la responsabilidad y la colaboración
- liderazgo y creatividad en pro del desarrollo personal y micro empresarial
- sentido de pertenencia que promueva el compromiso personal, social y profesional
- fomento de la equidad como principio que dinamice las relaciones interpersonales y organizacionales
- actuar con transparencia, rectitud y ética en el ejercicio de las funciones corporativas
- estimular la innovación, la creatividad y la toma de dediciones para el desarrollo de proyectos microempresaria les
- contar con personas responsables y honestas orientadas hacia el servicio a la comunidad.

2.1.5 fondo rotatorio de crédito

Este fondo hace referencia al dinero existente en la entidad, destinado exclusivamente al otorgamiento de créditos a los microempresarios vinculados a la fundación, los cuales desarrollan o pretenden desarrollar proyectos productivos. Este dinero proviene generalmente de donaciones de entidades extranjeras, de la

junta de socios de la fundación o de las ganancias obtenidas por la implementación de otros proyectos. Se denomina rotatorio por que es un dinero base que se acredita, se cobra y nuevamente se acredita a diferentes microempresas que lo soliciten y que cumplan con los requisitos, así mismo los intereses de este se depositan, incrementándose de esta manera el fondo como tal.

Los créditos otorgados a los microempresarios van desde \$200.000, \$500.000, \$800.000, \$1.000.000, \$1.200.000 y \$1.500.00 y el tiempo estipulado para estos oscila entre 3, 6, 10 y 12 meses.

2.1.6 modalidades de crédito

Empresas asociativas: son organizaciones economicas cuyo objeto es la producción, con la prestación de servicios individuales o conjuntos de distribución de bienes básicos de consumo familiar, o sus miembros, para facilitar el bienestar de la sociedad.

Grupos Solidarios: conjunto de personas que intencional y decididamente se unen para apoyarse, ayudarse y colaborar, para trabajar por metas e intereses que benefician al grupo.

Famiempresas: modalidad de crédito, donde participan en una misma actividad productiva varios miembros de un núcleo familiar, los roles, los valores, las relaciones interpersonales y la comunicación a través de un proyecto lucrativo que mejore sus condiciones de vida**.

*Información extraída de la base de datos de la Fundación Amanecer

2.2 PROYECTO DE ACCIÓN

El proyecto **“Fortalecimiento de micro-emprendimientos productivos conformados por la comunidad que habitan en las faldas de la popa y la ciénaga de la virgen de la ciudad de Cartagena” (FOMIPYME)** posee un contenido temático que va dirigido a capacitar a los microempresarios en las áreas de desarrollo humano, asociatividad empresarial y comunitaria, gestión empresarial y técnica en oficios. Lo cual permitirá que estos puedan, no solo adquirir nuevos conocimientos, sino ponerlos en práctica para generar un cambio en su grupo de trabajo, en su familia y en su comunidad, lo cual garantiza para estas personas una proyección ante la sociedad en general.

2.2.1 Justificación

Cartagena de indias, tiene un sistema económico excluyente, marcado por la pobreza y la miseria la desocupación y la inequidad la crisis resiente en la economía colombiana se ha mostrado con rigor aquí, al desmantelarse parte de su aparato productivo, caerse el empleo y aumentarse el desempleo y la informalidad. Como resultado de todo ello se aprecia la disminución del ingreso per. Cápita, trayendo consigo efectos negativos en el nivel de vida de sus habitantes. Adicional mente la morfología de la ciudad y la desarticulación de la maya vial, junto a la falta de espacios públicos, impiden la movilidad social y el encuentro de sus habitantes.

Situación económica y social que se agudiza con la llegada de una alta proporción de hogares con vinculo rural quienes al abandonar el campo abandonan también la única forma conocida de ganar el sustento diario, la actividad agropecuaria, y la ciudad no les ofrece una estructura que posibilite su adaptación económica, social y cultural.

Se ubican en zonas sub. Normales y consideradas de alto riesgo, como son la ciénaga de la virgen y el cerro de la popa.

Fundación amanecer dentro del cumplimiento de su misión institucional y con el apoyo de organizaciones publicas y privadas de orden nacional e internacional tratando de dar solución a esta problemática, ha impulsado la creación de 33 (treinta y tres) microempresas. Proyectos productivos apoyados con micro crédito y el acompañamiento técnico y empresarial, que ha permitido el mejoramiento de la calidad de vida de 60 (noventa) familias, en su mayoría victimas del desplazamiento forzado. Microempresas, que dada la situación económica y social por la que atraviesa la ciudad de Cartagena están amenazadas a desaparecer por el alto riesgo que corren, por lo que se hace necesario implementar programas que impulsen, fortalezcan y posicionen estas microempresas en el mercado, a través de procesos de formación y capacitación, transferencia tecnológica, asociatividad y comercialización, que permitan su mejoramiento competitivo, el incremento en el nivel de ingreso y el desarrollo sostenible en beneficio de la comunidad.

2.2.2 objetivo general

Fortalecer los micro emprendimientos productivos conformado por la comunidad que habita en las faldas de la popa y la ciénaga de la virgen de la ciudad de Cartagena, para que a partir de su orientación al mercado, el desarrollo de practicas asociativas y el mejoramiento de sus procesos garanticen su autosostenibilidad económica de tal manera que se conviertan en fuentes de generación de ingresos y empleos sostenibles en beneficio de su comunidad.

2.2.3 objetivos específicos

- Capacitar a los microempresarios en las áreas de desarrollo humano, asociatividad empresarial y comunitaria y desarrollo ambiental, gestión empresarial y técnica en oficios.
- Implementar estrategias y acciones de mercado que garanticen la comercialización efectiva, alcanzando mercados de manera sostenible con productos de calidad
- Modernizar los procesos productivos de las microempresas que incrementen la productividad y la agregación de valor a los productos
- Establecer procesos asociativos basados en la solidaridad y la cooperación que permitan acuerdos que permitan la sostenibilidad y el mejoramiento de los ingresos de las microempresas

2.2.4 metodología

Las actividades comprendidas en este proyecto se implementaron organizadamente en las siguientes etapas:

a. caracterización: se identifico la situación económica, personal, familiar y social de los microempresarios a través de la encuesta y la observación participante utilizando unas guías de encuesta y observación (diario de campo)

b. sensibilización: en esta etapa se le presento a los microempresarios los fundamentos básicos del proyecto de acción y a la institución la importancia que tiene el trabajo social en las unidades microempresariales como agente dinamizador de procesos teniendo un adecuado manejo del grupo, fomentando las unidades productivas como recurso vital de cualquier proceso.

c. organización de grupos: organizar a los microempresarios vinculados a la fundación Amanecer en grupos solidarios con el fin de utilizar la metodología

planteada por la fundación y además para asignar funciones y lograr una adecuada comunicación e integración en los grupos.

d. formación: se desarrollara a través de capacitaciones (talleres). Estos serán formativos y participativos, en los cuales se escogerá de los microempresarios un coordinador que se encargue de que se lleven acabo las actividades planeadas, un secretario que tomara las conclusiones de cada taller y un monitor que dirija y organice al grupo. Se utilizaran las siguientes ayudas didácticas: carteleras, folletos y material para dinámicas, todas estas alusivas a los temas tratados; y formatos para facilitar el desarrollo de las temáticas entre otros.

Se desarrollaran las diferentes capacitaciones técnicas en artes y/o oficios como: artesanías, zapatería, panadería y repostería, productos químicos, manipulación de alimentos, gestión empresarial, competencias comerciales, gestión de calidad, asociatividad comunitaria, asociatividad empresarial, desarrollo ambiental.

En lo que compete a su desarrollo como seres humanos se implementaran capacitaciones en DESARROLLO HUMANO, donde se tocaran aspectos como: resolución pacifica de conflicto y participación ciudadana.

TEMATICAS:

- Organización
- Comunicación
- Participación
- Autoestima
- Trabajo en equipo
- relaciones interpersonales
- Manejo de conflicto

- Liderazgo
- Tolerancia
- Violencia intrafamiliar
- Motivación

e. Integración: Tiene como propósito generar espacios de convivencia e interacción de los microempresarios a quienes se les asignara responsabilidades con el propósito de promover el liderazgo, cooperación, comunicación, concertación, participación, autogestión, entre otros

f. aprobación de créditos: se otorgaran créditos a los microempresarios que hallan alcanzado los niveles de desarrollo y organización de sus negocios.

2.2.5 cobertura

Este proyecto cobijara a 60 microempresarios vinculados a la fundación Amanecer que habitan en las faldas de la popa y la ciénaga de la virgen.

2.2.6 recursos

HUMANOS

- 60 Micro empresas vinculadas al proyecto FOMIPYME
- 3 Trabajadoras sociales
- profesores de las diferentes artes y/o oficios
- economistas
- abogado
- coordinadores del proyecto



MATERIALES

- Papelería (lápices, hojas, pápelo grafo, papel margarita, colon, etc.)
- ayudas técnicas (DVD, TV)

FISICOS

- Salón para capacitaciones
- oficina para la preparación de las capacitaciones

2.3 EQUIPO EJECUTOR DEL PROYECTO

El equipo de intervención de este proyecto se encuentra conformado por 15 personas distribuidas de la siguiente manera: 2 coordinadores (quienes son las personas encargadas de vigilar y suministrar los recursos destinados a la ejecución del proyecto) 3 capacitadores en desarrollo humano, (conformado por el equipo de trabajadoras sociales de la fundación Amanecer) 3 capacitadores en el área empresarial, (integrados por equipo de profesionales en economía de la universidad de Cartagena) 1 capacitador ambiental, (con un amplio conocimiento en prácticas ambientalistas que tiene como objetivo mejorar las condiciones ambientales de la población) 5 capacitadores técnicos (asignados en las diferentes áreas productivas) a demás de un asesor legal, (el cual tiene como función ilustrar y ayudar a los microempresarios a para la venta y legalización de los productos entender los procesos legales.

2.4 CONTEXTO DE LA EXPERIENCIA

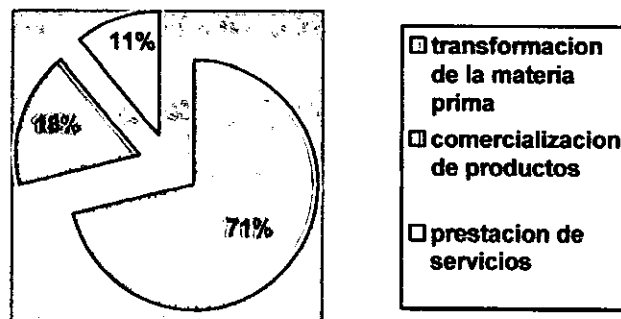
El grupo de micro empresarios vinculados al proyecto FOMIPYME los cuales han sido objeto de las capacitaciones son en total 90 personas de las cuales algunas se encuentran organizadas en grupos, estableciéndose 60 microempresas como tal.

Las siguientes son algunas de las características de las microempresas:

Tabla 1. Orientación laboral de las microempresas

O. LABORAL	No	%
Transformación de la materia prima	42	71
Comercialización de productos	11	18
Prestación de servicios	7	11
TOTAL	60	100

Fuente: información tomada de la base de datos del proyecto FOMIPYME

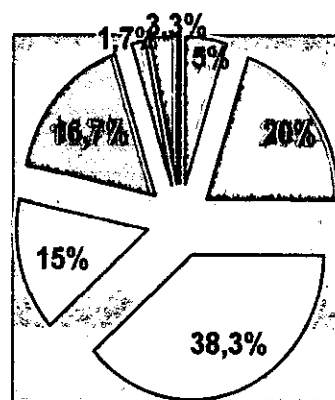


71% de las microempresas realizan las actividades de transformación de la materia prima, 18% a la comercialización de productos, 11% se dedica a la prestación de servicios. Lo que indica que la mayoría de las microempresas se dedican a la transformación de la materia prima y la minoría a la prestación de servicios.

Tabla 2. Nivel educativo de los microempresarios

NIVEL EDUCATIVO	No	%
Ninguno	3	5
Primaria incompleta	12	20
Primaria	23	38,3
Bachillerato incompleto	9	15
Bachillerato	10	16,7
técnico	1	1,7
solo lee y escribe	2	3,3
TOTAL	60	100

Fuente: datos tomados de la base de datos del proyecto FOMIPYME



<input type="checkbox"/>	ninguno
<input type="checkbox"/>	primaria incompleta
<input type="checkbox"/>	primaria
<input type="checkbox"/>	bachillerato incompleto
<input type="checkbox"/>	bachillerato
<input type="checkbox"/>	tecnico
<input type="checkbox"/>	solo lee y escribe

Como se evidencia en la tabla los niveles de educación de los microempresarios en muy baja. La mayoría solo alcanzó a cursar la primaria, lo que corresponde al 38,3% de la población; la minoría a realizado estudios técnicos lo que corresponde al 1,3% de la población, de resto, el 5% no a realizado ningún estudio, el 20% tiene la primaria incompleta, el 15% no a culminado el bachillerato, solo el 16,7% son bachilleres, el 1,7% a alcanzado estudios técnicos y el 3,3% escasamente sabe leer y escribir.

Cabe resaltar que la gran mayoría de las microempresas fueron capacitadas por la fundación Amanecer en los diferentes oficios que estas realizan (52) lo que corresponde al 86,7% de la población, solo (8) llegaron a la fundación con sus oficios ya aprendidos lo que equivale al 13,3%, aunque estas afirman haber perfeccionado sus labores gracias alas capacitaciones ofrecidas por la fundación.

CAPITULO III

DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

3. DESCRIPCION DE LA EXPERIENCIA

La ejecución de la práctica profesional inició en agosto de 2007 y finalizó en mayo de 2008, gracias al convenio interinstitucional entre la Universidad De Cartagena y la Fundación Amanecer, con la finalidad de apoyar los programas existentes y formulas propuestas y/o proyectos afines con la filosofía e intereses institucionales.

En este tiempo se desarrollaron una serie de procesos, los cuales se presentan a continuación:

Inicialmente se realizo el reconocimiento institucional, se hizo el contacto con el equipo de trabajo del proyecto FOMIPYME, en el cual se logró identificar los cargos y funciones desempeñadas en la fundación y específicamente en el margen del proyecto. Lo cual permitió identificar claramente funciones y responsabilidades de las trabajadoras sociales.

A demás se conocieron las zonas geográficas donde ejerce su acción la fundación Amanecer, a través de la promoción del proyecto se entro en contacto con la población beneficiaria del mismo.

Seguidamente se formuló por parte de las trabajadoras sociales el plan de acción para la posterior intervención, este plan de acción comprendía todas aquellas funciones y acciones a realizar por parte de las trabajadoras sociales, de igual forma aquí quedo plasmada la programación de cada actividad (horarios, objetivos, materiales, actores, etc.) en el marco del proyecto FOMIPYME la intervención de los trabajadores sociales estuvo demarcada por la realización de una serie de talleres formativos los cuales tenían como finalidad producir nuevas

destrezas y conceptos, mediante el aporte recíproco del esfuerzo individual y la participación colectiva.

Para el desarrollo se realizaba una fase previa en la cual se clarificaban los fines, conceptos, metodologías y materiales que serían indispensables.

Por otro lado se hizo la presentación del plan de acción de las trabajadoras sociales ante el grupo que se intervendría, dando a conocer la nueva experiencia que se generaría a partir de la intervención del trabajador social en las unidades microempresariales. Luego de la aprobación por parte del grupo interventor se hizo la presentación con la comunidad beneficiaria dando respuestas a las problemáticas que se presentan en estas comunidades, se enunciaron los temas a tratar en las capacitaciones.

De igual forma se le facilita al profesional asignar funciones, tareas y evaluarlas de forma precisa, donde se trabaja con eficiencia y eficacia buscando un equilibrio a nivel laboral y personal y a su vez cumpliendo con la metodología propuesta por el proyecto FOMIPYME y la entidad Fundación Amanecer.

La experiencia puede describirse en las siguientes etapas:

PLANEACION Y ORGANIZACIÓN

El objetivo primordial fue generar espacios de convivencia e interacción con los microempresarios e incentivar las aptitudes de liderazgo, autogestión, motivación, responsabilidad, entre otras, lo cual les permitía generar un sentido de compromiso frente a la afinidad y realización de nuevas actividades en el curso normal de sus vidas. Actividades enfocadas en el desarrollo de los talleres (dinámicas, coordinación de la actividad, ambientación, logísticas, refrigerios, veeduría, etc.).

EJECUCION

Los talleres desarrollados tuvieron una intensidad de 4 horas cada uno en las cuales se desarrollaron temáticas de mucho interés por parte de los microempresarios como son los valores que poseen los seres humanos, donde, como y que situaciones de la vida deben ponerse en práctica, permitiendo un cambio interior en las personas, esto se hizo teniendo en cuenta la situación de violencia que vive el país y específicamente en los sectores donde habitan los microempresarios, se consideró necesario construir una cultura de paz que comprenda un conjunto de valores, sin dejar de lado el énfasis en la autoestima y motivación a los microempresarios. Cada taller fue diseñado con precisión para que tocara de lleno el tema y dejara claro el mensaje a estas personas, a continuación se describe un ejemplo de los talleres realizados:

Taller “¿y yo que se?”

Autoestima

A donde quiero llegar

- AMBIENTACION

Autoestima: es la aceptación y el aprecio que siente cada persona por si mismo, que nace del concepto que se forma a partir de comentarios y actitudes de los demás hacia el.

Pasos para lograr la autoestima

- Conocimiento de si mismo (auto conocimiento)
- Aceptación de si mismo (auto concepto)
- Confianza en si mismo (auto confianza)

Todos necesitamos amor y apoyo para sentirnos valorados. Si las personas no tienen una buena imagen de si mismos tendrán pocas esperanzas para el futuro y

se les dificultara tomar decisiones trascendentes en sus vidas, por lo anterior es importante cultivar nuestras acciones positivas y profundizar en el mejoramiento de nuestras relaciones interpersonales, recuerde que lo que usted siente y proyecta de usted mismo va a marcar lo que los demás sienten y piensan de usted.

- ACTIVIDAD

“El Túnel”

Imagine esta situación: usted se va de paseo con su grupo de trabajo, a una montaña donde están ubicados los mejores paisajes, imagínese que cada vez que sube los paisajes son mas hermosos... los animales cruzan a su alrededor cada vez parece mas perfecto, entonces... ocurre algo inesperado un movimiento de tierra abre una grieta en la montaña, usted y su grupo caen en ella entonces cada vez que se mueve la tierra la grieta se va cerrando y se convierte en un tunel, en el cual solo queda un pequeño agujero por donde solo podrá salir uno de ustedes por que después de esa salida se sellara.

Entonces ahora deben decidir cual de ustedes va a salir pero antes cada uno expondrá las razones por las cuales cree que debe salir usted.

“recuerde que una persona sin motivación es como un barco sin timón”

- SOCIALIZACION

¿A donde quiero llegar?

Cada persona tiene un gran potencial y la oportunidad de éxito, sin embargo, para que nuestras capacidades den los resultados que queremos se requiere del máximo esfuerzo. Piense en quienes con todos los millones viven en prisiones construidas por si mismos simplemente por que no han decidido que hacer con sus vidas; por lo general las personas se valoran según la causa para la que viven y el esfuerzo que les imprime a este.



Si usted no sabe para donde va cualquier camino le sirve.

Recuerde: no tome a la ligera sus sueños y esperanzas, guárdelos como un tesoro, es mejor morir por algo que vivir sin un propósito.

El hecho de que usted halla fracasado es prueba de que no es un proyecto terminado, los fracasos y los errores pueden ser un puente y no un abismo para el éxito, no olvide que después de la tormenta siempre llega la calma, entonces tenga en cuenta que usted no se ahoga por caerse al agua, se ahoga por quedarse en ella; aprenda de los errores no siga llorando sobre ellos.

- SEGUNDA ACTIVIDAD

INTENTE ESCRIBIR ESTOS ASPECTOS DE SU VIDA

Mis miedos son:

Mis esperanzas son:

Si pudiera escribir una canción sobre mi vida la haría sobre

- REFLEXION Y CONCLUSIONES.

Los talleres se convirtieron en espacios de capacitaciones orientadas a alcanzar un nivel de desarrollo personal en cada participante, a partir de la apropiación personal de cada tema tratado en los mismos. Temas como: autoestima, sentido de pertenencia y superación personal, motivación, manejo y resolución de conflictos, valores, etc.

Teniendo como referencias las sugerencias realizadas después de cada taller se tomó la integración (realizada en dos ocasiones) como uno de los eventos formativos que más daba respuesta a las inquietudes de los microempresarios ya que ellos buscaban espacios de convivencia e interacción diferente a lo que habitualmente se desarrollaba en los talleres.

Así mismo se desarrollaron integraciones las cuales tenían como propósito generar espacios de convivencia e interacción entre los microempresarios mediante la puesta en marcha de sus vivencias y expectativas alrededor de situaciones o hechos donde se buscaba avanzar en la profundización teórica-práctica sobre temas definidos. Aquí el trabajador social actuó como agente animador y catalizador de los aportes significativos para el grupo y para el proceso.

EVALUACION

Los talleres generaron en los microempresarios aptitudes coherentes que se visibilizaron en el fomento del respeto en el grupo, la sinceridad, el compañerismo, la unión, la solidaridad, la buena actitud frente al manejo de conflictos y en general los deseos de superación, todo esto con el fin de buscar bienes comunes preocupándose por el bienestar integral.

Como textualmente lo expresa la señora Ruby Rubio (microempresaria de la Fundación Amanecer) "*considero que los talleres con las trabajadoras sociales*

nos han ayudado a mejorar las relaciones que antes estaban de mal en peor, por las personas que no saben manejar los problemas y ahora conocemos algunas formas adecuadas para manejar estas situaciones"

Expresiones como estas manifestadas por los mismos actores, son las que evidencian la efectividad de la intervención del Trabajador Social.

Las integraciones fueron un espacio de socialización en donde se interrelacionaron los microempresarios, facilitando a las trabajadoras sociales la solución de las necesidades sentidas por ellos, permitiéndoles orientarlos a la autogestión y el auto desarrollo, por lo que asumieron conductas de cambio. Enriqueciéndose así el trabajo.

Todo lo anterior lleva a pensar en un ideal solidario caracterizado por el grado de cooperación y complementación de los microempresarios con el diario vivir en sus lugares de trabajo; todo está cimentado en el predominio del interés colectivo sobre el individual lo que se traduce en la búsqueda del bienestar para el grupo a través de acciones y esfuerzos conjuntos para generar soluciones a problemas que se generan.

A nivel personal los microempresarios cumplieron a cabalidad con las tareas asignadas y los objetivos propuestos, ya que se despertó en ellos el deseo de liderar al grupo y a la comunidad.

Fue un trabajo participativo y dinámico, donde las Trabajadoras Sociales debieron asumir diferentes roles que facilitaran el desarrollo de de las actividades, permitiendo así que cada participante se sintiera comprometido con la actividad, y facilitando el logro de el objetivo propuesto inicialmente para cada taller. Además se logro identificar en los microempresarios los valores que como personas poseen.

CAPITULO IV

ANÁLISIS DE LA EXPERIENCIA

CARACTERIZACION DE LA EXPERIENCIA

ACTIVIDAD	OBJETIVOS	ACTORES	ROL DEL TRABAJADOR SOCIAL	CARACTERISTICAS Y ACCIONES DEL TRABAJADOR SOCIAL
Contacto con el equipo de trabajo de FOMIPYME	Conocer e identificar el equipo de trabajo de FOMIPYME como una estrategia de acceso para compartir los niveles de intervención de cada profesional	-trabajadoras sociales -coordinador técnico -coordinador financiero -director	-observador -participante del trabajo interdisciplinario	-la apertura del trabajo interdisciplinario -la promoción del trabajo social para el desarrollo social
Conocimiento del portafolio de servicios que ofrece fundación Amanecer	Conocer aspectos generales sobre el funcionamiento de la fundación para la identificación del trabajo social con la institución	trabajadoras sociales	-investigador	-proceso de inducción del trabajador social a la institución -identificación con las políticas organizacionales de la fundación

Conocimiento de los proyectos que desarrolla Amanecer	Conocer los proyectos que desarrolla Amanecer para la identificación de posibles acciones del trabajador social en estos	-trabajadores sociales -coordinador técnico	-Identificador de acciones -caracterizador	Establecimiento de relaciones entre las acciones de la entidad con la profesión del trabajo social
Identificación de las zonas donde se desarrollaron los proyectos de fundación Amanecer	Identificar las zonas geográficas donde la fundación desarrolla los proyectos, como estrategia de conocimiento para la acción futura	-trabajadoras sociales -coordinador técnico	-Investigador	La ubicación geográfica y demográfica de los proyectos que desarrolla la entidad para la identificación con esta en la intervención futura
Aplicación de la encuesta socioeconómica	Aplicar la encuesta socioeconómica que permita conocer a cada microempresario atendido por fundación Amanecer	-trabajadores sociales -asesor técnico -microempresarios -promotor social	-investigador	-la aplicación de las encuestas socioeconómica -la observación -el contacto directo con los microempresarios
Tabulación y análisis de la información	Tabular y analizar la información recogida acerca de los microempresarios para caracterizar identificando sus factores sociales y económicos	-trabajadoras sociales -promotora social	-investigador -caracterizador	La generación de información cuantitativa de los microempresarios

<p>Identificación de necesidades y/o problemas de los microempresarios</p>	<p>Identificar las necesidades y/o problemas de los microempresarios vinculados al proyecto a través de una metodología participativa que lleve a cada persona y al grupo al auto conocimiento para la intervención futura de la institución</p>	<p>-microempresario -trabajadoras sociales -promotor social</p>	<p>-motivador -caracterizador -coordinador -promotor</p>	<p>La generación de espacios de identificación de los problemas y/o necesidades de los microempresarios desde la auto reflexión y el consenso grupal</p>
<p>Elaboración del documento diagnóstico</p>	<p>Elaborar un documento que contenga la información escrita de la caracterización de los microempresarios e identificación de sus necesidades</p>	<p>-trabajadores sociales -promotor social</p>	<p>-evaluador -identificador situaciones</p>	<p>La elaboración del documento diagnóstico es la expresión de las necesidades, problemas, debilidades, fortalezas, oportunidades y amenazas de las personas y del grupo permitiendo expresar con precisión los trabajos para apoyar la acción futura</p>

<p>Reconocimiento de las necesidades y/o problemas identificados</p>	<p>Retomar la necesidades y problemas de los microempresarios que oriente la acción futura</p>	<p>-trabajadoras sociales</p>	<p>-Investigador -evaluador</p>	<p>Retomar las necesidades y/o problemas para tomar decisiones acerca de la intervención proficiota, buscando un cambio y fortalecimiento de las personas y del grupo</p>
<p>Elaboración de formatos facilitadores para el desarrollo de los talleres</p>	<p>Elaboración de los formatos para los talleres de acuerdo con cada tema que permita la aprehensión de los conocimientos, el autoconocimiento y la interacción grupal</p>	<p>-trabajadoras sociales</p>	<p>-planificador</p>	<p>-elaboración de los formatos desarrollados con la creatividad del trabajador social, obedeciendo a las temáticas tratadas -la referencia de algunos formatos por referenciados por otros profesionales</p>

SENSIBILIZACIÓN

ACTIVIDAD	OBJETIVOS	ACTORES	ROL DEL TRABAJADOR SOCIAL	CARACTERÍSTICAS Y ACCIONES DEL TRABAJADOR SOCIAL
Presentación del proyecto a FOMIPYME	Presentar el proyecto a la dirección y coordinación técnica de FOMIPYME para su aprobación	-equipo de trabajo de el proyecto -trabajadores sociales	-coordinador -promotor	Presentación del proyecto a la institución -el conocimiento de la percepción de la institución acerca del proyecto
Presentación del proyecto y específicamente del plan de acción en desarrollo Humano	Presentar el proyecto y el plan de capacitaciones en desarrollo Humano a los microempresarios vinculados al proyecto, para su conocimiento e identificación de estos con el proyecto	-microempresarios -trabajadoras sociales	-coordinador -promotor -dinamizador	la presentación a los microempresarios como una estrategia de motivación a la participación y al sentido de pertenencia
Presentación del proyecto y específicamente del plan de acción en desarrollo Humano	Concertar con los microempresarios el horario y lugar para el desarrollo de los talleres de desarrollo Humano, para que valla acorde con sus necesidades y garantizar así la asistencia puntualidad a cada taller	-microempresarios -trabajador social	-dinamizador -promotor -coordinador	-la participación de los microempresarios fue un factor importante que facilito el proceso -el trabajador social como dinamizador y promotor de la participación

ORGANIZACIÓN DE GRUPOS

48

ACTIVIDAD	OBJETIVOS	ACTORES	ROL DEL TRABAJADOR SOCIAL	CARACTERÍSTICAS Y ACCIONES DEL TRABAJADOR SOCIAL
Organización de grupos solidarios	Organizar a los microempresarios vinculados al proyecto en grupos solidarios, en cumplimiento a la metodología de trabajo del programa y para un mejor desarrollo del trabajo grupal	-microempresarios -trabajador social -asesor técnico	-organizador -facilitador -observador	Facilitar la motivación para la organización de los microempresarios en grupos solidarios

CAPACITACION EN DESARROLLO HUMANO

ACTIVIDAD	OBJETIVOS	ACTORES	ROL DEL TRABAJADOR SOCIAL	CARACTERIZACION Y ACCIONES DEL TRABAJADOR SOCIAL
Taller sobre motivación	Generar en los microempresarios participantes reflexiones y compromisos orientados al estímulo y mejoramiento continuo de su condición de vida actual.	-microempresarios -trabajadoras sociales	-capacitador -dinamizador -observador	la apertura de espacios de autorreflexión y autovaloración para el logro personal
Taller sobre organización y grupos	Resaltar la importancia y la necesidad de la organización para el bienestar grupal y personal, enfatizando en la importancia del grupo para el logro de los objetivos comunes	-microempresarios -trabajadoras sociales	-capacitador -dinamizador -observador	Generación de espacios de conocimiento y sensibilización personal y grupal
Taller sobre participación	Desarrollar a través de la temática de participación y de dinámicas, un ambiente abierto a los aportes de los microempresarios, que permitan a estos reconocer la importancia de su participación en cada proceso que se genere en el grupo	-microempresarios -trabajadoras sociales	-capacitador -dinamizador -observador -promotor	la apertura de espacios para la producción de ideas, aportes y sugerencias de los microempresarios en los diferentes procesos

<p>Taller sobre Autoestima</p>	<p>Generar en los microempresarios participantes reflexiones, actividades y compromisos orientados al estímulo y mejoramiento continuo de la autoestima, para el beneficio de su desarrollo personal</p>	<p>-microempresarios -trabajadoras sociales</p>	<p>-capacitador -dinamizador -observador</p>	<p>La apertura de espacios de autorreflexión y autoconocimiento para el desarrollo personal</p>
<p>Taller sobre comunicación</p>	<p>Generar en los microempresarios participantes un espacio de conocimiento y autorreflexión acerca de la comunicación que les permita identificar como la están manejando y reconozcan la importancia de esta en todos los aspectos de la vida</p>	<p>-microempresarios -trabajadoras sociales</p>	<p>-capacitador -dinamizador -observador</p>	<p>La promoción de procesos sociales básicos para el buen funcionamiento del grupo y para el desarrollo personal</p>
<p>Taller sobre relaciones interpersonales</p>	<p>Generar en los microempresarios la participación e identificación de debilidades y fortalezas personales y grupales</p>	<p>microempresarios -trabajadoras sociales</p>	<p>capacitador -dinamizador -observador</p>	<p>La promoción de procesos sociales básicos para el buen funcionamiento del grupo y el desarrollo personal</p>

<p>Taller sobre manejo y solución de conflicto</p>	<p>Abrir un espacio de reflexión y conocimiento a los microempresarios que les permitan aprender a manejar adecuadamente los conflictos</p>	<p>microempresarios -trabajadoras sociales</p>	<p>capacitador -dinamizador -observador</p>	<p>La apertura de 4 espacios de convivencia pacífica a través del diálogo y el manejo adecuado de los conflictos para el fortalecimiento grupal y personal</p>
<p>Taller sobre personalidad</p>	<p>Propiciar en los microempresarios un espacio de reflexión sobre la estructura de su personalidad, su carácter, temperamento y la identificación de los talentos que poseen, para que pueda desarrollarlo en su beneficio y el de los demás</p>	<p>microempresarios -trabajadoras sociales</p>	<p>capacitador -dinamizador -observador</p>	<p>La conducción de los microempresarios al autoconocimiento y el desarrollo personal</p>
<p>Taller sobre tolerancia</p>	<p>Producir en los microempresarios un ambiente de reflexión y aprehensión de conceptos sobre la tolerancia y su importancia para el buen manejo de las relaciones interpersonales</p>	<p>-microempresarios -trabajadoras sociales</p>	<p>capacitador -dinamizador -observador</p>	<p>Generación de espacios de convivencia pacífica a través del llamado a tolerarse mutuamente dentro y fuera del grupo</p>
<p>Taller sobre liderazgo</p>	<p>Propiciar en los microempresarios el autoconocimiento e identificación de sus capacidades de liderazgo, que permita la</p>	<p>-microempresarios -trabajadoras sociales</p>	<p>capacitador -dinamizador -observador</p>	<p>La motivación de los microempresarios a identificar sus potencialidades para el ejercicio del liderazgo en el grupo y fuera de él.</p>



Evaluación de cada taller	<p>formación y generación de líderes en el grupo</p> <p>Evaluar cada taller realizado que permita saber acerca de los nuevos conocimientos adquiridos, las debilidades y fortalezas dentro de este y sugerencias para los talleres futuros</p>	-microempresarios -trabajadoras sociales	-coordinador -dinamizador -evaluador	El proyecto de mejoramiento y retroalimentación de las acciones realizadas, a través de la evaluación conjunta del trabajador social y el grupo
---------------------------	--	---	--	---

INTEGRACIONES

ACTIVIDAD	OBJETIVOS	ACTORES	ROL DEL TRABAJADOR SOCIAL	CARACTERIZACION Y ACCIONES DEL TRABAJADOR SOCIAL
Plantación y organización de la integración	Planear y organizar la realización de una convivencia para la integración de los microempresarios, a través de la participación de estos en actividades específicas, logrando así un sentido de compromiso y pertenencia con el grupo	microempresarios -trabajadoras sociales	-coordinador -dinamizador	Los espacios de participación de los microempresarios para el desarrollo de actividades que promuevan el bienestar grupal e individual
Realización de la integración	Realizar una convivencia que permita la integración de los microempresarios para mayor conocimiento grupal, desarrollo de relaciones interpersonales, participación activa de cada uno y mayor sentido de pertenencia al grupo	microempresarios -trabajadoras sociales	-coordinador -dinamizador	Los espacios de convivencia y desarrollo grupal e individual a través de la participación activa de los microempresarios
Evaluación de la integración	Evaluar la realización de la convivencia, que permita identificar los limitadores y facilitadores para el logro del objetivo propuesto, aportando para la realización de las actividades	microempresarios -trabajadoras sociales	-coordinador -dinamizador -evaluador	

4. ANÁLISIS DE LA EXPERIENCIA

La presente sistematización, debido a su objetivo posee un enfoque cualitativo (aunque se apropia de algunos elementos cuantitativos que de alguna manera contribuyen al análisis de la información obtenida en las entrevistas) y se encuentra influenciada por el paradigma epistemológico Interpretativo, debido a que este paradigma plantea que la realidad social esta construida sobre los marcos de referencia de los actores, y que en el proceso del conocimiento se da una interacción entre objeto y sujeto, donde en dicho proceso ambos son inseparables.

Considerando lo anterior se puede describir el proceso vivido como una fuente de aprendizaje, que enriqueció a todos los que participaron en el; tanto a los microempresarios (objeto) por los valiosos aportes que aprehendieron para sus vidas, a partir del excelente manejo de teorías que orientaron la intervención metodológica de las trabajadoras sociales (sujeto), como a las profesionales de trabajo social, gracias a la adquisición de experiencia y a la producción de nuevos conocimientos, que favorecen el bagaje teórico y metodológico del trabajo social, específicamente en las metodologías de intervención que se empleen el ámbito microempresarial.

De igual manera se le dio una mirada epistemológica al proceso de capacitación en desarrollo humano, como tal, desarrollado por las trabajadoras sociales, el cual estuvo fundamentado en la perspectiva socio constructiva, ya que se parte de la idea de desarrollar procesos con los actores en su propio medio y no trasladarlos a espacios fuera de donde se este desarrollando el quehacer profesional, ya que con esto se pretende retomar de su mismo contexto los elementos que faciliten la construcción reciproca del conocimiento.

Continuando con el análisis del proceso se considera que:

“la ejecución es un momento conformante del proceso de intervención y además el determinante del mismo. Decimos que es determinante por que en ella se ponen a prueba los conocimientos en relación a la identificación de un problema, sino por que en ese momento se evalúa la capacidad profesional para vincular los conocimientos teóricos a la practica, tomando en cuenta las necesidades y el punto de vista de los usuarios y las posibilidades y limitaciones que toda institución ofrece a la acción profesional”¹⁰

Como se nota en este texto, en la ejecución de un proyecto y/o programa, es de vital importancia la aplicación teórica a la práctica, ya que esta es la que permite al profesional perfeccionarse y confirmar lo que se ha escrito sobre su campo de intervención.

Al analizar todo lo relacionado con el proceso de capacitación en desarrollo humano por parte de las trabajadoras sociales en el proyecto FOMIPYME, se pueden identificar los elementos teóricos que apoyaron la acción profesional. Lo que demarca la metodología de intervención y de igual forma los procesos que se generaron, los cuales se expresan a continuación:

METODOLOGIA

Las estrategias metodológicas son definidas como las acciones que realizan los Trabajadores sociales, cuyo fin en este caso fueron la formación y el aprendizaje de los microempresarios, como también lo referente a los componentes y a la dinamización como tal del proyecto. Todo esto se materializó a partir del proceso de capacitación en desarrollo humano. Así mismo las estrategias metodológicas

¹⁰ TABON, Maria Cecilia. ROTIER, norman y MANRIQUE, Antonio. La practica profesional del trabajo social (guía de análisis). San José costa rica,1981

implementadas fueron varias pero todas encaminadas a orientar la formación permanente de los microempresarios.

“Históricamente, el tipo de relación social que el trabajador social ha establecido con los usuarios e instituciones ha determinado un peso ideológico y una particular connotación a su labor. Así, durante un largo periodo la orientación predominante de esta relación estaba imbuida de una visión filantrópica y asistencialista. Las acciones desarrolladas fortalecían el criterio caritativo mediante el cual instituciones y profesionales otorgan en calidad de favor un servicio a la población, la cual dentro de esta relación cumplía un papel pasivo y receptor, mas adelante el movimiento de reconceptualización intenta alternativas de acción con base en modelos de intervención, que diseñan formas de relación y articulación con la población diferentes a las clásicas y tradicionales”¹¹

“Colombia es hoy, a los albores del siglo XXI un nuevo país. Se prepara para empezar un nuevo milenio con cambios muy significativos tanto en lo económico y político como en lo social.

El nuevo modelo económico Neoliberal se ha inscrito en el país paulatinamente, especialmente en el desarrollo de los últimos gobiernos. Este plantea una nueva realidad, una concepción diferente de Estado que reduce su papel asistencialista y plantea una nueva relación sociedad civil – Estado que permite y obliga a los ciudadanos a ser mas actores y menos objeto, en una sociedad en construcción”¹²

Cada uno de estos periodos por los que ha pasado el trabajo social, ha requerido de los esfuerzos del profesional para ejercer una acción social que satisfaga la demanda del momento, esto hace referencia a una serie de métodos de intervención en cada área en las que ejerce dicha acción.

¹¹ *Ibíd.* Pág. 92.

¹² PEREZ G, la enseñanza-aprendizaje de la metodología de trabajo social en Colombia. En: CONETS. Revista colombiana de trabajo social No 10 y 11. unidad de artes Graficas. Facultad de Humanidades. Universidad del Valle, noviembre de 1996-Enero 1997. pág. 196.

En la ejecución de este proyecto, la metodología utilizada se basó en procesos que iban de lo individual o personal a lo grupal principalmente los siguientes:

- ***Participación e integración***

En la ejecución de este proyecto los microempresarios pudieron aportar nuevas ideas frente a temas tratados, decidir acerca de su participación y asistencia a los talleres e integrarse trabajando en equipo y reflexionando sobre sus relaciones personales, proponiendo además, alternativas de solución en las cuales se integran ellos mismos.

Esto apoya los fundamentos teóricos mencionados anteriormente acerca de la intervención profesional del trabajador social, la cual hoy día requiere de una acción social integrada por el profesional y la población que atiende.

- ***Sensibilización***

Teniendo en cuenta el concepto de sensibilización que se trata en el marco de referencia teórico conceptual, se utilizó una metodología más que educativa, auto formativa, de manera que se permitiera al microempresario reflexionar sobre sí mismo y los grupos solidarios, identificando las debilidades y fortalezas.

- ***Empoderamiento y Autogestión***

A partir de las capacitaciones en desarrollo humano, los microempresarios empezaron a reconocer sus habilidades personales, tales como comunicativas, participativas, organización, gestión, reconocimiento personal y de los demás, así como la creación de lazos solidarios y de cooperación. Para empezar a emplearlas, a partir del aprovechamiento de sus posibilidades y de los recursos

que le ofrece el medio en el que se encuentran inmersos. Donde juega un papel primordial la autogestión de sus propios beneficios.

- ***Desarrollo personal***

A través de la reflexión, el auto conocimiento y la sensibilización, los microempresarios logran crecer y desarrollarse como personas, lo cual se refleja en su madurez personal, a partir del surgimiento de mas y mejores relaciones interpersonales, utilizando el dialogo como la mejor estrategia de integración, así como la autogestión y el empoderamiento frente a cualquier reto o compromiso que asuman a nivel personal, familiar y comunitario.

- ***Libertad de expresión***

El desarrollo de cada taller se convirtió en un espacio en el cual cada participante tuvo la oportunidad de expresar sus ideas frente a las temáticas y en cuanto a la ejecución del proceso, además de dar a conocer sus ideas, expectativas, aciertos y desaciertos. A partir de la intervención libre de los participantes, se logro mantener un proceso constante de enseñanza y aprendizaje entre el grupo de microempresarios y las trabajadoras sociales

TEMAS

Para el logro de los objetivos de un proyecto de capacitación en Desarrollo Humano, es necesario saber previamente a quien se quiere capacitar, en que, por que y para que. Frecuentemente se proponen objetivos de un curso por el solo gusto, por creencias o por que parece lo más conveniente sin haber determinado las necesidades reales de las personas, mediante una investigación previa. Por ello se propuso trabajar en esta proyecto una serie de temáticas que pudieran

generar el cambio de actitud, el fortalecimiento personal y el desarrollo grupal de los microempresarios atendidos por fundación Amanecer, respondiendo a las necesidades y/o problemas identificados en el diagnóstico socioeconómico, como el mal manejo de la comunicación, baja autoestima, bajo nivel de integración grupal, falta de autogestión y del ejercicio del liderazgo, entre otros.

Además, se le brinda la oportunidad a los microempresarios de poder participar en la selección y priorización de los temas a tratar, puesto que estos son quienes tienen la necesidad y conocen qué requieren para satisfacerla, bajo la orientación profesional del trabajo social.

DIINAMICAS

En el desarrollo de los talleres de capacitación se utilizaron las dinámicas como un instrumento facilitador que permitiera motivar a los microempresarios, identificarlos con la temática a tratar, generar espacios de autorreflexión, auto conocimiento e integración grupal, el tipo de dinámicas que se utilizó fueron las siguientes:

- ↘ Dinámicas de sensibilización: estas pretenden sistematizar en pocos minutos el largo madurar de una experiencia y de esta forma permitir que se pueda ganar con algún trabajo mucha reflexión, son de gran importancia cuando el volumen de la información pide instantes de reflexión y estas garantizan que el conocimiento de la realidad son alcanzados más fácilmente por la vivencia que por la información. Pero sobre todo estas técnicas de sensibilización valorizan comportamientos y Asunción de responsabilidades sociales, y promueven el mejoramiento y la identificación del otro como individuo a través de sus valores y no por su apariencia.
- ↘ Dinámicas de ambientación; aquellas que permitieron a los microempresarios desestresarse y motivarse a participar, estas deben ser de mucho movimiento físico, que generen momentos de risa y atraigan la



atención de estos. Cuando se desarrollaron este tipo de dinámicas, pudo observarse que todos estaban atentos, dispuestos a participar y les preparaba para recibir los temas de capacitación con ánimo.

- ↪ Dinámicas de integración y reconocimiento grupal; son las que motivan a las personas a trabajar en equipo, brindándoles la oportunidad de conocerse mutuamente, integrarse y generar procesos sociales como la participación, comunicación, liderazgo, motivación, entre otros.
- ↪ Dinámicas de autorreflexión y autoconocimiento; a través de estas los microempresarios comenzaron a conocerse a si mismos, descubriendo sus cualidades y habilidades.
- ↪ Dinámicas de introducción; fueron realizadas para permitir la identificación de los microempresarios con el tema a tratar, aquí se hace la ambientación de la temática.

La implementación de la lúdica en la pedagogía con adultos radica en que esta es un extraordinario instrumento de motivación, que sin lugar a dudas despierta en los participantes el interés por la actividad y un estado de ánimo más armónico frente al proceso. Durante la ejecución del proyecto, la lúdica fue implementada satisfactoriamente ya que despertó en las personas iniciativas y participación activa.

En la fase de las actividades de integración con los microempresarios, la lúdica y dinámicas fueron orientadas hacia la recreación y esparcimiento, donde se empleó como una de las estrategia la utilización de juegos infantiles, además tuvieron el espacio a la participación, escogiendo ellos mismos que juegos hacer, entre las dinámicas seleccionadas se encuentran rondas infantiles como: mate rire rire ro, el puente esta quebrado, el vasito de agua y ¿el lobo está?, entre otra serie de juegos como: baile aunque no baile, etc.

La importancia de la implementación de la lúdica con grupos de adultos radica en que precisamente por su condición de adultos y las responsabilidades cotidianas que esto compete, estas personas se cohiben de manifestar ciertas emociones y expresiones, y encuentran en las dinámicas ese espacio o momento en el cual pueden de alguna manera liberar esas presiones o limitaciones emocionales con las que cargan a diario.

De lo anterior se puede inferir que el Trabajador Social debe comprender la necesidad de desempeñar una cantidad de roles "facilitantes" con el fin de establecer el equilibrio a la hora de manejar un grupo, medida q los integrantes vayan comprendiendo el proceso del grupo y estén mas capacitados para analizarlo.

Los siguientes son algunos de los roles que pueden desarrollar los Trabajadores Sociales en las dinámicas con grupos:

Armonizador: esta de acuerdo con el grupo concilia posiciones opuestas y comprende

Alentador: fortalece el "yo" o el estatus del grupo, es amistoso, sensible y cordial.

Aclarador: vuelve a enunciar una cuestión o una situación con fines de esclarecimiento, sintetiza después de la discusión e informa a los miembros nuevos, poniéndolos al día.

Activador: impulsa al grupo hacia la adopción de decisiones, insiste en el cumplimiento del programa e induce a la acción.

Oyente: mantiene una actitud participativa e interesada, aunque en este rol hable poco o nada se interesa por los objetivos del grupo y demuestra el interés por la expresión de su cara o su actitud.

Reductor de tensiones: ayuda al grupo haciendo chistes u ocurrencias en los momentos oportunos, reduciendo así las tensiones.

MATERIAL DE APOYO

"la creatividad es una capacidad de apoyo que sale del sale del se humano y que permite ingeniar, mejorar, transformar y llevamos al logro final: obtener lo que se requiere. Cuando ha surgido una idea y se ha sido capaz de llevarla acabo, toda esa capacidad se debe canalizar hacia logros mayores"¹³

Para el desarrollo de los talleres fue necesario para las trabajadoras sociales desarrollar su creatividad en todos los aspectos, como en la elaboración de folletos, carteleras y otros formatos de identificación con los temas, lo cual permitió estimular a los microempresarios para el afianzamiento de los conocimientos adquiridos, logrando así la apropiación de conceptos que luego llevara a la practica para producir y mantener los resultados propuestos en el plan de acción de Desarrollo Humano. Cabe anotar que para el desarrollo de los talleres se utilizo una serie de elementos técnicos de apoyo como fueron televisor, DVD y grabadora, lo cual facilito el desarrollo de las temáticas.

LUGAR

Teniendo en cuenta que en los lugares donde se desarrollaron los talleres de capacitación en desarrollo humano fueron uno de los salones de la fundación Amanecer, el aula principal de la escuela del sector loma de Peyé (barrio torices) y en ocasiones contando con las posibilidades de las comunidades la terraza de la vivienda de alguno de los microempresarios. Se considera que estos espacios a pesar de no contar con los materiales audiovisuales necesarios, brindaron la

¹³ PERDOMO, Alberto. Taller Manual Desarrollo de la capacidad empresarial para empresarial para empresarios de la microempresa. Convenio Empresarial – Universidad tecnológica de Pereira, 1996. Pag.36.

comodidad para el desarrollo de las actividades, ya que se encontraban dotados de sillas y mesas básicamente.

PARTICIPACION

Durante el desarrollo del proceso se manejo la participación a través de espacios de autorreflexión e integración grupal, en la toma de decisiones sobre los espacios y horarios para el desarrollo de los talleres, además se les brindo oportunidad a cada persona de expresar su percepción acerca de los temas y/o contar experiencias que enriquecieran los conceptos aprendidos.

El Trabajador Social debe ser en las comunidades donde se desempeñe un promotor y dinamizador de procesos sociales, por ello, la participación es parte esencial de cada una de los procesos que adelante, puesto que le permitirá mayor sentido de pertenencia y compromiso con el proyecto o acción que se realiza.

CAMBIO DE ACTITUD Y FORTALECIMIENTO PERSONAL

Entendido el cambio de actitud como la acción de mejorar y/o transformar las actitudes que se venían realizando en la cotidianidad por otras que han sido influenciadas por algo.

A través del desarrollo de los talleres de capacitación en desarrollo humano se ha podido notar el cambio de actitud de los microempresarios, lo cual muestra que la intervención fue eficaz y que se contó con la disposición para el cambio por parte de los microempresarios, a demás que las condiciones en que se logró desarrollar el proyecto fueron positivas para el logro de los objetivos propuestos, como lo son los temas, el lugar, los materiales, la metodología, entre otros.

MOTIVACION

En el desarrollo del proceso este aspecto hizo parte permanente de la dinámica de trabajo por parte de las trabajadoras sociales, y facilitó el logro de los objetivos iniciales, teniendo en cuenta que los microempresarios estaban dispuestos a participar y asistir a los talleres. También dando vivencia de sus experiencias.

RESULTADOS

❖ LA TEORIA

Como bien se ha dicho la intervención metodológica de las trabajadoras sociales estuvo direccionada a fomentar el Desarrollo Humano como una opción transformadora. Cabe anotar que fueron precisamente las teorías y planteamientos Humanistas los que soportaron la metodología implementada.

La aproximación humanista afirma que *"los seres humanos son agentes libres con capacidades superiores para utilizar los símbolos y pensar en términos abstractos"*¹⁴.

De esa manera considera que la gente es capaz de hacer elecciones inteligentes, de ser responsables de sus acciones y realizar su potencial como personas autorrealizadas. Específicamente para el desarrollo de la metodología que se sistematiza en el presente trabajo, se evidencia la apropiación de la teoría humanista de Abrahán Maslow *"Teoría de la jerarquía de necesidades"*.

"Esta teoría plantea que la conducta humana puede ser explicada como la motivación para satisfacer necesidades. Según éste las necesidades humanas se pueden enumerar en cinco categorías las cuales son: fisiológicas, de seguridad, de amor y pertenencia, de estima y de autorrealización. En su opinión nuestro primer interés como seres humanos es satisfacer las necesidades básicas para la supervivencia:

¹⁴ PEARSON. Desarrollo Humano, estudio del ciclo vital. segunda edición. Año 1997. Pág.41.

comida, agua y protección contra el daño. Solo cuando esas necesidades son satisfechas es que podemos dirigir nuestra energía a necesidades mas exclusivamente humanas: de amor, de aceptación y pertenencia. La satisfacción de esas necesidades hace posible que nos preocupemos por la autoestima: necesitamos obtener reconocimiento, aprobación y competencia. Por ultimo si crecemos bien alimentados, seguros, amados y respetados, tenemos mayor probabilidad de convertimos en personas autorrealizadas que han cumplido su potencial. De acuerdo con Maslow "la autorrealización es la mas alta necesidad y la culminación de la vida"¹⁵

Al analizar esta teoría y relacionarla con los resultados obtenidos en la practica es evidente la importancia que tiene soportar el accionar en teorías, ya que esto garantiza mejores resultados, mayor profesionalismo y respaldo a los procesos.

También se manejó la metodología de intervención, como una acción que tenia como eje la educación social, partiendo de que esta es un quehacer con carácter pedagógico, en el cual se generan contextos educativos y acciones mediadoras y formativas, donde se hace énfasis en la promoción cultural y social, entendida como apertura a nuevas posibilidades para la adquisición de bienes culturales, que amplíen las perspectivas educativas, laborales y de participación social. Como se ha evidenciado Tradicionalmente la educación social ha sido abordada desde la perspectiva del trabajo del educador social o de los colectivos hacia los que se dirige su actuación (educación de personas adultas, educación no formal, etc.)

De lo anterior se puede inferir o considerar a la educación social como forma pedagógica del trabajo social, en su atención a problemas de marginación o de carencias vitales o sociales en que se hallan inmersos los individuos y/o colectividades.

¹⁵ Ibid. Pág.46.

En cuanto a los fines de la educación social tomaremos los planteados por Múgica (1991), el cual cita las siguientes como las principales funciones de la educación social:

- informar a la población en general de las prestaciones y características de los servicios, centros y profesionales que trabajan con los sujetos de la intervención educativa
- observar contextos, actitudes y comportamientos y, detectar sujetos y grupos que se encuentran en situación de riesgo o inadaptación
- contactar con los sujetos de la intervención y recopilar información sobre sus problemas, relaciones, etc., para poder adecuar la intervención a la realidad y momento que los sujetos atraviesan
- planificar, programar e implementar una intervención educativa a fin de promover objetivos que potencien una progresiva maduración, una mayor inserción social, una mejor calidad de vida de los sujetos
- lograr una integración crítica de los sujetos en la realidad social, promoviendo para ello la reflexión, el conocimiento de los límites y posibilidades, el estudio de alternativas y búsqueda de soluciones, compartiendo momentos y actividades con los sujetos de la intervención
- implicar a los contextos sociales que envuelven al sujeto o grupo en el proceso educativo, en las respuestas a las necesidades y problemas que plantean, considerando para ello al sujeto y a la comunidad como agentes activos de cambio, potenciando los recursos de que se dispone
- coordinar el trabajo con el de otros profesionales que trabajan directa o indirectamente con los sujetos y con los recursos comunitarios, utilizándolos y participando en la búsqueda de alternativas
- mediar entre los sujetos de la intervención y las instituciones, facilitando el acceso normalizado a los recursos (escolares, sociales, laborales, etc.)
- posibilitar alternativas aportando recursos en aquellos aspectos en que el sujeto sea más deficitario

- dinamizar las relaciones de convivencia: promoverlas, reforzarlas y potenciar sus aspectos positivos

En un sentido mas detallado con relación al proceso desarrollado, descrito y analizado en este trabajo, se retomaron aspectos relevantes en cuanto a la educación de personas adultas ya que esta educación se fundamenta en un criterio aplicable a terrenos educativos como el de la formación permanente y continua, a través de la cual cualquier persona se inserta en un proceso de aprendizaje y reciclaje de los conocimientos a lo largo de su vida.

Para el trabajo con adultos en las sesiones formativas se utilizaron herramientas de la educación social, entre las que se encuentran:

- El dialogo de saberes, que enfatizo en los conocimientos y vivencias de las personas participantes; puesto que genero discusiones positivas en donde se intercambiaban ideas y concepciones que lograran crear vínculos entre los beneficiarios ya que se reconocía el derecho que tiene cada persona a expresar su opinión, sin desconocer la opinión del otro; además de lograr que se comunicaran personas que no se conocían entre si cuando no tenían el mismo nivel educativo, cultural, edad e historias diversas; sin embargo viven en el mismo contexto, tienen las mismas carencias y sus problemáticas tiene similitudes.

Opiniones de los beneficiarios, donde se evidencia el dialogo de saberes:

"excelente por que a veces tengo una inquietud y la aclaro, y aprendo nuevas cosas y corrijo mi carácter"

"bien por que todos nos sentimos como en familia"

“muy bien por que me agradan las personas que asisten a las charlas, por que todas expresan lo que sienten y lo que piensan”

- La observación contextual: el trabajo social tiene la observación como una herramienta fundamental para su accionar comunitario puesto que esta es utilizada para conocer la cotidianidad, la política social, cultural y económica, a nivel local, regional, nacional. Par poder actuar en función de la solución de los problemas.

A nivel de las sesiones educativas la observación refleja las temáticas que son prioritarias para la comunidad, además nos permite ejercer control sobre todos los participantes y centra la atención sobre la atención sobre aquellas personas que mas lo requieran.

- Reflexividad: la reflexión se convierte en el paso mas decisivo en la enseñanza que se brinda a los beneficiarios del proyecto que debe ser orientada por el trabajador social que esta guiando las sesiones educativas, puesto que las personas no tengan la experiencia suficiente para hacerlo o puedan desviarse o interpretar mal el tema; se debe realizar con cuidado para no tomar partido y caer en la subjetividad. Este proceso afianza el análisis ya que saca a la luz el pensamiento de cada individuo.

Para la educación social la reflexividad es la parte de análisis que nos obliga a la introspección, es decir a tener en cuenta la conciencia del sujeto para orientar la acción.

Las trabajadoras sociales logran hacer reflexionar a los beneficiarios a través de preguntas que los obliguen a analizar sus formas de vivir en familia, en pareja, y en comunidad y así sacar conclusiones acerca de algunos temas que afectan sus vidas.

❖ TRABAJO SOCIAL

El proceso de capacitación en Desarrollo Humano, parte de la idea de desarrollar procesos con los actores en su propio medio y no trasladarlos fuera. Es así que el proceso vivido evoca una amplia relación con el Trabajo Social, lo que es posible resumir en la labor de educador social, al convocar los miembros de la comunidad educativa a participar en la transformación de su realidad social, en ese mismo sentido el proceso desarrollado hace muchos aportes desde lo conceptual y metodológico a la profesión, ya que las trabajadoras sociales desempeñaron diferentes roles, tales como el de dinamizadoras, líderes, orientadoras, promotoras, instructores, entre otros.

“los trabajadores sociales llevan acabo una amplia variedad de actividades complejas a nivel de individuos, grupos y de la comunidad. El llevar a cabo estas actividades esta influenciado por la actitud individual, el entrenamiento, las creencias de la sociedad, el instrumento y la habilidad para adaptarse y desarrollar conocimiento”¹⁶.

Reflexionando a cerca de este texto se puede notar que la acción profesional del trabajador social obedece al concepto y a la propia formación de cada profesional, en la cual se debe dar la importancia propia del concepto de sociedad, comunidad e individuo, deseando dentro de su quehacer el desarrollo y crecimiento de estos e incursionando las acciones que le lleven a este logro, la intervención del trabajador social en el proyecto FOMIPYME, específicamente en la capacitación en desarrollo humano, se basó en el interés de promover el desarrollo integral de los microempresarios atendidos por Fundación Amanecer, implementando a demás de la formación empresarial, realizada por los asesores técnicos, acciones que produzcan un cambio de actitud, fortaleciendo a la persona y al grupo.

La acción del trabajador social se basó en:

- Investigación. Elaboración del diagnóstico socio económico
- Formulación del proyecto (trabajo interdisciplinario)
- Promoción del proyecto
- Ejecución del proyecto (trabajo interdisciplinario)
- Capacitación en Desarrollo Humano
- Evaluación del proyecto
- Promoción y dinamización de procesos sociales en el grupo
- Diseñador e implementador de instrumentos de recolección de información
- Sistematizador de su propia intervención

A partir del desarrollo de esta experiencia, se pudo identificar la importancia que genera en el desarrollo de los procesos, la apropiación por parte del profesional de diferentes posturas, ejes, enfoques, teorías, conceptos, técnicas, etc. Que le permitan fortalecer su intervención. En este sentido la educación social juega un papel de gran importancia debido principalmente a que se trabaja con personas adultas, lo cual amerita que el profesional se encuentre informado acerca de las nuevas tendencias que surgen entorno a estas temáticas, y en el caso particular de este trabajo que es la intervención en el sector microempresarial.

Desde esta perspectiva la educación social le puede hacer aportes al trabajo social puesto que esta se enfatiza en el saber comunitario y las problemáticas sociales y familiares, desarrollando la capacidad de buscar y actuar de manera

¹⁶ WALSH. Eilis, A donde va el Trabajo Social En: Revista Colombiana de Trabajo Social No 10 – 11 (Noviembre de 1996) Cali, Colombia: 1997. Pág. 196.

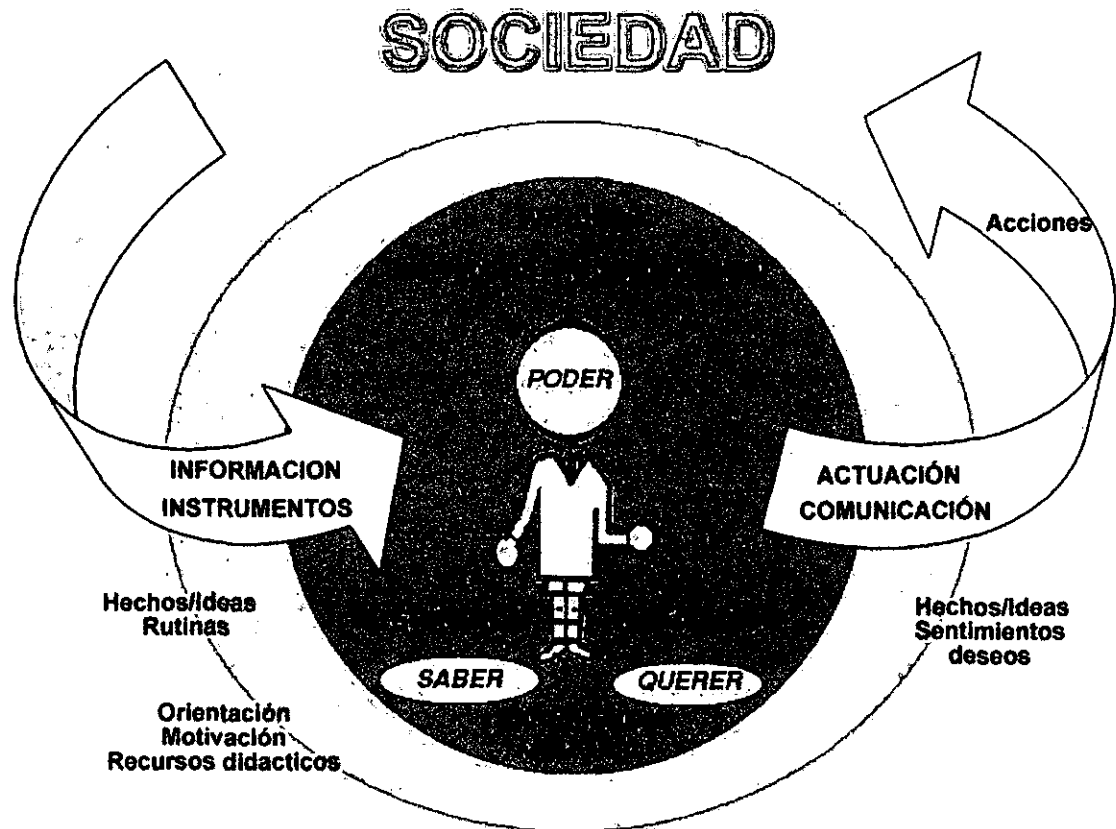
organizada para lograr un bien general que mejore la calidad de vida de cada individuo.

Con la intención de mostrar y expresar de forma detallada y sistémica el proceso de intervención de las trabajadoras sociales en el sector microempresarial, específicamente con los microempresarios atendidos por la Fundación Amanecer.

A continuación se expone un modelo diseñado por las mismas trabajadoras sociales, en el cual se expresan todos los momentos surgidos y elementos tomados directamente del desarrollo de la acción, donde como ya se mencionó anteriormente, el eje central fue el Desarrollo Humano y todos los aspectos que a este compete, donde la implementación o adaptación de la educación social como estrategia primordial dentro del proceso jugó un papel de gran importancia, debido a las herramientas y aportes que esta ofrece para el desarrollo de este tipo de intervenciones, donde lo que se pretende es elevar el nivel de desarrollo social del individuo, a partir de su integridad personal.



FORMACIÓN DESARROLLO HUMANO



La grafica muestra la intervención del trabajo social como un proceso en el cual se trabaja directamente con el individuo y su autorrealización.

A partir de la interacción del trabajador social con los microempresarios, se generaron espacios de formación, donde se construye el conocimiento a través de la expresión de las vivencias, ideas, pensamientos y opiniones (considerando su nivel de educación, su edad y su contexto) aquí la utilización de los instrumentos como las fichas de observación, crónica sensorial, al igual que los formatos facilitadores de las temáticas, favorecieron el suministro de la información.

En todo el proceso el trabajador social durante la interacción con los microempresarios desempeña diferentes roles entre los que se encuentra el de orientador y motivador, en los cuales utiliza todos los recursos didácticos necesarios.

El objeto principal de la acción se basa en incentivar al individuo al logro de su autorrealización, a partir de la consecución de sus objetivos. Lo cual se vio reflejado en su relación con los demás.

De todo esto el individuo, adquiere el conocimiento "SABER", el trabajador social con el manejo de la motivación le despierta el "QUERER" y de él mismo se genera el "PODER". Todo esto se evidencia luego en sus actitudes, sus nuevos hechos, sentimientos y deseos, y en el manejo de la comunicación directa con el profesional, con el grupo y con el entorno en el que se encuentra inmerso.

Así mismo la autorrealización personal es reflejada en las nuevas acciones que repercuten directamente en la sociedad. Entendiendo esto como el logro o alcance de su Desarrollo Humano.

❖ EFECTOS SURGIDOS EN EL ESPACIO MICROEMPRESARIAL

Llevando lo antes dicho al proceso desarrollado con los microempresarios se puede analizar que el cambio en la vida de cada una de estas personas es muy significativo ya que a través de sus apreciaciones hechas en los talleres de capacitación en desarrollo humano dejaron ver que cada jornada de formación marcó en ellos una nueva motivación para asumir retos, desarrollar sus capacidades y explotar su potencial, así como la aceptación de si mismos, el planteamiento de nuevas metas y su consecución, lo cual les permitirá a ellos sentirse autorealizados.

En ese mismo sentido, la apropiación de las Trabajadoras Sociales de la teoría humanista de Abraham Maslow "*Teoría de la jerarquía de necesidades*", antes descrita en el desarrollo de su intervención con el grupo de microempresarios de la Fundación Amanecer, indudablemente surgió en estas personas efectos "positivos", efectos que además de respaldar los objetivos definidos en el proyecto (FOMIPYME), trascendieron en sus vidas cotidianas, evidenciándose en el entorno en el que se desenvuelven. Ya que a partir de las entrevistas realizadas a los micro empresarios, a sus familiares y clientes, y de la observación participante de las trabajadoras sociales, se pudieron identificar nuevas actitudes, reflejadas en las relaciones con los demás, en la proyección y nuevas expectativas que estos han constituido para sus vidas, las cuales van orientadas a su crecimiento personal y económico.

Todo esto además de ser expresado por los mismos microempresarios es percibido por quienes los rodean, y evidenciado a través de sus acciones y expresiones.

Lo anterior denota que la práctica fundamentada en la teoría garantiza un formalismo en las intervenciones del trabajador del trabajador social, además de respaldar los resultados que se obtienen en el desarrollo de cada proceso.

El desarrollo del proceso como tal, se caracterizó por la generación de espacios y momentos en los que era posible una comunicación libre, abierta y espontánea. Donde el intercambio de experiencias, garantizó una formación constante y con ello la construcción colectiva de conocimientos con miras a generar cambios tanto a nivel individual como grupal, cambios que se evidenciarán en las respectivas comunidades donde estos se encuentran inmersos.

Para Trabajo Social la experiencia desarrollada se constituye en un gran aporte cuya mayor expresión se ve en las metodologías fundamentadas en la formación y en la participación.

En definitiva esto quiere decir que los hechos y la teoría no son independientes.

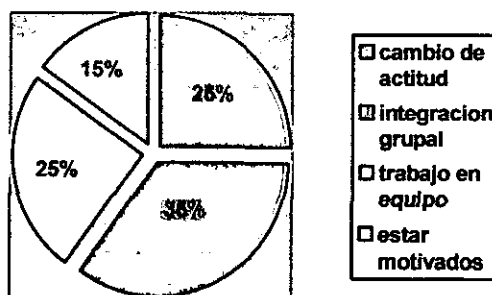
Cabe anotar que los microempresarios fueron los actores referenciales del proceso, la evidencia y la principal fuente de información que permitió la elaboración del presente análisis.

A continuación se presenta una serie de información concerniente a la percepción de los microempresarios a cerca de los aspectos que hicieron parte del proyecto.

Tabla 3. Percepción de los microempresarios acerca de los objetivos del proyecto

CATEGORIAS	#	%
CAMBIO DE ACTITUD	5	25
INTEGRACION GRUPAL	7	35
TRABAJO EN EQUIPO	5	25
ESTAR MOTIVADOS	3	15
TOTAL	20	100

Fuente: datos recolectados por Ana Espinosa y Mirleth Mercado. Trabajo social Fundación Amanecer



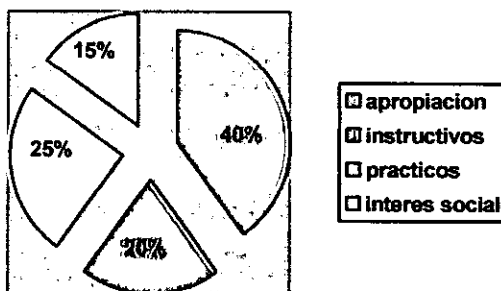
Un 35% de los microempresarios consideran que se lograron los objetivos debido a que se da integración grupal, un 25% consideran que han poseído un cambio de actitud, otro 25% trabajan en equipo y el 15% restante están motivados.

El grupo de beneficiarios atendidos por Fundación Amanecer, consideró que se cumplieron los objetivos del proyecto ya que se logro capacitar a los microempresarios en temas de desarrollo personal los cuales se pueden notar en la integración grupal y en el trabajo en equipo que anteriormente no se presentaban; a demás se logro un cambio de actitud que se ve reflejado en los diversos contexto donde se mueve el microempresario y estar motivado a participar en las actividades que exige el día a día.

Tabla 4. Percepción de los microempresarios sobre los temas desarrollados

TEMAS	#	%
APROPIACION	8	40
UNSTRUCTIVOS	4	20
PRACTICOS	5	25
INTERES SOCIAL	3	15
TOTAL	20	100

Fuente: datos recolectados por Ana Espinosa y Mirlith Mercado. Trabajo social Fundación Amanecer



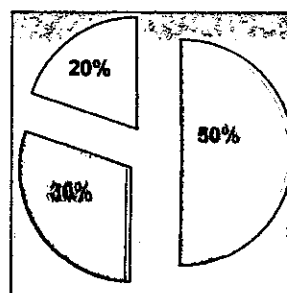
La mayoría de los microempresarios considera que los temas tratados fueron de gran apropiación para ellos, lo que equivale a un 40% de la población encuestada; la minoría consideró que los temas tratados despertaron su interés social, lo que corresponde a un 15%; el 20% piensa que fueron instructivos y el 25% piensa que fueron prácticos.

Este resultado demuestra la asertividad del profesional para seleccionar los temas que se desarrollaron en el proyecto de capacitación en desarrollo humano, para obedecer a las necesidades y/o problemas identificados en la elaboración de un diagnóstico social previo, esto muestra la importancia del diagnóstico como una herramienta primordial para la acción profesional del trabajador social que asegure el éxito de los proyectos y/o acciones que desarrolle.

Tabla 5. Utilización de las dinámicas en las capacitaciones en Desarrollo Humano

DINAMICAS	#	%
AFIANZAMIENTO DE TEMAS	10	50
DESPERTAR INTERES	6	30
DESESTRESARSE	4	20
TOTAL	20	100

Fuente: datos recolectados por Ana Espinosa y Mirleth Mercado. Trabajo social Fundación Amanecer



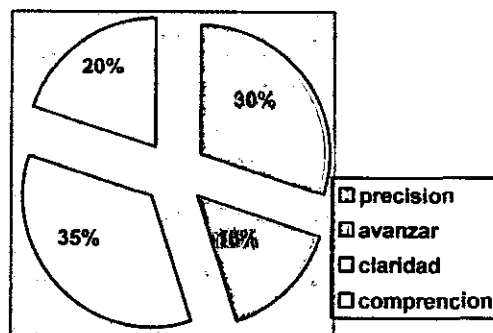
- afianzamiento de temas
- despertar interes
- desestresarse

En cuanto a la utilización de las dinámicas durante el proceso la mayoría de los microempresarios consideró que estas fueron útiles para el afianzamiento de los temas tratados, lo que corresponde a un 50%; la minoría de los microempresarios que fueron importantes para desestrezarse, lo que equivale al 20%; y el 30% asegura que les sirvió para despertar su interés sobre los temas tratados. Esto significa que las dinámicas implementadas alcanzaron los objetivos y son absolutamente necesarias en la metodología de intervención profesional del trabajador social para implementar un proyecto de capacitación en desarrollo humano, puesto que son instrumentos facilitadores que permiten la motivación para el desarrollo de ideas y la integración grupal.

Tabla 6. Utilización de los materiales de apoyo en el proyecto

MATERIALES	#	%
PRECISION	6	30
AVANZAR	3	15
CLARIDAD	7	35
COMPRENCION	4	20
TOTAL	20	100

Fuente: datos recolectados por Ana Espinosa y Mirlith Mercado. Trabajo social Fundación Amanecer



Para el desempeño profesional del trabajador social es necesario que este utilice materiales didácticos que permitan el dinamismo del trabajo que se realice con las personas, además el trabajador social como un agente que promueve el cambio social, grupal, familiar e individual debe ser recursivo y creativo para adoptar, diseñar y utilizar las herramientas necesarias para el desarrollo de las actividades que ejecuta.

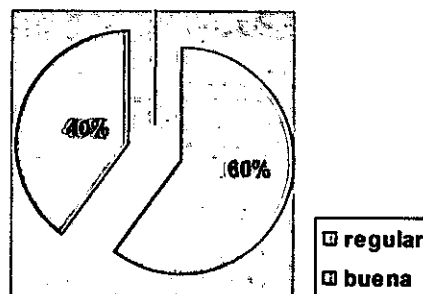
Es también necesario que el trabajador social tenga conocimientos acerca del manejo de ayudas audiovisuales que les permita agilidad y mejor presentación de su trabajo. Algo que puede aportar inseguridad y nerviosismo a la persona que capacita es el mal manejo de estas ayudas.

Cabe anotar que las ayudas didácticas deben responder a los propósitos de cada evento formativo y a las características de la población intervenida.

Tabla 7. Nivel de puntualidad de los microempresarios en las actividades

PUNTUALIDAD	#	%
REGULAR	12	60
BUENA	8	40
TOTAL	20	100

Fuente: datos recolectados por Ana Espinosa y Mirleth Mercado. Trabajo social Fundación Amanecer



La impuntualidad es algo que hace parte del diario vivir de los colombianos, pero que de alguna manera afecta la ética y la responsabilidad de las personas en lo que se hace, por ello es necesario fortalecer este aspecto con estrategias que pueda realizar el trabajador social, es el ser ejemplo de puntualidad de los beneficiarios del proyecto, u otras poblaciones que atienda.

Tabla 8. Percepción de los microempresarios acerca del lugar donde se desarrollaron las actividades del proyecto

LUGAR	#	%
APROPIADO	20	100
TOTAL	20	100

Fuente: datos recolectados por Ana Espinosa y Mirlith Mercado. Trabajo social Fundación Amanecer

El lugar donde se realizaban las capacitaciones fue seleccionado conjuntamente con la comunidad, considerando la dotación de materiales que, posee los cuales eran necesario para las capacitaciones, además el espacio físico propiciaba concentración el los microempresarios en el desarrollo de los talleres trayendo consigo aprensión de conocimientos.

A la hora de escoger el lugar donde se realizaran las capacitaciones es importante que el profesional tenga en cuenta una serie de factores como son:

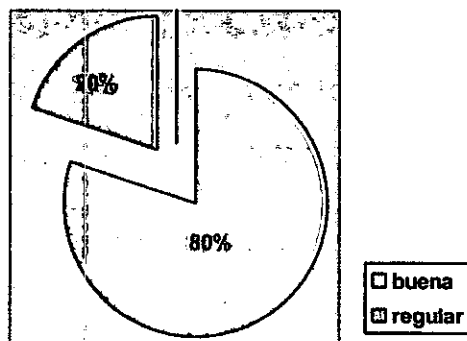
Espacio adecuado, que no existan distracciones, que posea las sillas suficientes, materiales logísticos suficientes, entre otros.



Tabla 9. Percepción de los microempresarios acerca de su participación en el desarrollo de las capacitaciones en Desarrollo Humano.

NIVEL DE PARTICIPACION	#	%
BUENA	16	80
REGULAR	4	20
TOTAL	20	100

Fuente: datos recolectados por Ana Espinosa y MirlETH Mercado. Trabajo social Fundación Amanecer



Un 80% de los microempresarios considera que su participación en las capacitaciones fue buena y el 20% que fue regular.

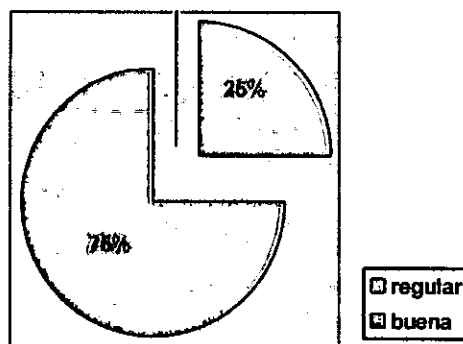
Esto señala que la participación es necesaria en el desarrollo de acciones sociales debido a que buscan el cambio de las personas, puesto que esta permite el aporte de las personas objetos de intervención., generando así el deseo de aprender, crecer y mejorar, llevándolos al fortalecimiento personal, integral e individual del ser humano para reflejarlo en su desempeño laboral, en el medio familiar y en todas sus instancias.

Además, la participación de las personas en los procesos que buscan su bienestar generan en ellos el sentido de pertenencia y compromiso. Este proceso se ve reflejado en las actividades que realizan día a día.

Tabla 10. Consideraciones de los microempresarios acerca del nivel de asistencia a las actividades realizadas.

NIVEL DE ASISTENCIA	#	%
REGULAR	5	25
BUENA	15	75
TOTAL	20	100

Fuente: datos recolectados por Ana Espinosa y Mirelth Mercado. Trabajo social Fundación Amanecer



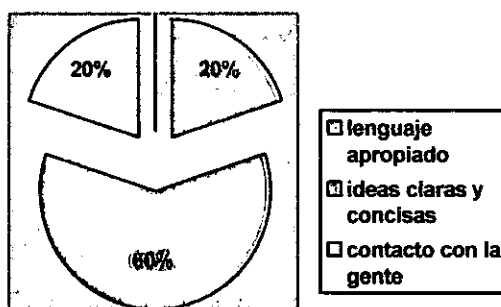
La mayoría de los microempresarios afirma que su asistencia fue buena es decir el 75% y la minoría afirma que fue regular es decir el 25%.

Es por esto que se hace necesario que el trabajador social con relación a la asistencia u otras actividades utilice estrategias que motiven a las personas a asistir, por ejemplo: acordar el horario conjuntamente, realizar talleres dinámicos, hacer la convocatoria o invitación con anterioridad, entre otras puesto que las personas se mueven a través de factores que generan para ellos algún interés. Es en este aspecto en cual el trabajador social debe depositar su atención, ya que sin la asistencia constante de los actores, se torna difícil el logro de los objetivos establecidos. Tanto a nivel individual como grupal.

Tabla 11. El trabajador social como facilitador del proceso de aprendizaje en el desarrollo del proyecto

PROCESOS DE APRENDIZAJE	#	%
LENGUAJE APROPIADO	4	20
IDEAS CLARAS Y CONCISAS	12	60
CONTACTO CON LA GENTE	4	20
TOTAL	20	100

Fuente: datos recolectados por Ana Espinosa y Mirelth Mercado. Trabajo social Fundación Amanecer



En cuanto a las apreciaciones de los microempresarios frente a las trabajadoras sociales notamos que el 60% considera que las trabajadoras sociales intervinieron a la población con ideas claras y concisas, lo que equivale a la mayoría de las personas encuestadas; el 20% considera que las trabajadoras sociales manejaron un lenguaje apropiado; y el otro 20% considera que el contacto con la gente fue lo mas importante.

Teniendo en cuenta que el instructor o persona que capacita debe motivar acerca de los beneficios de su acción a partir de sus propias ideas y descubrir cosas nuevas, por ello es necesario que el profesional identifique su papel en la acción social y brinde a al personas espacios de auto reflexión, auto conocimiento y socialización de experiencias propias para propiciar en estos su desarrollo personal.

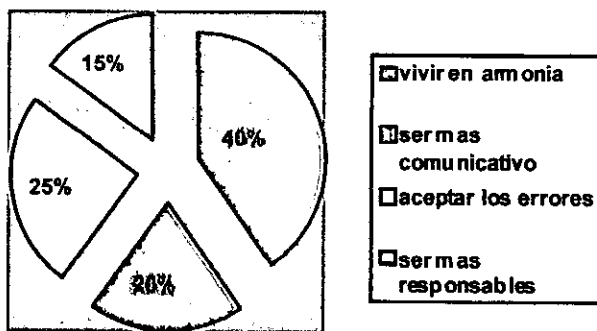
El trabajador social como facilitador, promotor y dinamizador de procesos sociales debe desarrollar las habilidades de observación, identificación de problemas y/o situaciones que afecten el ambiente, para realizar acciones que le permitan un desempeño asertivo. Además debe tener la habilidad para manejar las relaciones adecuadamente de manera que sea asequible a las personas.

El trabajador social que capacita debe ser un practicante en los conocimientos que imparte a las personas, pues tácitamente se convierte en un modelo para estos lo cual facilitará de algún modo la puesta en práctica de dichos conocimientos por parte de las personas que capacita.

Tabla 12. Cambios generados en los microempresarios a partir de las capacitaciones en Desarrollo Humano

ASPECTOS	#	%
VIVIR EN ARMONIA	8	40
SER MAS COMUNICATIVO	4	20
ACEPTAR LOS ERRORES	5	25
SER MAS RESPONSABLE	3	15
TOTAL	20	100

Fuente: datos recolectados por Ana Espinosa y Mirlith Mercado. Trabajo social Fundación Amanecer



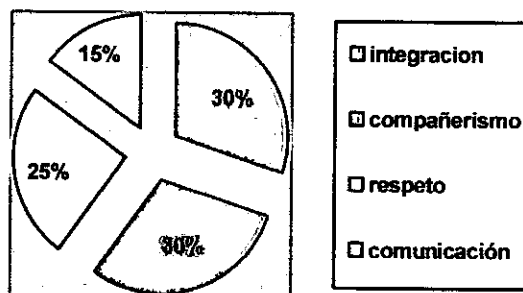
Frente a la pregunta: ¿Cuáles fueron los cambios que se generaron en ellos a partir de las capacitaciones en desarrollo humano?, el 40% que equivale a la mayoría contestó que le ayudaran a vivir en armonía; el 25% aceptar los errores; el 20% a ser mas comunicativos; y el 15% que equivale a la minoría contestó ser mas responsables.

Aquí se evidencian las consecuencias que genera en las personas la eficacia de las intervenciones del trabajo social, lo que motiva el mejoramiento constante de los trabajadores sociales y el perfeccionamiento de sus intervenciones.

Tabla 13. Percepción de los microempresarios sobre sus relaciones interpersonales con grupos

RELACIONES	#	%
INTEGRACION	6	30
COMPAÑERISMO	6	30
RESPECTO	5	25
COMUNICACION	3	15
TOTAL	20	100

Fuente: datos recolectados por Ana Espinosa y Mirleth Mercado. Trabajo social Fundación Amanecer



El 30% de los microempresarios considera que en sus relaciones grupales se demarcó el compañerismo; otro 30% concederá que se incrementó el compañerismo; el 25% consideró el respeto como lo más importante en las relaciones de grupo; y el 15% que fue la minoría consideró que mejoro la comunicación.

Tabla 14. Como considera usted el horario utilizado para las capacitaciones en desarrollo humano

HORARIO	#	%
ADECUADO	20	100
TOTAL	20	100

Fuente: datos recolectados por Ana Espinosa y Mirleth Mercado. Trabajo social Fundación Amanecer

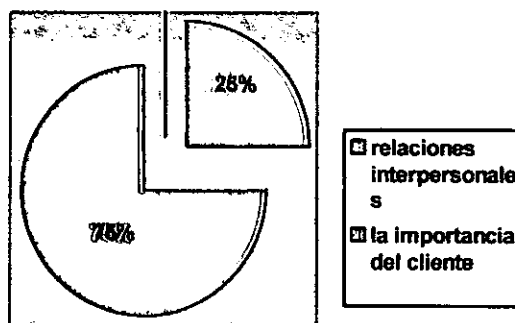
Como se evidencia en la tabla todos los microempresarios encuestados consideró adecuado el horario utilizado para el desarrollo de las capacitaciones.

Es por esto que para el desarrollo de proyectos y/o acciones sociales es necesario la concertación entre el profesional y el equipo ejecutor del proyecto y por ende la comunidad beneficiada de los horarios en los cuales se desarrollaran las acciones, esto garantiza en gran manera la asistencia y puntualidad de las personas a quienes va dirigida la acción.

Tabla 15. En que han influido las capacitaciones de desarrollo humano en las relaciones con sus clientes

RELACIONES	#	%
RELACIONES INTERPERSONALES	5	25
LA IMPORTANCIA DEL CLIENTE	15	75
TOTAL	20	100

Fuente: datos recolectados por Ana Espinosa y Mirlith Mercado. Trabajo social Fundación Amanecer

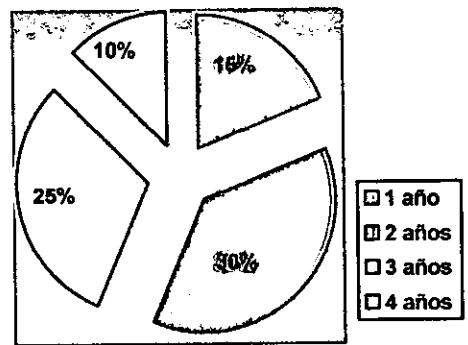


En cuanto a las relaciones con sus clientes el 75% de los microempresarios encuestados asegura que aprendió a valorar mas a sus clientes, dándoles la importancia que estos se merecen; y el 25% considera que han mejorado sus relaciones interpersonales con los clientes.

Tabla 16. Antigüedad de los clientes de los microempresarios encuestados.

TIEMPO	#	%
6 MESES	4	15
1 AÑO	7	30
2 AÑOS	6	25
3 AÑOS	3	10
TOTAL	20	100

Fuente: datos recolectados por Ana Espinosa y Mirleth Mercado. Trabajo social Fundación Amanecer

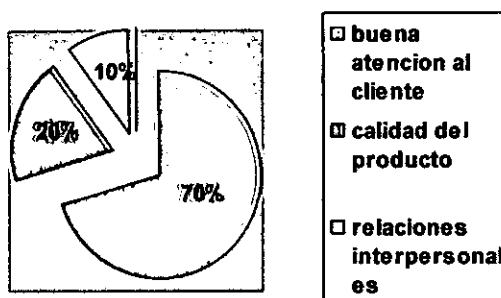


La tabla nos muestra que los clientes encuestados tienen un tiempo mínimo de 6 meses de ser clientes de los microempresarios atendidos por fundación Amanecer, lo que indica que estas personas estuvieron de cerca en el proceso de aprehensión de conocimiento y por ende en el cambio de actitud de los beneficiarios generados a partir de las capacitaciones en desarrollo humano.

Tabla 17. Cambios notados en el comportamiento de los microempresario para con los clientes

CAMBIOS	#	%
BUENA ATENCION AL CLIENTE	14	70
CALIDAD DEL PRODUCTO	4	20
RELACIONES INTERPERSONALES	2	10
TOTAL	20	100

Fuente: datos recolectados por Ana Espinosa y MirlETH Mercado. Trabajo social Fundación Amanecer



Con relación a los cambios notados en cuanto al comportamiento de los microempresarios con sus clientes, encontramos que el 70% considera que los microempresarios maneja una buena atención con sus clientes; el 20% nota una excelente calidad de los productos que estos fabrican o comercializan; y el 10% considera que los microempresarios han mejorado las relaciones interpersonales con sus clientes.

CAPITULO V

EVALUACIÓN DE LA EXPERIENCIA

5. EVALUACIÓN DE LA EXPERIENCIA

El contexto en el cual se desarrolló la experiencia fue en la fundación amanecer y algunas de sus áreas de influencia.

5.1 PROYECTO

Teniendo en cuenta que el proyecto de acción obedeció a las necesidades y/o problemas identificados en la elaboración del diagnóstico socioeconómico, fue asertiva la propuesta, debido a que se pudo tratar problemas como: Mal manejo de la comunicación, baja autoestima, bajo nivel de integración grupal, falta de autogestión y de ejercicio de liderazgo ofreciendo los resultados que se presentan lo cual permitió mayor identificación con las costumbres, vocabularios y otras características propias de esta población, además es evidente que las condiciones de vida de estas personas mejoró debido a la apropiación de nuevos conocimientos y al otorgamiento de créditos que les permitió incrementar sus ingresos gracias a la inversión en la producción de sus microempresas.

5.2 PRACTICAS

La experiencia se desarrolló mediante un reconocimiento de la institución, una caracterización a los microempresarios (diagnóstico socioeconómico) sensibilización, organización grupal, capacitaciones y realización de integración.

De igual forma el desarrollo de la práctica permitió a los trabajadores sociales generar un cambio de actitud en los microempresarios lo cual se puede corroborar

en los procesos sociales generados a partir de su intervención. Durante la ejecución de las actividades el profesional animaba y propiciaba el ambiente de confianza de si mismo y en los microempresarios; además motivaba la creatividad e incentivaba la confrontación de la teoría con la experiencia a fin de interrogar y proyectar las exigencias de la vida cotidiana.

Las unidades microempresariales fueron dinámicas, participativas y comunicativas para lograr enriquecerse como persona y contribuir a la creación colectiva de los resultados esperados con integración grupal, compromiso, responsabilidad, planeación de las actividades, organización, toma de decisiones, entre otras

5.3 LA REALIDAD

Está constituida por el contexto microempresarios (fundación amanecer) equipo técnico (trabajadoras sociales, economistas, instructores técnicos) y la dinámica comunitaria.

Se puede decir que la comunidad ha sido dinámica y participativa en el desarrollo de los procesos con capacidad de organización y autogestión, manifestándose un cambio de actitud.

La falta de seguimiento social en algunas etapas del desarrollo del proyecto en ocasiones obstaculizó la ejecución de las acciones y limitaron el cumplimiento eficaz de los objetivos del proyecto.

EVALUACIÓN DE LA EXPERIENCIA

ETAPAS	PROCESOS SOCIALES GENERALDOS	CAMBIOS GENERADOS	LOGROS
CARACTERIZACIÓN			
RECONOCIMIENTO INSTITUCIONAL	<ul style="list-style-type: none"> - organización - compromiso -responsabilidad 	<ul style="list-style-type: none"> -Conocimiento e identificación del trabajador social con la institución y las acciones que realiza 	<ul style="list-style-type: none"> -Un ambiente de confianza e integración entre el equipo. -Proceso de organización
SENSIBILIZACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> -Participación y motivación 	<ul style="list-style-type: none"> -Motivación a participar en cada una de las actividades desarrolladas 	<ul style="list-style-type: none"> -Participación activa -Adecuado manejo en las relaciones interpersonales -Generación de una comunicación mas efectiva
ORGANIZACIÓN GRUPAL	<ul style="list-style-type: none"> -Responsabilidad Toma de decisión Y compromiso 	<ul style="list-style-type: none"> -Organización de los microempresarios 	<ul style="list-style-type: none"> -Descubrimiento de valores personales y grupales -Auto identificación dentro del grupo -Reconocimiento de los aspectos del grupo que se deben cambiar, fortalecer y mejorar
FORMACION	<ul style="list-style-type: none"> -Organización -Responsabilidad -Participación -motivación 	<ul style="list-style-type: none"> -Espacios de reflexión, auto conocimiento que permita el conocimiento y el desarrollo personal 	<ul style="list-style-type: none"> -Confianza e integración entre los compañeros -La adquisición de nuevos conocimientos -La reflexión y el auto análisis -Motivación para la continuidad de los talleres



INTEGRACION	<ul style="list-style-type: none"> -Planeación -Organización -Integración -autogestión 	<ul style="list-style-type: none"> -Integración y compromiso por parte de los microempresarios para trabajar en equipo 	<ul style="list-style-type: none"> -Participación de los integrantes -Sinceridad en el equipo -Descubrimiento de valores personales
-------------	--	---	--

LIMITES	ALCANCES	FACILITADORES	OBSTACULIZADORES
<ul style="list-style-type: none"> -El inadecuado manejo del liderazgo en los actores -Las condiciones climatológicas (lluvias, inundaciones) dificultan el acceso a la comunidad -El sistema de transporte de la zona 	<ul style="list-style-type: none"> -El proceso formativo con la comunidad la aceptación y empatía de trabajo social por parte de los microempresarios -Identificación del papel del trabajador social en el sector microempresarial 	<ul style="list-style-type: none"> -Buen manejo de las relaciones entre la institución y la comunidad -Coordinación y buen manejo del trabajo interdisciplinario (área técnica y social) -Autonomía en la toma de decisiones para la realización de las actividades -El trabajador social como agente dinamizador de procesos -Las técnicas de intervención utilizadas por el trabajador social 	<ul style="list-style-type: none"> -Dificultades con los beneficiarios en la comunicación puesto que geográficamente se encuentran dispersos -El mal manejo de información por parte de algunos microempresarios acerca de la institución -Actitudes pesimistas de algunas personas en el grupo de microempresarios -impuntualidad de algunos microempresarios a las actividades

TENSIONES	ACIERTOS	ERRORES
<p>-la presencia de delincuentes en la comunidad</p> <p>-frecuentes enfrentamientos entre pandillas de la zona</p>	<p>-Se organizó a los microempresarios en grupos solidarios</p> <p>-Se logro capacitar a los microempresarios en temas de desarrollo humano</p> <p>-Se incentivo el deseo de progreso y autorrealización en los microempresarios</p> <p>-Identificación de lideres</p> <p>-Generación de nuevas ideas</p> <p>-Fijación de metas personales</p> <p>-Integración</p> <p>-Apertura de espacios de participación</p>	<p>-Flexibilidad con la dinámica de la comunidad</p> <p>-surgimiento de relaciones estrechas entre el profesional y algunos microempresarios</p>

CAPITULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En la recuperación de la experiencia del profesional de trabajo social en el proceso de capacitación en desarrollo humano dirigido a los microempresarios vinculados al proyecto FOMIPYME, se pudieron concluir los siguientes aspectos:

- Es de vital importancia el conocimiento e identificación de los elementos metodológicos que fundamentan la intervención profesional, para el ejercicio de acciones sociales que promuevan el desarrollo de las poblaciones que atiende el trabajador social.
- La intervención del trabajador social en el sector microempresarial tiene gran importancia en el desarrollo integral de los microempresarios, pues atiende necesidades que otras disciplinas como la economía o la administración no tratan "el desarrollo humano".
- El desarrollo se refiere a las personas y no a los objetos y el mejor proceso de desarrollo será aquel que permita elevar más la calidad de vida de las personas, la cual esta determinada por las posibilidades que tenga de satisfacer adecuadamente sus necesidades humanas fundamentales, las cuales no son definitivas, sino que están en constante cambio.
- La realidad de cada contexto o campo de acción es diferente y debe decidir adecuada y eficazmente la metodología que oriente su acción y le permita obtener los resultados deseados.
- La participación activa de las personas en las acciones que promueve su desarrollo, generan una actitud de compromiso y sentido de pertenencia que aseguran la estabilidad de un proyecto; por ello, el trabajador social como dinamizador de procesos al interior de los grupos, debe crear

estrategias que motiven a las personas a ejercer la participación como una convicción y una actitud frente a la vida.

- Existe una clara conciencia de que la microempresa es la base económica de una población relevante, por tanto se hace necesario tener en cuenta los cambios globales del contexto, es por esto que el trabajador social debe fomentar en las unidades productivas el reconocimiento ciudadano y la participación social, conllevándolos a un excelente manejo del liderazgo, autogestión de su desarrollo, construyendo una sociedad solidaria con responsabilidad colectiva.
- Se hace un llamado a lograr un equilibrio en la parte económica y social, centrándose en el desarrollo de la persona humana, ubicando la economía como ente innovador, abierto, participativo y reflexivo, comprendiendo la dinámica organizacional.
- Con relación a aprender – aprender se debe desarrollar un esfuerzo cada vez mas significativo para posibilitar que la intervención profesional genere en el recuso humano la capacidad creativa e innovadora de manejar el riesgo y la incertidumbre con el fin de dinamizar su formación y mantenerse permanentemente actualizado.
- El trabajador social debe reconocer la importancia de la practica para la construcción teórica y de la teoría para la fundamentación de la practica,
- El trabajador social debe adquirir una posición auto analítica, autocrítica y autoevaluativa que le permita hacer cambios que mejoren y fortalezcan su acción profesional.
- El profesional de trabajo social debe actualizarse constantemente en conocimientos que le permitan abordar eficazmente la realidad cambiante, acorde con la demanda y exigencia de la población y los sectores que atiende, generando en si mismo la creatividad y la innovación.

BIBLIOGRAFÍA

ASOCIACION GRUPOS SOLIDARIOS DE COLOMBIA. Organicémonos. Serie cuadernos de trabajo para grupos solidarios y famiempresarios. Géminis, 1991.

BRIONES, Guillermo. Epistemología De Las Ciencias Sociales.

CARVAJAL BURBANO, Arizaldo. Apuntes para la sistematización de experiencia. Serie documentos de trabajo No. 3 Unidad de artes graficas, facultad de humanidades. Universidad del valle. Cali Colombia.

CASTILLEJOS BEDWELL, simón y BERREIX MOAXES, Juan B. metodología y método en la praxis comunitaria. México DF.: Fontanera, 1997. 106 p.

FUNDACION SEDECOM. ¿De donde venimos? Génesis de una propuesta, serie de programas de mercadeo. Bogotá, 1990.

GONZALO B., Jesús Darío. La especificad y los desarrollos teóricos de trabajo social desde las nuevas generaciones. En: Revista colombiana de Trabajo social No. 10 y 11. N noviembre de 1996 – enero 1997

GUTIERREZ DUCON, Jean Luís. Enciclopedia de la psicología. Psicología ty ética de la empresa. Barcelona, España: Plaza y Jané.

MORGAN CARRILLO, José Maria. Epistemología, Ciencia y paradigma En Trabajo social. Universidad Pablo de Olavide. Aconcagua libros. Sevilla 2003.

OSPINO, Olga C. y CORREA, Martha E. La Educación en trabajo social. Consejo Nacional para la educación en Trabajo social. En: Revista Colombiana de Trabajo Social No. 12. Cali, Colombia, Enero de 1998.

PERDOMO, Alberto. Taller Manual Desarrollo de la Capacidad empresarial para empresarios de la microempresa. Convenio empresarial – Universidad tecnológica de Pereira, 1996. 36p.

PEREZ, ZURAMA. La enseñanza –aprendizaje de la metodología de Trabajo social en Colombia. En: revista Colombiana de Trabajo Social No. 10,11. Noviembre 1996 – Enero 1997.

POLO ANDRADE, Joaquín. Nuevo método de educación de adultos. 3ª ed., Andragogia dialogia libertaria. Cartagena de Indias, 1998.

POVEDA RAMOS, Gabriel. Los trabajadores sociales. En Revista: Colombiana de Trabajo Social No. 12. Unidad de artes Graficas, Facultad de humanidades, Universidad del Valle, Cali, Enero 1998.

RENDON ECHEVERRI, Jorge Álvaro. Serie de formación integral ética Ciclo IV. Segunda Etapa. Instituto Ferrini. Santa fe de Bogotá: serfin Educativo, 1999.

SHOECK, Helmut. Diccionario de Socialización. Sección de ciencias sociales. Barcelona, España: Herder, 1981.

SILLS, David L. Enciclopedia Internacional de las Ciencias Sociales. Vol. II. Madrid: Aguilar, 1974.

TINES, George y LEMPEREUR, Agnes. Diccionario general de las ciencias humanas. Madrid: Cátedra, 1998.

UNESCO. Diccionario de ciencias sociales 2. instituto de Estudios Políticos. Madrid: Grafoff Set. 1976.

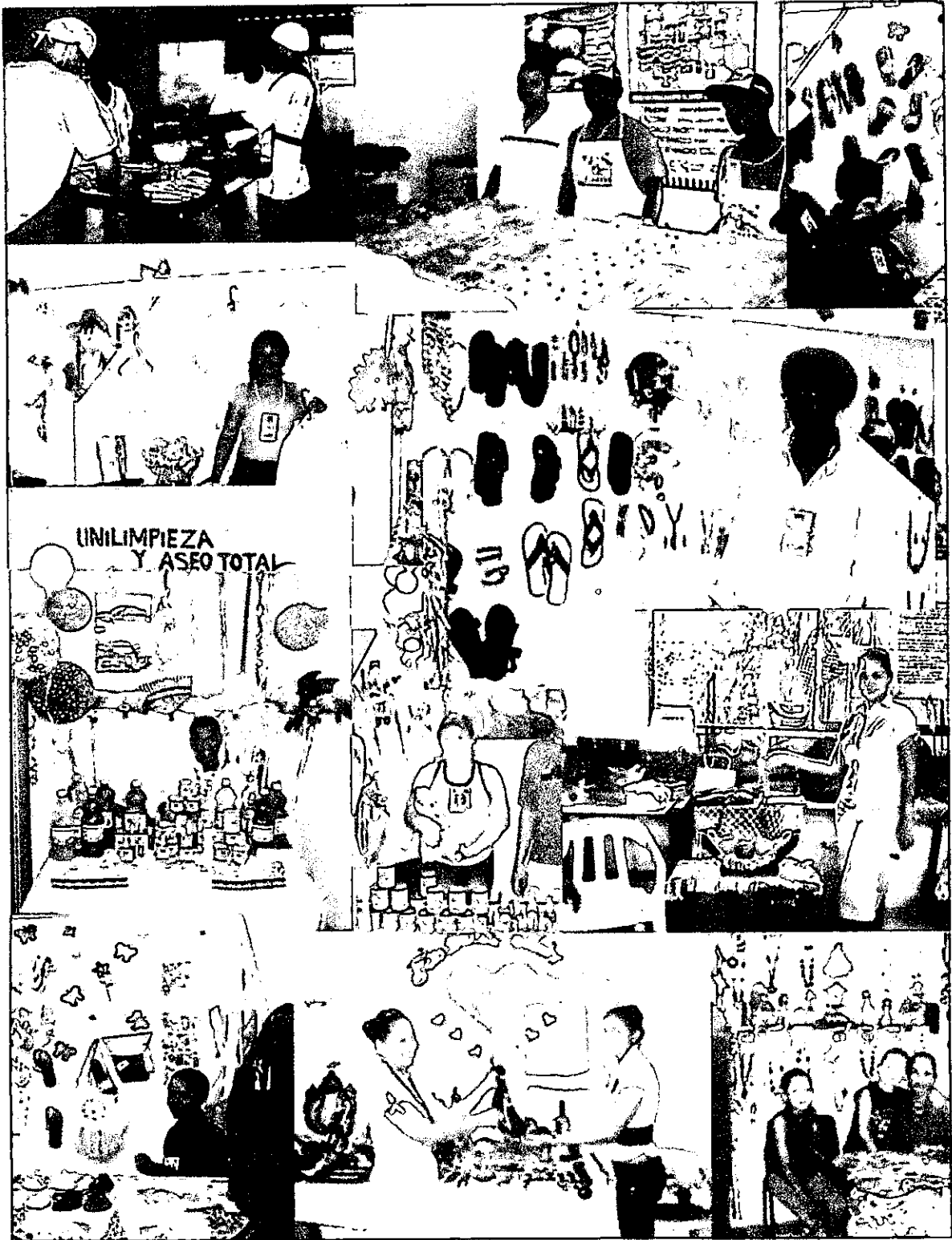
VARGAS DE ROA, Rosa Margarita. Noveno Congreso Nacional de Trabajo Social, Derechos Sociales, conflictos y estrategias para la convivencia. Relataría final. En: Revista Colombiana de Trabajo Social No. 12. Unidad de Artes Graficas, Facultad de Humanidades, Universidad de Valle, Cali, Enero 1998.

WALSH, eilis, A donde va el trabajador social. En: Revista Colombiana de Trabajo Social No. 10 y 11. Noviembre de 1996 – Enero 1997.

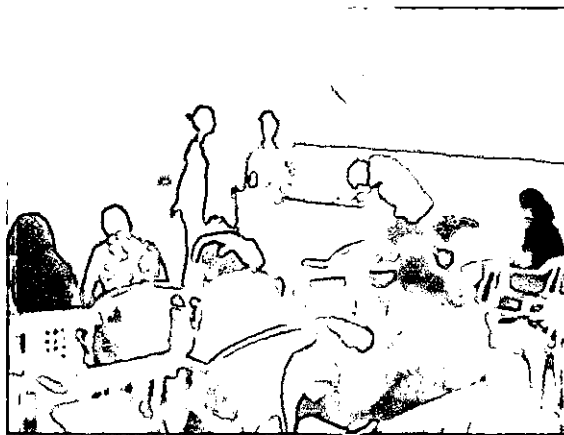
ANEXOS



Anexo 1. TIPOS DE MICROEMPRESAS VINCULADAS A LA FUNDACION AMANECER



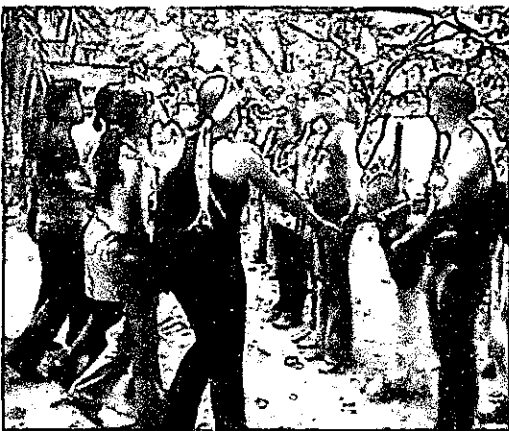
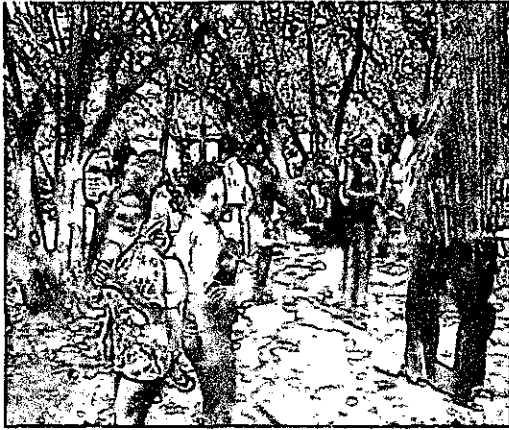
**Anexo 2. EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS
TALLERES – DESARROLLO HUMANO**







Anexo 3. EVIDENCIAS FOTOGRAFICAS INTEGRACIONES





(Lanzamiento del proyecto FOMIPYME. Fundación Amanecer)



(Clausura del proyecto FOMIPYME. Fundación Amanecer)

**Anexo 4. INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE INFORMACION
MICROEMPRESARIOS**

Fecha _____

Nombre _____

Microempresa _____

Sector _____

1. A continuación se presentará una lista de elementos que hicieron parte de etapa de desarrollo humano del proyecto. Debe marcar con una X la respuesta que considere para cada uno de los elementos:

ELEMENTOS	FACILITÓ	LIMITÓ	¿POR QUÉ?
Dinámica			
Temas			
Material de apoyo (formato, carteleras, diapositiva)			
Folletos			
Participación de los microempresarios			
Asistencia de los microempresarios			
Puntualidad de los microempresarios			
Sitio de trabajo			
Trabajador Social			
Horario			

2. teniendo en cuenta que el objetivo de la fase de desarrollo humano del proyecto es capacitar a los microempresarios para que crezcan a nivel personal y desarrollo en mejores habilidades. ¿cree usted que se logró ese objetivo Si ___ no ___ porque?

**Anexo 5. INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE INFORMACION
FAMILIARES**

1. que tipo de influencia considera usted han tenido las capacitaciones realizadas por las trabajadoras sociales para el desarrollo humano de los microempresarios en los siguientes aspectos:

a. en su vida personal

b. en su vida familiar

c. en la relaciones con los compañeros y vecinos

d. con sus clientes

**Anexo 6. INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE INFORMACION
CLIENTES**

Fecha _____

Sector _____ **Microempresa** _____

1. Hace cuanto tiempo es cliente del microempresario? _____

2. como calificaría usted la actitud del microempresario para atender a sus clientes:

Excelente __ **Buena** __ **regular** __ **mala** __ **¿por que?** _____

3. Ha visto algún cambio en el comportamiento del microempresario?

Positivo __ **negativo** __ **¿por que?** _____

**Anexo 7. INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE INFORMACION
MICROEMPRESARIOS (diligenciado al final de los talleres)**

Taller N° _____ fecha _____

Nombre _____

RESPONDA

Como le pareció el taller? _____

Que aprendió? _____

Como se sintió? _____

Sugerencias _____

Anexo 8. FICHA DE OBSERVACION

Fecha: _____

hora: _____

Actividad: _____

Lugar: _____

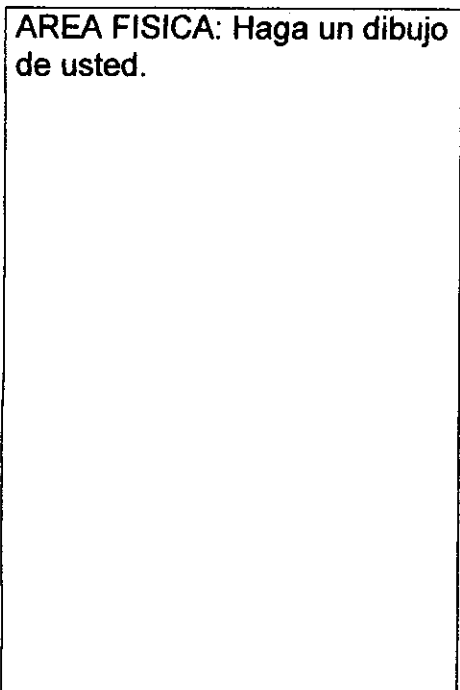
Aspectos Positivos	Aspectos Negativos
Observaciones Generales	

Anexo 9. ALGUNOS FORMATOS FACILITADORES DE LAS TEMATICAS TRATADAS EN LOS TALLERES DE DESARROLLO HUMANO

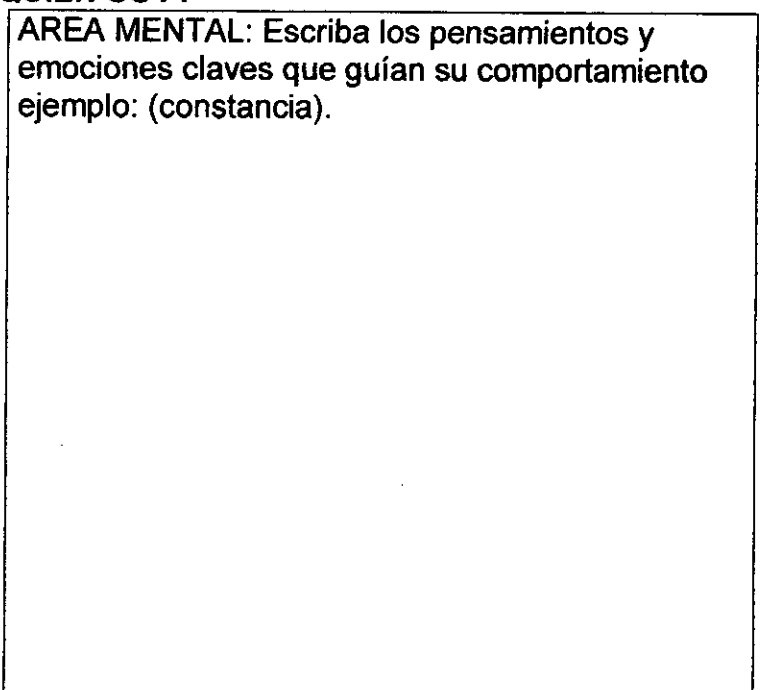
Taller de superación y conocimiento personal

QUIEN SOY?

AREA FISICA: Haga un dibujo de usted.



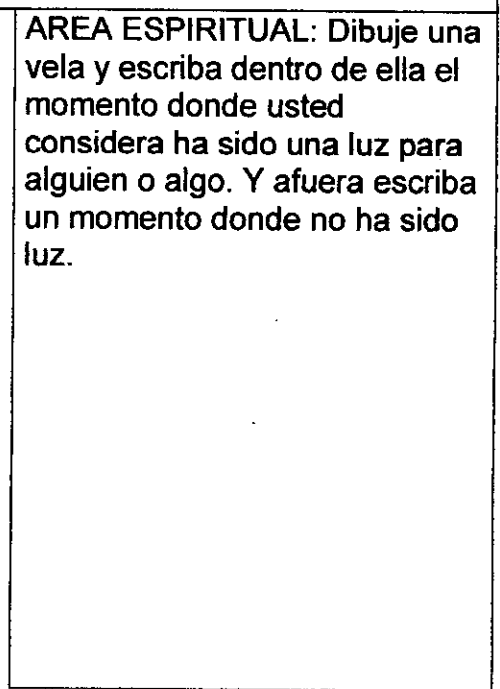
AREA MENTAL: Escriba los pensamientos y emociones claves que guían su comportamiento ejemplo: (constancia).



AREA SOCIAL: Complete las siguientes frases:
 las personas que me rodean me identifican por que: -----

 Colombia me recordara
 Por:-----

AREA ESPIRITUAL: Dibuje una vela y escriba dentro de ella el momento donde usted considera ha sido una luz para alguien o algo. Y afuera escriba un momento donde no ha sido luz.

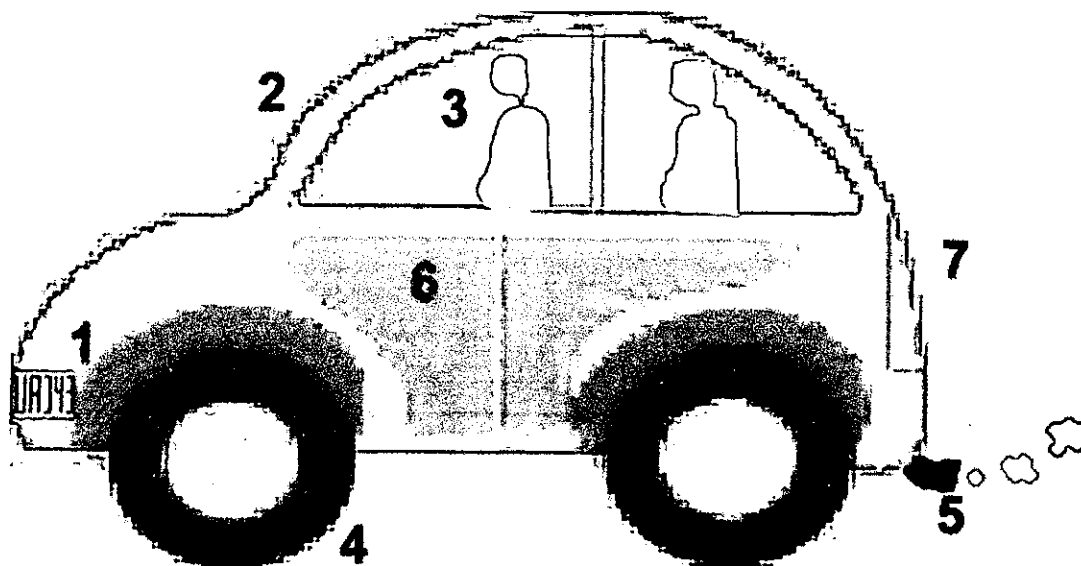


DOFA PERSONAL	DOFA EN SU CONDICION DE MICROEMPRESARIO
DEBILIDADES <ul style="list-style-type: none"> • ----- • ----- • ----- • ----- 	DEBILIDADES <ul style="list-style-type: none"> • ----- • ----- • ----- • -----
OPORTUNIDADES <ul style="list-style-type: none"> • ----- • ----- • ----- • ----- 	OPORTUNIDADES <ul style="list-style-type: none"> • ----- • ----- • ----- • -----
FORTALEZAS <ul style="list-style-type: none"> • ----- • ----- • ----- • ----- 	FORTALEZAS <ul style="list-style-type: none"> • ----- • ----- • ----- • -----
AMENAZAS <ul style="list-style-type: none"> • ----- • ----- • ----- • ----- 	AMENAZAS <ul style="list-style-type: none"> • ----- • ----- • ----- • -----



EL HOMBRE CARRO

Dibuje su propio carro y en cada una de sus partes, identifique para su vida los aspectos descritos a continuación:



8. gasolina

1. la placa: de donde soy, de donde vengo
2. el para brisas: hacia donde voy
3. los asientos: quienes me acompañas
4. las llantas: mis fortalezas como persona
5. el mofle: mi estrategia para superar las dificultades
6. las puertas: mis metas
7. baúl: lo que necesito para lograr mis metas
8. la gasolina: mi mayor motivación para seguir adelante

COLOR ESPERANZA

SE QUE HAYEN TUS HOJOS CON SOLO MIRAR
 QUE ESTAS CANSADO DE ANDAR Y DE ANDAR Y CAMINAR
 GIRANDO SIEMPRE EN UN LUGAR
 SE QUE LAS VENTANAS SE PUEDEN ABRIR
 CAMBIAR EL AIRE DEPENDE DE TI
 TE AYUDARÁ VALE LA PENA UNA VEZ MÁS

CORO:

SABER QUE SE PUEDE QUERER QUE SE PUEDA
 QUITARSE LOS MIEDOS, SACARLOS A FUERA
 PINTARCE LA CARA COLR ESPERANZA
 TENTAR AL FUTURO CON EL CORAZÓN

ES MEJOR PERDERSE QUE NUNCA EMBARCAR
 MEJOR TENTARSE A DEJAR DE INTENTAR
 AUNQUE YA VEZ, QUE NO ES TAN FACIL EMPEZAR
 SE QUE LO IMPOSIBLE SE PUEDE LOGRAR
 QUE LA TRISTEZA ALGÚN DIA SE IRÁ
 Y ASI SERÁ LA VIDA CAMBIA Y CAMBIARÁ

SENTIRAS QUE EL ALMA VUELA
 POR CANTAR UNA VEZ MÁS

CORO:... (BIS)

VALE MÁS PODER BRILLAR
 QUE SOLO BUSCAR VER EL SOL

CORO:... (BIS)