



El Trabajador Social impulsador del Desarrollo Comunitario

Modelo: "Centro de Capacitación Cartagena de Indias".



Rector de la Universidad de Cartagena

Rector Wulfran Ripoll Meriano

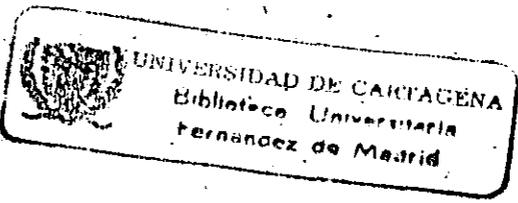
Decana de la Facultad de Trabajo Social

Lic. Luz Amalia Trujillo de Berrío

Secretaria Académica

Lic. Carola H. de Julio

T
T361.4
H557
Ej.1



El Trabajador Social impulsador del Desarrollo Comunitario
Modelo: "Centro de Capacitación Cartagena de Indias".

Presentado por

Tránsito Hernández Pérez y
Martha Gutiérrez Quintero

Tesis para optar el título de
Licenciadas en Trabajo Social

Presidente de Tesis:

Lic. Esther Pérez de Alvear

Asesores:

Lic. Esther Pérez de Alvear

Lic. Nida H. de Hjalteak

SCIB
00.019569-2

45752

Universidad de Cartagena
Facultad de Trabajo Social

Cartagena, febrero de 1976

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
TRABAJOS SOCIALES
GRUPO DE SERVICIO SOCIAL
DE GRUPOS

36560

Presidente de Tesis:

Lic. Esther Perez de Alvear

JURADOS:

Lic. Carmen Ladian de López

Lic. Isabel Pérez de Mula

Lic. Natacha Morillo de Rodríguez

Cartagena, febrero de 1976





UNIVERSIDAD DE CARTAGENA

CARTAGENA - COLOMBIA
IBRA AMERICANA

Abril 21 de 1.976

Sra. Lic.
LUZ AMALIA DE BERRIO,
Decana Facultad de Trabajo Social -
E. S. D.-

Sra. Decana:

Tengo el gusto de rendir a usted el concepto que me merece la tesis de grado de las alumnas Tránsito Hernández y Martha Gutiérrez, titulada El Trabajador Social Impulsador del Desarrollo Comunitario Modelo "Centro de Capacitación Comunitaria de las Indias". He tenido la oportunidad de seguir muy de cerca el proceso de elaboración de este trabajo, conozco la dedicación, el empeño y el gran sentido de la responsabilidad social que han caracterizado a las graduandas Tránsito Hernández y Martha Gutiérrez. Como Presidenta de esta tesis de grado puedo seguir evaluando la calidad científica de este documento que registra en cada uno de sus capítulos cómo las ciencias sociales buscan una respuesta concreta a problemas que azotan la vida humana en sus más profundas raíces. En todo el proceso de la tesis se analiza cuidadosamente el porqué y el cuándo de estas situaciones y como se dan respuestas válidas a esos comportamientos, además se puede captar la profundidad del contenido teórico y la riqueza bibliográfica del estudio.

Como Trabajadora Social siento verdadero orgullo profesional ya que es la primera vez que una tesis para optar al título de Licenciatura en Trabajo Social muestra desde su primer capítulo hasta la última página del estudio la aplicación eficiente de una disciplina profesional como la nuestra que dé resultados positivos en la conciencia comunitaria.

Considero además, que las dos profesionales Tránsito Hernández y Martha Gutiérrez han aplicado la metodología del Trabajo Social dentro de un sistema estructural validado por un enfoque novedoso que se ajusta a las nuevas tendencias de la sociedad contemporánea. Sin ser radicalistas, los autores de esta tesis extremistas han dado un despedido hacia el cambio, reconociendo las implicaciones que este conlleva.

Estoy convencida que este documento debe ser utilizado en la Facultad de Trabajo Social como un texto que sirva de apoyo a las cátedras para futuras Trabajadoras Sociales.

Por lo anteriormente expuesto, pido en forma respetuosa a la Decana de esta Facultad y a los dignos profesores examinadores que se le dé a este trabajo la máxima nota que se acostumbra en



UNIVERSIDAD DE CARTAGENA

CARTAGENA - COLOMBIA
(SUR AMERICA)

estos casos .

De usted atentamente ,

A handwritten signature in cursive script, reading "Esther Pérez de Alvear".

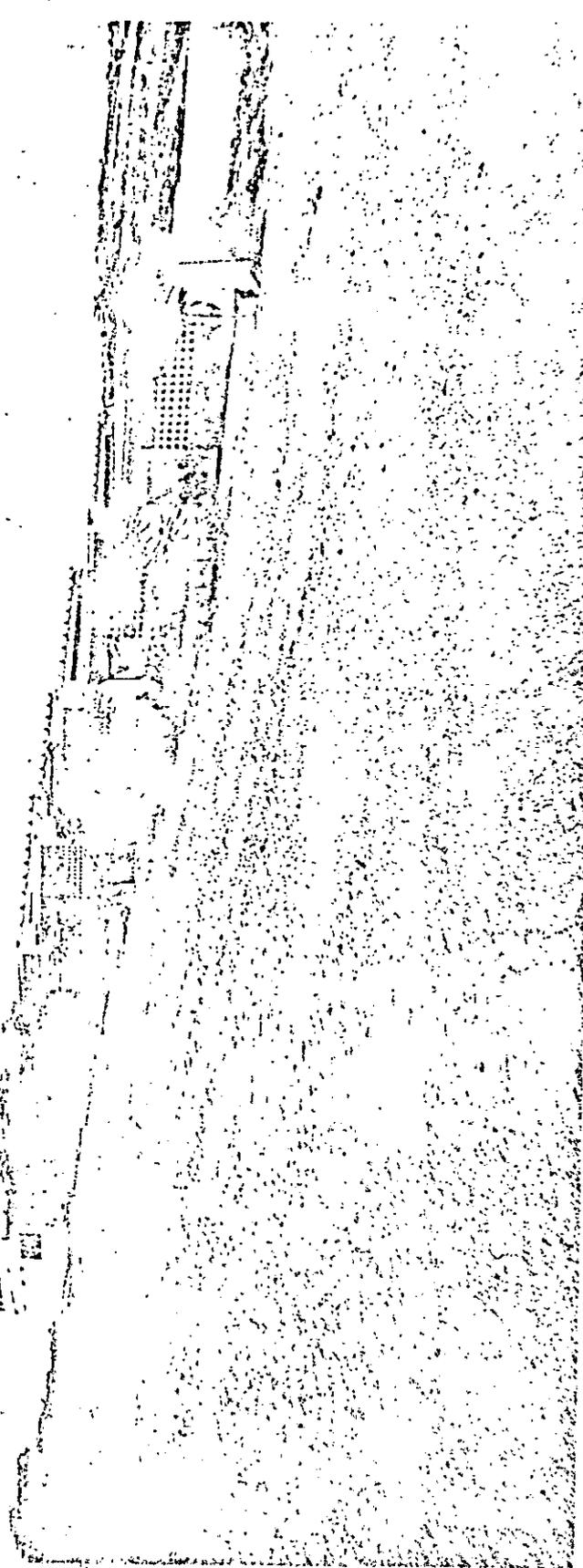
Esther Pérez de Alvear
Presidenta de la Tesis de Grado
Vice-Decana Facultad Trabajo Sl.
Licenciada en Trabajo Social
Profesora Asistente Univ. Cartagena
Fundadora de la hoy Facultad de T. Sl.
Asesora y Consultora de Programas
Sociales en diferentes entidades Ofi
ciales y privadas .

AGRADECIMIENTO:

Nuestra más sincera gratitud a todas las personas y entidades que han colaborado para llevar a efectividad este trabajo.

DEDICATORIA:

A las clases menos favorecidas de la ciudad de
Cartagena, que no tienen acceso a los bienes y
servicios del desarrollo nacional.



15

TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
Introducción	
CAPITULO PRIMERO	
1. Antecedentes	
1.1 Estudio de la comunidad de Nuestra Señora de Chiquinquirá.	17
1.1.1 Situación geográfica.	17
1.1.2 Antecedentes históricos.	18
1.1.3 Estructura y organización social.	26
1.2 Diagnóstico e implicaciones del problema.	33
1.2.1 Causas internas.	35
1.2.2 Causas externas.	37
1.2.3 Factores influyentes en el proceso de cambio.	38
1.3 Fijación de metas y prioridades.	40
CAPITULO SEGUNDO	
2. Creación Jurídica de la Agencia a través de un --	
Proceso Administrativo utilizando la teoría del	
desarrollo progresivo.	
2.1 Metodología	46

2.1.1 Generalidades 48

2.1.2 Marco conceptual del Centro de Capacitación Cartagena de Indias. 51

2.1.3 Estructura funcional y organización del proyecto. 53

CAPITULO TERCERO

3. Desarrollo del Proyecto

3.1 Selección y preparación del terreno. 59

3.2 Proyecto arquitectónico y memorias del proyecto 60

3.3 Permisos reglamentarios. 63

3.4 Estudios técnicos complementarios y ejecución de la construcción. 63

CAPITULO CUARTO

4. Funcionamiento de la Agencia

4.1 Promoción y motivación de la comunidad geográfica. 67

4.2 Funcionamiento de la Agencia. 78

4.3 Programas que se llevan a cabo. 82

4.4 Planificación a largo plazo 115

4.5 Coordinaciones realizadas y recursos aportados por otras entidades. 119

	Pág.
Conclusiones	123
Anexo	126
Bibliografía	I

INTRODUCCION

El presente trabajo es la síntesis de una experiencia que corresponde a la práctica realizada en conformidad con el pensum de la Facultad de Trabajo Social de la Universidad de Cartagena, durante los últimos años de nuestro estudio.

Es la aplicación práctica de los métodos y técnicas de nuestra profesión y el resultado del esfuerzo por dar una respuesta concreta a necesidades sentidas por la comunidad geográfica de Nuestra Señora de Chiquinquirá, que es el centro de nuestra preocupación. Con ella y a través de ella hemos realizado un análisis funcional y estructural de la misma, hemos investigado la etiología de sus problemas y orientado profesionalmente sus mejores inquietudes incluyendo a sus dirigentes, además hemos establecido metas y prioridades de acción.

Nuestra primera inquietud fue la creación de un Centro de Capacitación que respondiera a las expectativas de la comunidad y de otras que son periféricas al sector, su creación fue paralela al trabajo con la comunidad para la cual iba destinado el servicio. Fue así como por medio del Decreto N.º. 748 de 1974 se le concedió personería Ju-

rídica al "Centro de Capacitación Cartagena de Indias" como se lo ha llamado.

Este esfuerzo ha podido convertirse en realidad por la motivación hecha a entidades locales, nacionales y extranjeras, las cuales han aportado con diferentes recursos que han hecho posible la efectividad del proyecto en forma progresiva como respuesta a la dinámica creada en estas comunidades.

Todos los programas que se están desarrollando en el Centro de Capacitación Cartagena de Indias tienen como meta el desarrollo integral del hombre, como respuesta a la filosofía de la entidad.

Creemos que al hacer al hombre consciente de su propia responsabilidad estamos propiciando una posición humana, responsable del hombre marginado.

El sector geográfico en el cual está ubicado el Centro de Capacitación Cartagena de Indias, es un barrio nuevo creado por el insoslayable como respuesta al problema tugerial de la ciudad. Esta comunidad y las periféricas que son fruto del desempleo, del subdesarrollo, de

la delincuencia, al ser relocalizadas la nueva vivienda no influye en su "modus vivendi", continúan marginadas de la educación y demás servicios asistenciales, pero el paso de un tugurio a una casa estructurada es un fuerte impulso que reciben las familias y debe ser aprovechado al máximo para crear un dinamismo que propenda a un desarrollo personal y comunitario. Lo importante no es solo el cambio de vivienda si este no lleva consigo una educación que lleve a la persona a crecer, a desarrollar ese conjunto de aptitudes y cualidades para que ella misma sea la autora de su desarrollo.

El funcionamiento de este Centro de Capacitación es una realidad; la comunidad recibe el beneficio de su esfuerzo mediante el Departamento de Trabajo Social que ha implementado los programas de Enseñanza Primaria, Educación Funcional de Adultos, Alfabetización de Adultos, Educación para la vida en Familia, Movimiento Juvenil y Cursos de Capacitación para señoras, mediante los cuales el dinamismo creado se proyecta a los diversos sectores de la comunidad geográfica, contribuyendo a su integración, propiciando el desarrollo, la organización y la creación de una conciencia comunitaria.

Se proyectan otros programas hacia la capacitación e integración de

adultos al proceso de desarrollo cuyas condiciones y clima propicio esperamos para que las inquietudes se concreten en realizaciones. Hoy el empeño es arduo, difícil; pero creemos que así son todos los principios. Y nosotras aún estamos en el principio. Ello nos compromete a hacer más intensos nuestros esfuerzos.

PROBLEMA

El bajo nivel educativo en un barrio de relocalización dificulta su desarrollo.

OBJETIVOS

Nuestro objetivo general es presentar un trabajo descriptivo y concreto sobre la labor realizada en el barrio de Chiquinquirá a través del Centro de Capacitación Cartagena de Indias y optar así el título de licenciadas en Trabajo Social de la Universidad de Cartagena.

Nuestro objetivo específico es dar a conocer el rol del Trabajador Social en un Centro de Capacitación.

HIPOTESIS

Desarrollar en el Centro de Capacitación Cartagena de Indias es un a-

gente de cambio en el barrio de Chiquinquirá.

Demostrar si el rol del Trabajador Social a través de esta Agencia ,
influye en la comunidad geográfica para que ésta sea sujeto de su
desarrollo.

DELIMITACION DEL PROBLEMA

Delimitación Formal:

- a) En el tiempo: Este trabajo descriptivo y concreto corresponde a la práctica realizada durante los dos últimos años de nuestra carrera, en el Centro de Capacitación Cartagena de Indias.
- b) En el espacio: El Centro de Capacitación Cartagena de Indias es una comunidad funcional ubicada en el barrio de Nuestra Señora de Chiquinquirá, el cual está localizado en la parte sur-oriental de la ciudad de Cartagena, dista del centro de la misma unos ocho kms. y está bloqueado por las brisas que vienen de la Ciénaga de la Virgen.

La topografía del suelo es quebrada, lo que da variedades en la

construcción de sus viviendas. Colinda por el norte con la carretera de Olaya Herrera, por el sur con la Avenida Pedro de Heredia, por el este con la Urbanización República de Venezuela y terrenos del ICF, por el oeste con el barrio Olaya Herrera, ICBF y Liceo de Bolívar.

La urbanización cuenta con suficientes medios de transporte urbano en diversidad de rutas, lo cual ofrece a sus habitantes fácil y adecuado servicio de movilización.

En cuanto a obras de infraestructura posee redes de alcantarillado, acueducto y eléctricas. Carece de servicio telefónico y de toda clase de servicios educacionales y asistenciales.

Delimitación material: Este trabajo se limita a presentar una visión clara y concreta de la labor realizada en el barrio de Chiquinquirá, a través del Centro de Capacitación Cartagena de Indias.

DETERMINACION DE CONCEPTOS

Operacionalización de la Hipótesis

7

Centro de Capacitación Cartagena de Indias:

- a) Nominal: Comunidad funcional que en el barrio de Nuestra Señora de Chiquinquirá, promueve el cambio a través de sus programas.
- b) Operativa: Su marco conceptual, estructura funcional, organización y aspectos legales.

Agencia de Cambio:

- a) Nominal: La Agencia de Bienestar Social que emplea al Trabajador Social como agente de cambio.
- b) Operativa: Implementación de Programas educativos, sociales y culturales.

Rol del Trabajador Social:

- a) Nominal: Quehacer profesional que estudia las situaciones, problemas y traduce las necesidades sociales en acciones concretas.

b) Operativa: Empleando una metodología profesional realiza: Una investigación diagnóstica a nivel exploratorio, descriptivo y explicativo.

Una intervención Planificada: Define políticas, elabora e implementa planes, ejecuta controla y evalúa.

Comunidad Geográfica:

a) Nominal: Grupo cualquiera de personas que viven en una área geográfica específica y cuyos miembros comparten intereses y actividades comunes. Ellos pueden o no cooperar, ya sea formal o informalmente, para la solución de problemas comunes.

b) Operativa: Localización
Marco histórico
Estructuras físicas fundamentales
Población
Organización social
Recursos

MARCO TEORICO

Como anunciábamos en el problema, el bajo nivel educativo y la falta de servicios educacionales y asistenciales en los barrios de relocalización hace que las personas continúen en el mismo estado de marginalidad.

A través de los programas optamos por ayudar a la persona a una toma de conciencia ante las realidades históricas en que vive, en vista a una modificación de actitudes que lleven a ser esta realidad más fraterna, justa, libre y humana. Al mismo tiempo nuestra opción supone que esto se realiza en el seno de estas comunidades con y a través de los grupos, puesto que si el fenómeno de la reflexión es preferentemente personal, la toma de conciencia lo es grupal.

Por una parte tenemos un mundo que no está acabado, un mundo que evoluciona, que se está creando y recreando. Un mundo dinámico no estático. Por otra parte tenemos al hombre social, comunitario. Ser abierto al futuro, siempre perceptible que se encuentra con este mundo que no es definitivo, que evoluciona, que siempre puede ser mejorado y frente a ésto, Dios ha constituido al hombre cocreador de la continuidad de su obra.

De este modo, todo hombre como tal y como comunidad tiene una misión de futuro que no puede ser concebida en forma pasiva sino con dinamismo, con esfuerzo, tomando conciencia de su posición en la historia.

El Trabajo Social como agente de cambio en estas comunidades, no se concibe con pasividad, con iniciativas dormidas, con un hombre dominado, privado de su palabra, podríamos decir domesticado por las fuerzas de distinta índole; o por hombres individualistas, egoístas, que no saben poner su capacidad junto a la de otros para realizar una tarea común. La educación para el cambio no puede ser conformista ni ayudar a la instalación de los hombres en el marco de lo establecido.

Debe ser una educación que sea fiel a la educación humana, a esa misión creadora, a esa misión dinámica de cambio, de perfeccionamiento. Ella debe ayudar al hombre a que se realice integralmente en la construcción de la historia, de la sociedad en la que le toca vivir y la que requiere del hombre una permanente actividad.

Así la educación debe de brindar las oportunidades de escoger, de decidirse en el riesgo. Así el objetivo de la educación será capacitar al hombre no para repetir mecánicamente su pasado, sino para que

sea constructor de su futuro, sujeto de su historia. Así se realizará el cambio.

Pero existe una crisis del sistema social de la cual todos somos más o menos conscientes, se están buscando estructuras nuevas y mejores a las actualmente existentes y estamos viviendo en el mundo entero una situación de cambio acelerado. Con esto, nuestro momento está bajo el signo de la desorientación, el mundo cambia, buscamos algo nuevo. En este sentido creemos que es útil reflexionar sobre educación y estructuras sociales.

El Trabajador Social como agente de cambio -dentro de un Centro de Capacitación-, no educará para el cambio por el cambio de estructuras, sino para que dadas unas nuevas estructuras, éstas funcionen con nuevos valores de justicia, fraternidad y bien común. Esto último es lo profundo, lo básico, lo que el Trabajador Social debe buscar. La educación ya sea concebida como sistema educativo o como interacción social está fuertemente ligada a la estructura social y puede asumir dos formas distintas: Ser mantenedora del orden social imperante o convertirse en agente de cambio.

La educación mantenedora del orden social se preocupa simplemente de

la transmisión de conocimientos, concebida como una re-edición de las generaciones pasadas en las nuevas para su adaptación a la sociedad. Es la educación "bancaria" denunciada por Pablo Freire y descrita por los obispos latino-americanos en Medellín.

"...desde el punto de vista social los sistemas educativos están orientados al mantenimiento de las estructuras imperantes más que a su transformación. Es una educación uniforme, cuando la comunidad latinoamericana ha despertado a la riqueza de su pluralismo humano, es pasiva cuando ha sonado la hora para nuestros pueblos de despertar a su propio ser plétórico de originalidad..."¹

La educación como agente de cambio creemos que es el medio clave para liberar a los pueblos y para hacerlos ascender de condiciones de vida menos humanas a condiciones más humanas.²

Teniendo en cuenta que el hombre es el responsable y el "artífice principal de su éxito o de su fracaso".³

Concebimos la capacitación como un proceso por medio del cual los hombres se habilitan para actuar mejor en su realidad. Una capacitación enfocada hacia un cambio de mentalidad para lograr un cambio

estructural, que sea básica para el trabajo, para investigar y conocer la realidad en permanente mutación, para programar acciones, ejecutarlas y evaluarlas, para participar en grupos, para que no exista el analfabetismo ni las conciencias ingenuas, y que promueva la vida social y cultural del barrio. Estamos de acuerdo con María Gloria Nin cuando dice: "La concientización debe de llevar al hombre a actuar no en una actitud de rebelión, sino en una integración responsable en los destinos de su comunidad".⁴ Pero evitaremos al máximo todo lo que puede suponer una opción por una filosofía que predetermine un sistema político determinado.

Sabemos que esta posición será muy difícil de comprender para aquellos que identifican toma de conciencia con metodología de la revolución en vistas a un sistema socialista. Habrá los que digan que nuestra opción ya es política, pues conducirá a una opción "burguesa" que apoye el sistema establecido. Es una lástima que se lleve - el radicalismo político hasta no ver en cualquier acción humana e histórica sino apoyo a uno de los dos sistemas capitalista o socialista. Al encajonar así la visión de la realidad no es sino una consecuencia más de la visión estructuralista de esa misma realidad. Con todo no queremos discutir con nadie, sino explicar la línea de

nuestra opción, en lo que se refiere a la toma de conciencia: Capacitar a la persona y a los grupos o comunidades a tomar conciencia de la realidad histórica y humana que los rodea para tomar actitudes nuevas de transformación de esa misma realidad.

Solo con hombres y grupos nuevos podemos pensar en comunidades nuevas, que no serán marginadas. Estamos seguras de que comunidades así llegarán también a opciones "políticas", modificaciones estructurales de sus realidades que los lleven a metodologías sobre la realidad estructural y global. Pero todo esto supone un cambio radical de estas comunidades frente a sus propias realidades. Y un cambio que no habrá supuesto una acomodación rígida o una ideología impuesta más o menos encubierta.

Nuestro camino quiere ser bien claro: crear actitudes nuevas ante la realidad y que ese mismo camino vaya mostrando a las comunidades posiciones concretas.

METODOLOGIA:

Como método de investigación utilizamos el Descriptivo por ser de los



más empleados en las ciencias de la conducta y porque se refiere a las condiciones dominantes, en este caso, analfabetismo, malas relaciones vecinales, inseguridad social, etc. Además de la descripción existe un elemento de análisis del significado e importancia de lo que se describe.

Aplicaremos los conocimientos y técnicas de la Metodología de Trabajo Social aprendidos en nuestro estudio.

TECNICAS:

Trabajo a base de necesidades sentidas; partimos del momento psicológico en el cual se encontraba la comunidad.

Entrevistas directas e indirectas.

Observación en distintas modalidades.

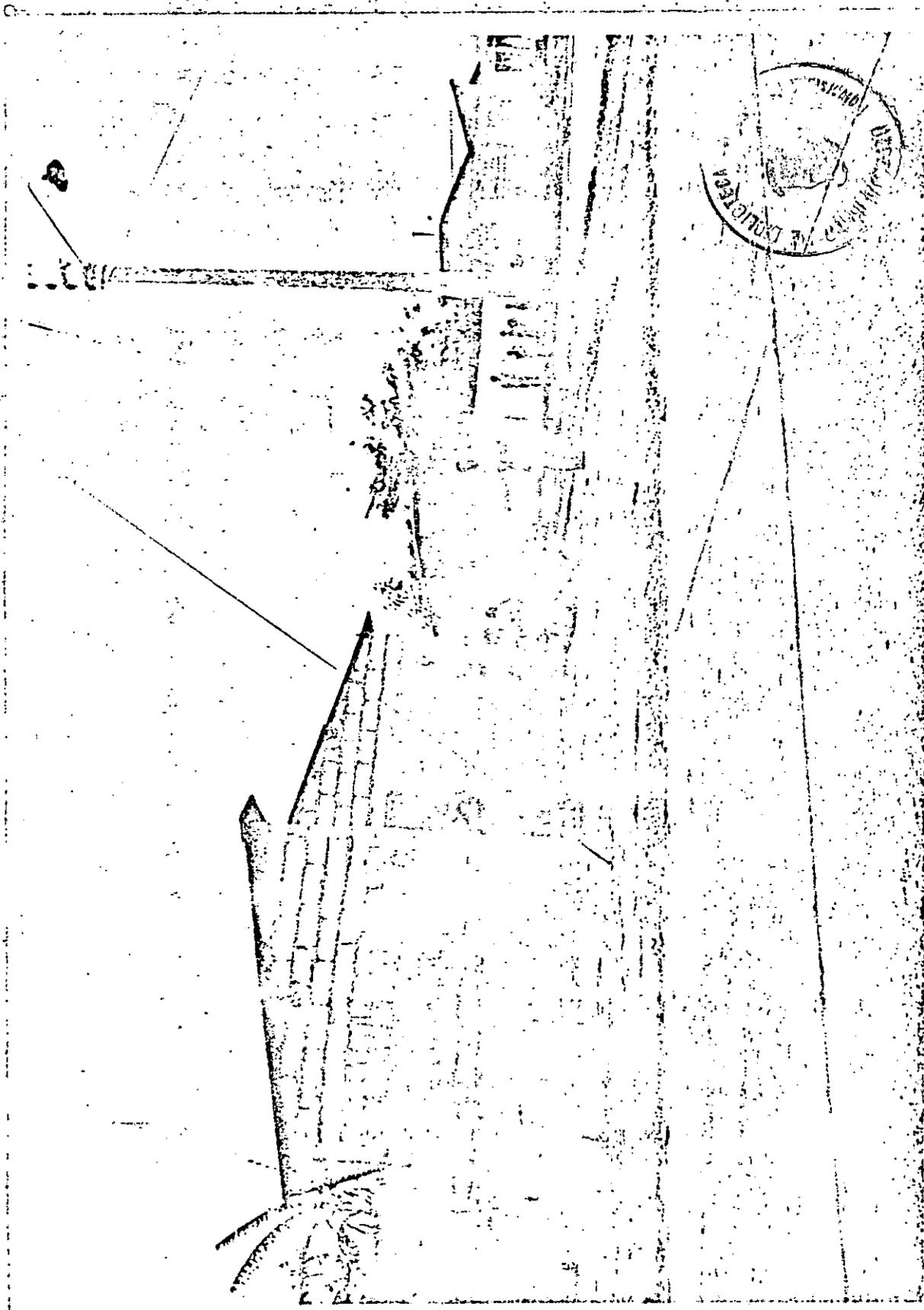
Utilización de diferentes clases de documentos.

Reuniones con los diferentes grupos de poder de la comunidad.

NOTAS BIBLIOGRAFICAS

1. Celaz, Documentos de Medellín, Medellín. 1968. Pág. 48.
2. Paulo VI, Enciclica Populorum Progressio, Editorial Colina, Medellín, 1968. Pág. 12.
3. Ibid, Pág. 10.
4. Ferreira, Maria Gloria Nin, Conscientización, Editorial Euro, Buenos Aires, 1972. Pág. 27.

62





CAPITULO I

1. ANTECEDENTES

1.1 ESTUDIO DE LA COMUNIDAD DE CHIQUINQUIRA

1.1.1 Situación Geográfica

La comunidad de Nuestra Señora de Chiquinquirá -formada por 686 familias-, es una urbanización nueva creada por el Instituto de Crédito Territorial como solución al problema de la erradicación de los tugurios de Chambacú y al de vivienda de otras familias de escasos recursos de la ciudad de Cartagena.

Está ubicada en la zona suroriental de la ciudad a 8 kms. del centro acorralado, bloqueada por las brisas que vienen de la Ciénaga de la Virgen y enclavada entre las carreteras de Claya Herrera por el norte y Pedro de Heredia por el sur, al este limita con el barrio República de Venezuela y terrenos del ICT, donde proyecta otra erradicaciones, y al oeste con el barrio de Claya Herrera, ICBF y LIDEBOL.

Esta urbanización presenta una topografía ondulada la cual dá variedades a su panorámica y alega la construcción de los llamados "tugurios de material".

Por su misma ubicación y gracias al marce que le ofrecen las Avenidas Pedro de Heredia y Olaya Herrera, cuenta la comunidad con suficientes medios de transporte urbano en diversidad de rutas tanto municipales como interdepartamentales, que ofrecen a sus habitantes - medio de movilización a diferentes lugares.

En cuanto a obras de infraestructura posee redes de alcantarillado sanitario, redes de acueducto, eléctricas, andenes, bordillos y - vías peatonables en concreto. Este conjunto urbanístico se puede considerar como uno de los más completos entre los destinados a la erradicación de Chabacá dentro del Plan Zona Norte, pues posee accesos y pequeñas zonas verdes.

Carece de servicio telefónico y de toda clase de servicios asistenciales y educacionales hasta la creación del Centro de Capacitación Cartagena de Indias.

1.1.2 Antecedentes históricos

"Propiamente se puede considerar la urbanización Nuestra Señora de Chiquinquirá como una prolongación de la urbanización República de Venezuela, lo cual viene a formar el más vasto conjunto de viviendas

para la erradicación de Chambacú, meta propuesta por el ICT.¹, pues dentro del plan de renovación urbana estableció un sistema de prioridades, comenzando por la recuperación de tierras de la Isla de Elba -Chambacú-, la cual ocupaba un lugar privilegiado para el progreso -turístico y urbanístico de la Zona Norte de esta ciudad.

Sus moradores desde los primeros contactos realizados con el ICT, rechazaron la erradicación influenciados por los siguientes factores :

Su localización privilegiada en el centro turístico, comercial y asistencial de la ciudad. La ubicación de esta zona tugurial en pleno centro de la ciudad fué un factor decisivo para que las familias rechazaran radicalmente la erradicación de Chambacú. La mayoría de los jefes de familia eran vendedores ambulantes, emboladores, pequeños -comerciantes, vendedores de periódicos, etc., cuyo radio de acción se encontraba a pocos metros de su vivienda; además la facilidad para trasladarse a los centros asistenciales sin ninguna erogación en el presupuesto familiar y la solución de sus problemas alimenticios, ya que en momentos difíciles podían pescar en el Lago de Chambacú o del Cabrero.

La influencia de líderes políticos no vinculados al barrio, sino en

momentos de definir una curul hizo que estas familias permanecieran con la esperanza de una remodelación del sector.

La inconformidad con los avalúos catastrales de sus viviendas, además consideraban que era preciso se les reconociera la ardua labor de relleno de los terrenos llevada a cabo a través de los años y cuyo esfuerzo físico no era materia de avalúo. Además lo que la oficina de catastro les reconocía no les alcanzaba ni para comprar un lote en los lugares más apartados de la ciudad.

La distancia de los barrios de relocalización al centro de la ciudad fue también motivo de oposición al cambio, por los costos de traslado tanto para el transporte a los sitios de trabajo, centros comerciales y asistenciales como para el colegio de los niños, porque éstos barrios carecen de dotaciones educativas.

La carencia de desce de afiliación entre los habitantes de la comunidad. "Casi por unanimidad las personas expresaban su inconformidad al ser trasladados los mismos grupos de familias hacia otros barrios, ellos conceptuaban que al salir de Chabacá, debían de liberarse de algunos integrantes de esa comunidad viciada."²

Los factores determinantes que influyeron en la comunidad para apoyar la erradicación fueron:

Un título de propiedad que les garantizó el cange o la adjudicación, el reavalúo de sus antiguas propiedades y las facilidades ofrecidas para la consecución de documentos y para el traslado.

Una vez realizado todo el proceso que lleva consigo una erradicación, tuvo origen la comunidad de Nuestra Señora de Chiquinquirá, en el segundo semestre de 1972 con la relocalización de 500 familias de dicho sector tugurial, las cuales distribuidas en 9 manzanas forman el corazón del barrio y el llamado "Plan 500" por el ICT.³

Las viviendas de este plan denominadas de tipo "A" cuentan con una superficie construida de 42m², distribuidas en los siguientes ambientes: terraza, sala-comedor, sala múltiple, una alcoba, cocina y baño; poseen además antejardín y patio de 45.50m². No cuenta con muros de cierre individual, lo cual da la impresión de un patio común para todos los vecinos de cada manzana donde tienen una intensa "vida social" y prolongan en cierta forma su permanencia en Chambacú con sus alegres y pelears características. También carecen de desagües apropiados, lo cual influye en que se inundan las viviendas, que en las épocas de

invierno presentan una estampa lamentable con los consiguientes deterioros de enseres conseguidos con gran esfuerzo por estas gentes modestas.

El "Plan 150" se formó en octubre de 1973 cuando fueron adjudicadas otras 150 viviendas, a familias de clase baja de la ciudad de Cartagena, que unidas al plan anterior y distribuidas en nueve manzanas cambiaron la fisonomía del barrio y comenzó la heterogeneidad del mismo, puesto que los habitantes de este plan se sienten superiores y a su vez los chambaculeros se sienten los principales por ser fundadores.

Quedó conformada esta comunidad geográfica de Nuestra Señora de Chiquinquirá en noviembre y diciembre de 1974 con el "Plan 208", al ser adjudicadas 289 viviendas a familias de clase baja alta, distribuidas en 16 manzanas, ubicadas en las dos cabeceras del barrio; 10 de ellas con un total de 173 familias están junto a la Avenida Pedro de Heredia y las 6 restantes -con 116 familias-, junto a la carretera de Ulaya Herrera. Aún cuando el ICT integra los Planes teniendo en cuenta similitudes socio-económicas, que lleven a las familias a convivir en armonía con sus vecinos, los habitantes de este plan son de un nivel superior y sienten rechazo e inseguridad social hacia los habitantes de los planes anteriores, por su condición de antiguos

moradores de Chabacá, éstos a su vez y en forma irónica denominan a los Planos 150 y 268 "Bocagrande" y "Castillogrande" respectivamente.⁴

Las viviendas de estos últimos planes son de tipo "B" proyectadas en una superficie construida de 40.50M², distribuida en la siguiente forma: terraza, sala-comedor, dos alcobas, cocina, baño. Patio de 40.50 M² y antejardín de 1.50 M. Ninguno de los dos planes cuenta con muros de cierre individual, pero sí con los respectivos cerramientos de manzanas y son muchas las familias que han delimitado sus patios.

Este programa de vivienda fué entregado en su totalidad en obra negra y muchas de las familias beneficiadas van obteniendo su acabado gracias al esfuerzo propio, factor éste que ha influido mucho en el mejoramiento físico del barrio y también ha marcado grandes diferencias entre los diversos planes y viviendas, por los diferentes niveles socio-económicos en que está conformada la comunidad.

RECREACION

La recreación es sencilla como corresponde a su forma de vida donde la descomplicación es norma aceptada.

Se aprecia una exagerada población infantil ambulante y con tiempo i

limitado para sus juegos. Aun aquellos en edad escolar retrozan en las calles, pues el desinterés paterno, obstáculos económicos y las mismas deficiencias escolares hacen poco atractiva la asistencia a la escuela y prefieren jugar beisbol y boxeo. Los niños que hasta la edad de 7 años andan desnudos los hombres y las mujeres con un pantaloncito, juegan en las calles, de ahí que siempre se vean animadas por los gritos y expresiones lúcidas, así como por los requerimientos de las madres.

El deporte no es practicado intensamente en esta comunidad aún cuando a la juventud la llama poderosamente la atención, pero la falta de espacios adecuados para su práctica y de la dotación mínima requerida, influyen en que no se desarrolle el potencial humano de estos jóvenes, quienes tienen como líderes a deportistas salidos de su misma comunidad de Chambacú, y que han hecho de Cartagena la "Ciudad Mundial del Boxeo" como Antonio Cervantes "El Pambeló", Bernardo Carralillo y Calixto Pérez.

Las mujeres dedican su tiempo al cuidado del hogar y de los niños. Sus actividades las intercalan con períodos de descanso donde se las aprecia en las "maripalitos" conversando con alguna vecina u oyendo la novela del momento.

La vida social de este barrio adquiere características especiales - los sábados en la tarde y los domingos cuando se aprecian muchas tertulias de vecinos tomando ron y oyendo música, pues nuestra gente hace más la vida de puertas afuera que dentro de casa. Las tiendas y la calle son los lugares de cita.

SALUD

El aspecto sanitario de esta comunidad implica una situación favorable con relación a otras comunidades de Cartagena, porque posee redes de alcantarillado y acueducto.

Las condiciones ambientales negativas están constituidas por una Ciénaga aledaña propicia para el desarrollo de mosquitos y otros elementos patógenos y las basuras arrojadas usualmente en los patios y lugares específicos.

Un estado de desnutrición (subalimentación) parece ser prevalente entre los residentes de esta comunidad. La comida no es abundante ni está al alcance fácil de los hogares. De ahí que las tres comidas no siempre pueden realizarse.

Al problema de escases de comidas se añade su pobre calidad. En gene

ral se puede decir que es bastante desequilibrada.

Estos aspectos más otros factores, tales como inadecuada o inexistente atención prenatal e infantil determinan una situación sanitaria - deficitaria y deberá ser estudiada más a profundidad por los especialistas correspondientes.

Las sub-alimentación no puede ser atacada con programas parciales de complementación alimenticia. Estos que pueden ser útiles para atacar problemas de desnutrición en grupos especiales de la población (niños en edad escolar o madres gestantes o lactantes), no son solución para un problema general de desnutrición, puesto que no atacan las raíces del mismo. Consideramos que son dos los factores que deben ser atacados: mejoramiento de las condiciones económicas de la comunidad en general que les permita la posibilidad de un aumento del consumo de rubros alimenticios e introducción paulatina a través de campañas educativas en el Centro de Capacitación o dirigidas al hogar, de pautas nuevas de consumo que rompan los hábitos muy arraigados en la actualidad.

1.1.3 Estructura y Organización Social.

Al hombre como ser social no le basta sólo con reunirse, sino que ne

esita además organizarse y estructurarse dentro de su comunidad. Este se logra a través de los distintos grupos, con los que va creando todo un entramado coordinado de relaciones sociales y grupales, que son la base para lograr un desarrollo armónico, de cara a sí mismo -su personalidad- y de cara a los demás -su comunidad-. Toda comunidad con una estructura, tiene un equilibrio más o menos estable, entre los diversos grupos que la integran.

Sobre la comunidad de Chiquinquirá podemos decir que no existe organización ni estructura comunitaria, a pesar de los intentos realizados por las Trabajadoras Sociales del ICF.

"La estructura social está sin duda alguna relacionada positivamente con el grado de integración existente o posible en la comunidad".⁵

Este es el principal factor de resistencia para una no organización y estructura comunitaria; puede comprobarse por los estímulos puestos por las Trabajadoras Sociales de ICF sin resultados satisfactorios, porque los objetivos generales de esa entidad para todos los barrios no responden a la dinámica existente en esta comunidad, ni a su momento psicológico.

"Ha sido bastante común entre nosotros la realización de acciones -

utópicas, no exigidas por la realidad, hechas en forma paralela a ésta, programadas por lo tanto en forma subjetiva".⁶

Como Trabajadoras Sociales debemos emplear una metodología que sea el producto del conocimiento de la dinámica misma de la realidad y - debe tener un marco de referencia que dé los elementos necesarios para interpretar esta realidad. Así se garantizará cierta eficiencia y objetividad en los resultados a lograr.

En esta comunidad pueden ser varios los factores que impiden su integración.

18. Es una comunidad bastante heterogénea -como lo anotamos en los antecedentes históricos: Tres planes completamente diferentes, de donde se desprende la no aceptación entre los mismos. Esta desintegración puede ser causa suficiente para no lograr todavía una estructura comunitaria.

Podemos citar como ejemplo a la Junta de Acción Comunal donde cada Plan quiere tener la representación total, donde han surgido una serie de incidentes para su elección y la elegida además de ser inoperante no es reconocida por la totalidad del vecindario.

28. Otro factor decisivo que se desprende del anterior es la existencia de malas relaciones, lo cual dificulta el desarrollo de cualquier programa colectivo.

29. Su cultura específica conlleva diferencias en el tipo de comportamiento, manifestadas en la apatía de unos, prejuicios y discriminación de otros que son obstáculos al proceso de integración.

40. Posiblemente la existencia de subgrupos y las relaciones entre miembros "de prestigio acreditado" en la comunidad son factores que influirán fuertemente en la integración comunitaria.

Para generalizar un poco diríamos; cuanto mayor sea la mezcla de clases sociales, tanto más difícil será su integración y por consiguiente su organización.

Cuanto mayor sea una comunidad, los problemas sociales tienden también a ser más.

Podemos decir que la Comunidad de Nuestra Señora de Chiquinquirá, al ser compleja por el cuerpo social que la integra, necesita un proceso que partiendo de necesidades comunes permita vencer dificultades que impidan trabajar juntos por el bien común.

La situación socio-educativa es muy baja, pues dentro de nuestra práctica correspondiente a la cátedra de Investigación Social, realizamos una investigación socio-educativa de la población mayor de 14 años, tomando como foco central de trabajo -sin perder la relación con el todo-, el llamado "Plan 500" cuyas familias como hemos anotado fueron relocalizadas del sector tugurial de Chambacé. Los datos de la misma arrojan un índice cultural muy bajo. Los analfabetos llegan a sumar el 38.6% de la población en consideración.

Cuando la persona carece de un nivel básico educativo, lo transfiere en su conducta en varias formas, tiene un sin fin de límites, se le cierran puertas de muchos campos de trabajo y el que puede realizar es mal remunerado; por otra parte el índice acelerado del costo de la vida crea una lucha cada día más encarnizada por la supervivencia al no poder satisfacer sus necesidades básicas, con la consiguiente inseguridad social y desintegración familiar en sus más variadas manifestaciones. Las necesidades no satisfechas hacen que la persona actúe como no lo haría en otras circunstancias.

Las personas que además de saber firmar conocen las letras, saben juntarlas o han hecho algún año de primaria alcanzan un 37.9%. Al relacionar el nivel educativo con el empleo y teniendo en cuenta la es-

casa capacitación y la diferencia cultural que oscila entre saber firmar y no saber, podemos constatar que los empleos tales como peón de albañil, braceros, vendedores ambulantes, ayudantes de mecánica, limpiabotas, etc., pueden ser desempeñados indistintamente y el desempleo afecta por igual.

En la relación existente entre el grado de educación y la desintegración familiar⁸, apreciamos que ésta alcanza a un 48.0% de familias, las cuales están debilitadas o tienen rotas las relaciones familiares, separadas, abandono del hogar e irresponsabilidad de los padres. Su naturaleza es compleja: La falta de una formación familiar suficiente para el desempeño de roles dentro de la misma.

Ejemplos: La señora N.N. amenaza con quemar las manos a su hijo de nueve años -poniéndolas por la fuerza cerca del fuego-, porque no hace uso adecuado de los objetos, como consecuencia de un alto grado de retardo mental. La señora N.N. mantiene amarrado a su hijo de ocho años, que padece una lesión cerebral, para que no salga a la calle.

La delincuencia afecta considerablemente a este sector, por la misma situación socio-económica y la falta de una educación preventiva.

. La inmadurez y la falta de amor en la familia también se debe en algunos casos a la falta de formación.

Al analizar en la misma investigación, la relación entre educación y valores humanos, anotábamos: "El alto grado de analfabetismo, la marginalidad, las necesidades sentidas no satisfechas sobre: Educación básica, salud, empleo, han creado en esta comunidad una situación que dificulta el desarrollo de sus valores personales y comunitarios".⁹

Se deduce la necesidad de una educación concientizadora que los interroge sobre su propia realidad personal, pues no es posible reflexionar sobre lo que es la educación, sin reflexionar sobre lo que es el hombre mismo, tratando de encontrar en su naturaleza algo que pueda constituir la base fundamental donde se apoye la educación. Dice Paulo Freire: "El hombre puede autorreflexionar sobre sí mismo y colocarse en un momento dado en una cierta realidad; es un ser en búsqueda constante de ser más y como puede hacer esta autorreflexión, se puede descubrir como un ser inacabado que está en la búsqueda. He aquí la raíz de la educación"¹⁰.

1.2 DIAGNOSTICO E IMPLICACIONES DEL PROBLEMA

La función del diagnóstico es clave dentro de la construcción de una práctica-teórica, porque es en él donde se centra el análisis y la valoración indispensable para que la investigación del área,—de tipo sociológico, por lo tanto descriptiva y de poca utilidad a los efectos de trabajo social—, pase a ser interpretativa y adquiera significado para que dicha investigación esté ordenada en función de los objetivos de nuestra profesión de Trabajo Social, la cual "estudiando situaciones problemáticas, traduce necesidades sociales en acciones concretas".¹¹ El problema de esta comunidad, por ser de amplias dimensiones, precisa ser analizado en sus diferentes aspectos, para fijar metas y prioridades de acción. Así sus resultados serán evaluables y relevantes para la construcción teórica en un proceso de reelaboración continuo.

Teniendo como base el estudio de la comunidad geográfica y los datos arrojados por la investigación, nos proponemos elaborar un diagnóstico estructural de sus condiciones y situaciones que nos haga claridad sobre las implicaciones problemáticas, cuáles son las causas internas y externas de su origen y los factores influyentes en el proceso de cambio que incluyan una proyección activa hacia la acción fu

tera utilizando la potencialidad de cambio de la comunidad tratada.

Empleamos la teoría de cambio planeado de Ronald Lippit y Asociados, "la cual se deriva de una decisión consciente y deliberada para efectuar modificaciones en un sistema social o en un sistema personal. Dentro de esta formulación de cambio implica la intervención de un profesional quien deliberada y sistemáticamente guía el proceso de cambio".¹²

Los elementos que nos han servido de base para su elaboración tienen los conceptos siguientes:

- . La validez del diagnóstico depende de la participación activa de la comunidad.
- . Todo cambio es más fácil en la medida en que la comunidad conoce su situación y reconoce las posibilidades de transformarla.
- . El diagnóstico es válido en la medida en que responde al momento histórico en que es formulado.
- . La validez del diagnóstico depende de su operatividad.



85

- . El diagnóstico siempre debe producir soluciones alcanzables.
- . El diagnóstico debe dar una visión global del hecho social.
- . De la certeza del diagnóstico, depende la certeza de la programación.

En la elaboración del diagnóstico hemos aplicado técnicas de participación (investigación temática). El diagnóstico lo elabora el profesional utilizándolo como guía para planear la acción. Este diagnóstico lo compartimos con las unidades sociales a fin de elevar el nivel de conciencia de éstas.

45752

1.2.1 Causas Internas

. La mala distribución de energías por los conflictos existentes entre los diferentes Planes en que está conformada esta comunidad, pues aunque pertenecen a la clase baja, son de niveles diferentes. Esta falta de organización social comunitaria la priva de poseer intereses comunes lo suficientemente fuertes para lograr el cambio en base a ellos.

. El bajo nivel educativo y la escasa capacitación de las familias, como efecto del fenómeno estructural que nos les ha permitido el acceso a otros niveles socio-económicos y culturales.

. La apatía influye grandemente, ya que han existido una serie de promesas para realizar proyectos comunitarios por parte de los señores políticos, que al no cumplirse, han fracasado las esperanzas de la comunidad, disminuyendo su interés y participación en los asuntos comunitarios. Por consiguiente existe un rechazo hacia algunas instituciones básicas de la clase dominante como hacia el Gobierno, la policía y los líderes políticos.

. El desempleo, los salarios bajos, no se ahorra, ni hay reservas monetarias; por consiguiente se utiliza el préstamo, el fiador, los artículos de segunda clase, el comprar pequeñas cantidades según van a ser consumidas. Viven a nivel de subsistencia. Están marginados de la participación activa de los centros de decisión económica y política; no tienen acceso a los bienes y servicios de la comunidad local. No configuran una unidad integrada de esfuerzo, necesitan una fuerza exterior que los impulse a salir de su estado y a dinamizar su potencial humano.

- Las necesidades no sentidas.
- La falta de habilidades y destrezas de las personas en relación con entidades gubernamentales; como es una comunidad desintegrada, se dificulta ponerse de acuerdo para analizar problemas comunes en vista a una solución de los mismos.
- La desconfianza de su propio potencial y de sus recursos internos.
- El potencial humano de esta comunidad no tiene un nivel suficiente de concientización que le permita reclamar sus derechos, como fruto de la misma estructura social del país.

1.2.2 Causas Externas

- La estructura social del país que se refleja en las situaciones particulares de las comunidades, las cuales están marginadas del desarrollo económico y social. Una parte elevada del ingreso nacional se concentra en una minoría de la población, mientras que una mayoría carece de los bienes y servicios necesarios, a los cuales todo ciudadano tiene derecho.
- La situación de esta comunidad es efecto de la estrategia global

nacional del ICT el cual dentro de su política de "una casa para cada familia colombiana", no crea obras de infraestructura que ayuden al desarrollo comunitario de las urbanizaciones que construye. " La construcción de equipamiento comunitario a nivel urbano es considerada menos prioritaria que aquellas inversiones de las cuales se puede esperar rendimientos monetarios seguros y cuantificables que, a su vez pueden utilizarse consecuentemente. Es así como las urgentes demandas a nivel comunitario se ven postergadas en favor de soluciones para problemas de desarrollo a nivel nacional".¹³ Este criterio es aplicable a esta urbanización y a otras de las construidas por esta entidad en la ciudad de Cartagena. Por otra parte las Trabajadoras Sociales del ICT se limitan a los propósitos específicos de la Agencia, los cuales adolecen de un enfoque multidisciplinario que trate de otros aspectos de la vida social y económica de la comunidad.

. La poca continuidad y la falta de estabilidad de los poderes públicos municipales con la consecuente debilidad para llevar a cabo los programas adoptados por las autoridades respectivas de turno.

. La falta de entidades que atiendan los problemas socio-educativos sentidos por la comunidad, hasta la creación del Centro de Capacita



ción Cartagena de Indias.

- Respecto al servicio de salud, debiera de contar la comunidad, con programas básicos y complementarios de Salud Pública, como respuesta a los intereses y necesidades de sus habitantes, para beneficio de su bienestar físico, social y mental.

1.2.3 Factores influyentes en el proceso de cambio.

Los estímulos al cambio que existen en esta comunidad pueden tener su origen entre otros, en los aspectos siguientes:

- La situación misma de carencia, de necesidades sentidas no satisfechas, establece una relación de diferencia entre lo que son y lo que pudieran ser, con el consiguiente deseo de superarse.
- Las personas desean contribuir al esfuerzo comunitario constructivo, identificándose con él y participando en el mismo. Estos aspectos los tenemos en cuenta para utilizar la buena voluntad latente que existe en la comunidad y que puede ser superior a la apatía y a la indiferencia en muchos casos.
- El tener casa propia o adjudicada, significa para la inmensa mayo-

ría de las familias la permanencia en el barrio y por consiguiente , sentirse atraídas a participar en el progreso del mismo, dinamismo éste que debe ser estimulado por el Trabajo Social.

. El Centro de Capacitación Cartagena de Indias, quien promueve el cambio a través de sus programas, los cuales influyen en la comunidad por medio de sus participantes, quienes sirven de estímulo y de agentes multiplicadores en su ambiente, estableciendo al mismo tiempo una relación de cambio.

1.3 FIJACION DE METAS Y PRIORIDADES

Partiendo del análisis de esta realidad comunitaria, y como consecuencia de ello, comenzaron a surgir soluciones alternativas, cada una de las cuales debemos poner a prueba, fijando metas y prioridades de acción, las cuales han surgido de los siguientes aspectos:

. De una práctica-teórica en la comunidad donde hemos investigado la etiología de sus problemas y donde hemos escuchado la voz del pueblo junto al pueblo.

. Del diálogo permanente con grupos de vecinos y líderes sobre los problemas que ellos verdaderamente sienten necesidad de satisfacer ; algunos de los cuales pasan a primer plano y exigen una respuesta en la acción como: educación para sus hijos, alfabetización para ellos, capacitación para la mujer.

. De nuestro compromiso humano realizado junto a esos grupos para atender sus necesidades sentidas, ante las cuales el Trabajador Social no puede permanecer neutro frente a la permanencia de lo que no representa los caminos de lo humano e el cambio de éstos caminos; he mos hecho nuestra opción, y ella determina nuestro rol, métodos y técnicas.

No basta enunciar que el Trabajador Social debe promover un cambio , hay que explicar a qué tipo de cambio nos referimos. Reconocer que es necesario que la comunidad de Nuestra Señora de Chiquinquirá adquiera desarrollo es reconocer que su realidad existencial debe cambiar pasando de situaciones de vida menos humanas a condiciones más humanas y que el Trabajador Social no puede ocultar.

. Nuestra meta inmediata fué la creación de un "Centro de Capacitación" que diera respuesta a las necesidades sentidas por la comuni -

dad, consideradas por esta de urgente satisfacción y además que impulsara la organización y desarrollo de la misma. Aún cuando en ésta comunidad existen conflictos entre los grupos, surgidos de intereses y necesidades diferentes, hay una necesidad expresada en forma común por la escolaridad de sus hijos los cuales deambulan por las calles. Por ésto, nosotras partimos de programas educativos como medio para crear una dinámica comunitaria, pero nunca para suplir obligaciones del gobierno.

- Implementación de recursos humanos, económicos e institucionales, para llevar a efectividad la creación de este Centro.
- Crear una dinámica social que permita a los hombres insertarse crítica e históricamente en su realidad y capacitarlos para que actúen en forma ordenada y sistemática hasta lograr la creación de una conciencia comunitaria. "Es necesaria la educación del pueblo como agentes de su propio mejoramiento y no el mejoramiento de las condiciones de vida por la acción directa externa. Deseamos ver mejores ciudadanos trabajando por mejores condiciones".¹⁴
- La alfabetización de los adultos es un proceso de concientización y diálogo con los mismos interesados, la escolaridad de la niñez y

la juventud, la capacitación y promoción de la mujer y de la familia. Estos aspectos educacionales serán cambiantes en la medida que las necesidades de la comunidad sean diferentes, procurando un desarrollo integral que se base en las necesidades de los grupos sociales.

. La promoción social, cultural y educacional de la comunidad por medio de programas tendientes a incrementar la cohesión social y el nivel de participación individual en las decisiones colectivas.

. La concientización de la comunidad sobre los obstáculos estructurales que impiden el cambio de la situación problemática para que los individuos desarrollen una percepción crítica de su realidad. "En el momento en que los individuos actuando y reflexionando, son capaces de percibir el condicionamiento de su percepción por la estructura en que se hallan, su percepción cambia, aunque esto no significa todavía, el cambio de las estructuras. Pero el cambio de la percepción de la realidad, que antes era mirada como algo inmutable, significa para los individuos percibirla como realmente es: una realidad histórico-cultural, por elle humana, creada por los hombres y que puede ser transformada por ellos".¹⁵

NOTAS BIBLIOGRAFICAS:

1. ICT. Cartagena, Chambacú, 1972. Pág. 75.
2. ICT. Cartagena, Chambacú, 1972. Pág. 14.
3. El número del "Plan", equivale en el ICT al número de soluciones de vivienda.
4. Barrios residenciales de la ciudad de Cartagena.
5. Murray G. Ross, Organización Comunitaria. Euramérica S.A., Madrid 1967. Pág. 151.
6. Kruse, Hernán C. Introducción a la Teoría Científica del Servicio Social, Editorial Eco, Buenos Aires, 1972, Pág. 103.
7. Hernández Tránsito y Gutierrez Martha. Investigación socio-educativa del Plan 800 del barrio Chiquiquirá, Universidad de Cartagena. 1974. Pág. 9.
8. Ibid, Pág. 10.
9. Ibid, Pág. 11.
10. Freire, Paulo. Cambio. Editorial América Latina, Pág. 60.
11. Kisnerman, Natalio. Servicio Social Pueblo, Editorial Humanitas, Argentina 1974. Pág. 206.
12. Conferencias Cátedra Trabajo Social de Comunidad, Universidad de Cartagena. 1975.
13. Violich, Francis y Astica, Juan B., Desarrollo de la Comunidad y el Proceso de Planificación Urbana en la América Latina. AIU, Los Angeles, 1971. Pág. 4.

13. Violich, Francis y Astica, Juan B., Desarrollo de la Comunidad y el Proceso de Planificación Urbana en la América Latina. AID, los Angeles, 1971. Pág. 4.
14. Ibid, Pág. 23.
15. Freire, Paulo. Cambio. Editorial América Latina. Pág. 20.

CAPITULO II

2. CREACION JURIDICA DE LA AGENCIA A TRAVES DE UN PROCESO ADMINISTRATIVO, UTILIZANDO LA TEORIA DEL DESARROLLO PROGRESIVO.

2.1 Metodología

La igualdad del hombre y el derecho a vivir satisfactoriamente, son valores que consideramos importantes en relación con el proceso administrativo. De ahí la necesidad de que al Centro de Capacitación - Cartagena de Indias le sea aplicado un proceso administrativo, que permita una buena distribución de los recursos y el alcance de los objetivos que más adelante mencionaremos. Una buena administración - se hace mucho más indispensable en estas comunidades de escasos recursos, para poder utilizar, como criterios de acción, las prioridades dadas por los índices reales de las necesidades socio-culturales y no por determinaciones arbitrarias que no están en base a la realidad, sino que contribuyen al engrandecimiento de las desigualdades - del país.

"La Administración de Agencias Sociales está, a su vez, fundamentada

en principios filosóficos que parten de la convicción sobre la dignidad de la persona humana, y del reconocimiento de que los hombres deben tener oportunidades de vida. Las experiencias del hombre han requerido decidida intervención del razonamiento administrativo, y la calidad de los servicios depende, entre otras cosas, del uso de la razón y de la interpretación lógica y de una actuación ordenada en los procedimientos varios de la regencia administrativa".¹

Como estos valores están íntimamente relacionados con la profesión de Trabajo Social, consideramos que el Trabajador Social debe estar capacitado para la administración y preparado para convertir las políticas sociales en servicios sociales, e influir en ellas a través del proceso administrativo. Pues en cualquier institución el Trabajador Social se verá envuelto en situaciones administrativas a las cuales deberá reconocer su valor profesional. Igualmente estamos convencidas de que un Trabajador Social puede contribuir en la solución de los problemas que continuamente se presentan en estas comunidades. Aquí se requiere la utilización constructiva y eficiente de la metodología de la profesión, para que de esta forma contribuya al Bienestar total de las personas.

2.1.1 Generalidades

El Centro de Capacitación Cartagena de Indias es un proyecto concebido dentro de un concepto nuevo de desarrollo y bienestar humano.

En cuanto al enfoque hemos creído conveniente que se convierta en un motor de desarrollo social para un sector de la población que utilizando sus propias expectativas y recursos potenciales, desarrollen una conciencia realista frente a la vida. El programa tiene características especiales por la estructura en que fué concebido, pero tradicionalmente responde a una obra ubicada dentro de un sector geográfico determinado.

El Centro de Capacitación Cartagena de Indias está localizado a 120 metros de la margen izquierda de la Avenida Pedro de Heredia, en el barrio de Nuestra Señora de Chiquinquirá, con el cual colinda por el oeste, al este con el barrio de la Polinal y por el fondo, que es el norte, con el barrio de Las Gaviotas, proyectado por el Incredial para la relocalización de tugurios del Caño de Juan Angola.

Creemos que este Centro podrá, en base a su filosofía, ser una respuesta efectiva a las grandes necesidades que presenta el hombre con

los antecedentes de relocalización que hemos expresado de estas unidades sociales.

Como caso muy especial, es importante complementar que desde que se pensó en este proyecto, su creación fué paralela al trabajo con la comunidad, para la cual iba destinado el servicio, como se podrá comprobar a través de todo el proceso.

...El Centro de Capacitación Cartagena de Indias tiene como objetivo general el Desarrollo y la Organización de la comunidad, propiciando bienestar social a los barrios de bajos recursos de la ciudad de Cartagena y el Departamento de Bolívar a través de la asistencia clínica y grupal de las comunidades para que sean ellas sujeto de su propio desarrollo.

Estar abierto permanentemente a la crítica y al cambio en una actitud continua de revisión y de búsqueda a la luz de las realidades cambiantes.

...Sus objetivos específicos son:

Propiciar en forma directa la ayuda a las personas y grupos de la co

unidad de Nuestra Señora de Chiquinquirá, República de Venezuela y Las Gaviotas, concientizando a sus miembros de su responsabilidad personal y social en el tiempo y en el espacio.

Promover grupos de diferentes actividades a nivel de adolescentes, jóvenes, madres, hombres, etc., con el objeto de adiestrarlos y también como Proceso de Ayuda para que logren la consecución de nuevas actitudes ante sí y ante la sociedad y de esta forma puedan integrarse al proceso de desarrollo económico y social de una manera armónica y humana.

Trabajar con las estructuras de las comunidades para su desarrollo y bienestar.

Adelantar programas de capacitación dirigidos especialmente a beneficiar a la población más desprovista de recursos económicos.

Propiciar programas recreativos, como igualmente culturales y cívicos y todo aquello que tienda a estimular la vida comunitaria.

2.1.2 Marco conceptual del Centro de Capacitación Cartagena de Indias.

El Centro de Capacitación Cartagena de Indias cuyo enfoque humano se basa prioritariamente en el trabajo directo con la persona humana frente a su propia realidad, responde al compromiso de sus fundadoras, trabajar en sectores donde la acción de otras entidades públicas o privadas aún no había llegado.

Creemos y estamos convencidas que es necesario que convirtamos la teoría en realidad y como profesionales de las Ciencias Sociales no podemos ser neutras ante el momento histórico que nos toca vivir, - cuyo desequilibrio entre el crecimiento demográfico y el bajo nivel de desarrollo urbano trae como consecuencia la formación de estratos sociales bien diferenciados; de un lado los que disfrutan de todos los beneficios y concentran gran parte de la riqueza y, del otro, un número cada vez mayor de gentes que no participan de los beneficios del crecimiento económico, ni tienen acceso a los bienes y servicios, habitando generalmente en la periferia de las ciudades.

El Trabajador Social no puede ser neutro ante la humanización o deshumanización, ante la permanencia de lo que no representa el camino

de lo humano o el cambio de estos caminos. Es urgente iniciar el proceso de integración de estos grupos marginados a la vida y a los beneficios de la economía urbana.

No es un centro asistencial donde se presten servicios sociales en una relación beneficiario-beneficiado, es un Centro donde las personas que se benefician participan tanto en la elaboración de programas como en la prestación de los servicios. La participación de la comunidad se considera de la mayor importancia, de tal suerte que promovidos, organizados y capacitados sus miembros, pueda ser en un momento dado la directa responsable de la administración del Centro.

Está legalmente establecido como una entidad sin ánimo de lucro, reconocida como Persona Jurídica por medio de la Resolución N.º. 748 de 1974.¹

Proposición N.º. 171 del Honorable Concejo Municipal, quien por medio de la cual reconoce la labor meritoria de este Centro se propone regular en aspectos socio-educativos en barrios relocalizados de tugurios y con familias de escasos recursos de esta ciudad.³

Aprobación eclesial, Agosto de 1974, creando adscrita al mismo, la Parroquia de Nuestra Señora de Chiquinquirá.³

Licencia de Funcionamiento por medio de la Resolución N°. 869 de 1975, de la Gobernación de Bolívar.⁴

En nuestra práctica teórica de 1975 pudimos mostrar parte del proyecto Centro de Capacitación Cartagena de Indias, demostrando en su estructura física y organizacional, el respeto que nos merece el sector en que geográficamente nos hemos localizado. Este esfuerzo se ha convertido en realidad a través de un trabajo multidisciplinario en el cual no sólo ha participado la comunidad sino instituciones nacionales y extranjeras tanto del sector público, como del privado. Mas adelante mostraremos los diferentes grupos y personas que en forma coordinada por los Trabajadores Sociales llegó a una sola idea que fué un centro de humanización para sectores pobres de la ciudad de Cartagena.

2.1.3 Estructura funcional y organización del proyecto.

A lo largo de este proceso ha prestado su contingente un grupo de trabajo integrado por profesionales de distintas disciplinas:

- Dos Trabajadoras Sociales
- Un Economista

Un Abogado

Doa Arquitectas

Un Ingeniero

Doa técnicos en Educación.

Este equipo interdisciplinario ha trabajado a lo largo de todo el proceso administrativo. Cabe destacar la buena relación establecida desde el comienzo y mantenida durante las reuniones periódicas, la cual ha permitido asumir responsabilidades y compromisos respecto a tareas específicas, habiéndolas llevado a feliz término. Además ha sido coordinador de otros profesionales y grupos de personas que eventualmente han colaborado en tareas específicas.

Estamos de acuerdo con Natalie Kianerman, cuando dice: "Trabaja solo el que quiere trabajar así. En cualquier lugar de la tierra hay recurso humano, profesional o no, con el que formar equipo de trabajo. Lo que hace falta esencialmente es tener la humildad y el diálogo - para integrarnos, nosotros, a trabajar con otros y posibilitar que éstos lo hagan a su vez con nosotros. Si el Trabajador Social sigue trabajando solo, su acción es inútil".⁵

Nuestra experiencia en este aspecto es muy positiva; precisamente ha

sido el trabajo en equipo la base sobre la cual ha descansado la ejecución de este proyecto.

Para terminar podemos definir al Centro de Capacitación Cartagena - de Indias como una comunidad funcional, dirigida por Trabajadores - Sociales, con una estructura participativa y dinámica, inserta en una comunidad geográfica a cuyas necesidades debe estar permanentemente abierta, en una actitud continua de revisión y de búsqueda, - con una administración participativa que tiene por base la comunicación entre todos los sectores, los cuales participan en la elaboración de programas.

NOTAS BIBLIOGRAFICAS

1. De Eljaieck, Nida H., Conferencias mimeografiadas, cátedra de Administración del Bienestar Social, Universidad de Cartagena. 1974.
- 1'. Personería Jurídica, Anexo, Pág. 126.
2. Proposición del Honorable Concejo, Anexo, Pág. 127.
3. Creación de servicios parroquiales, Anexo, Pág. 130.
4. Licencia de Funcionamiento, Anexo, Pág. 136.
5. Kisnerman, Natalio, Servicio Social Pueblo, Editorial Humanitas, 2ª. Edición, Madrid, 1974. Pág. 196.

CAPITULO III

3. DESARROLLO DEL PROYECTO

El proyecto de construcción del CCCI se realiza en la medida en que los Trabajadores Sociales han interesado a diversas entidades y personas del sector público y privado tanto nacionales como extranjeras, quienes han aportado los recursos financieros y humanos que han hecho posible el logro de las metas establecidas.

Los recursos deben estar vinculados al proceso metodológico de trabajo social. Tenemos que saber con qué medios presentes y futuros podemos contar, es decir, hay que señalar la suma de recursos necesarios para realizar la intervención planificada, pues las limitaciones de recursos son un parámetro para determinar la viabilidad de un plan.

"Los recursos y las acciones se administran e implementan la planificación. La Administración se inserta así en la metodología de Trabajo Social, como una parte de su método y no como un método auxi -

liar tal como lo hizo el Trabajo Social tradicional. Ella se concreta a través de los servicios que presta a una persona, un grupo, una institución o comunidad y es la que permite sistematizar la acción".¹

En el caso de este proyecto de construcción, hemos operacionalizado la problemática educativa del sector, proyectando la construcción de los espacios necesarios y así poder determinar e implementar los diferentes recursos.

3.1 Selección y preparación del terreno

Para seleccionar el terreno se tuvo en cuenta su lugar estratégico en el cual inciden los barrios del Instituto de Crédito recientemente creados para la relocalización de sectores tuguriales. Por consiguiente dichas comunidades presentan alto nivel de homogeneidad en sus aspectos sociales y económicos, factores éstos que facilitan la programación conjunta, convirtiéndose de esta forma el CCCI en un polo de desarrollo comunitario.

En cuanto a la preparación del terreno, que posee una extensión de 8.362 M² se analizaron las posibilidades actuales y futuras de ser-

vicios públicos, se llevaron a cabo los estudios técnicos preliminares como son el levantamiento topográfico² y estudio de suelos, se realizó el proyecto arquitectónico que comprende el diseño propiamente dicho³ y ejecución de estudios técnicos complementarios.

3.2 Proyecto arquitectónico y memorias del proyecto

Se planeó la construcción de un Centro de Capacitación que fuera de utilización múltiple para el desarrollo comunitario con el siguiente programa de espacios:

Parte A del Proyecto: Centro Docente:

Biblioteca

Aulas para instrucción escolar

Salón pedagógico

Departamento de Trabajo Social

Zona de servicios sanitarios.

Centro recreacional:

Cafetería

Salón de juegos

Vestiers



Canchas

Jardines y paseos

Parte B del Proyecto: Centro Comunitario

Foro para el culto

Salón de reuniones

Plazolote para congregaciones

Talleres de capacitación y trabajo

Parte C del Proyecto:

Dirección

Secretaría

Contabilidad

Vivienda

Su ejecución se viene realizando en forma progresiva por etapas y en cualquier momento del desarrollo de su construcción, da la imagen de una obra concluida.

Por estar en una zona cálida con vientos predominantes en el sentido NOR, exigía cierre en las caras E y O, permitiendo una renovación permanente del ambiente aprovechando estas corrientes de aire, por

lo que se crearon pantallas aislantes a base de calados en las caras laterales y una ranura de ventilación superior que permite por el sistema de tiro, la renovación del aire.

El terreno es de pendientes pronunciadas y encañadas a un eje central del lote, estando ubicado en un punto cuya altura sobre el nivel del mar es de 14.6 m., localización ésta que con relación a la zona es la más alta y es a la vez un cierre a todo lo que serán las futuras urbanizaciones de ICT.

Adherirse a este terreno y conservar su carácter fué lo que llevó a la idea del escalonamiento en algunos espacios, a la vez que serviría de enmarco al centro comunitario como punto culminante del proyecto.

Los arquitectos concibieron que en ningún momento debía existir trasposición o superposición de volúmenes. La horizontalidad de planos en contra de la pendiente permite una visión completa desde los ángulos del contorno.

En un terreno suave los planos verticales con texturas duras se imponían y a la vez completaban por contraposición los elementos del en-

terno, con un tratamiento a base de colores vivos y la textura de la piedra natural. Como dato curioso este estilo ha sido copiado por diversas familias de la comunidad, quienes han pintado sus viviendas en los mismos colores y ha constituido para los alumnos un factor educativo.

3.3 Permisos reglamentarios

Las Trabajadoras Sociales establecieron contactos con las autoridades municipales, quienes vieron la importancia de este proyecto⁴, máxime por el sector hacia el cual se dirige su acción y además de conceder los permisos reglamentarios al respecto, fué exonerado del impuesto de construcción, Resolución 039 de 1974⁵ y posteriormente del impuesto predial y de agua, por medio del Acuerdo 21 de Agosto 29 de 1975 del Honorable Concejo Municipal.⁶

3.4 Estudios técnicos complementarios y ejecución de la construcción

Para la ejecución de la construcción colaboró un grupo de profesionales, quien realizó los estudios técnicos complementarios tales como planos eléctricos, instalaciones hidráulicas y sanitarias y cálculos

estructurales.

Las partes A y D del proyecto quedaron construidas en el primer semestre de 1975, habiendo comenzado a prestar servicios desde el mes de abril.

Las partes B y C del proyecto se están ejecutando simultáneas a este trabajo, estando planificada su terminación para finales del presente año.

Es importante anotar la buena relación establecida en el equipo de trabajo; la frecuencia en la comunicación sobre la tarea, la responsabilidad en el compromiso asumido y el ambiente de confianza son factores determinantes.

"Muchas veces se nos ha señalado que el equipo es una situación idealista de trabajo, que existen muchos cobgas trabajando solos en cualquier ciudad o pueblo del interior. Nuestra respuesta es siempre la misma. Trabaja solo el que quiere trabajar así. Un equipo se forma en un proceso, no nace por generación espontánea, ni porque a una persona se le ocurra. Surge como tal, insistimos, cuando se ha establecido una identidad entre sus miembros y con respecto a una tarea".⁷

NOTAS BIBLIOGRAFICAS

1. Kisnerman, Natalio, Servicio Social Pueblo, Editorial Humanitas, 2ª. Edición. Buenos Aires, 1974. Pág. 190.
2. Levantamiento topográfico, Anexo, Pág. 128.
3. Planos arquitectónicos, Anexo, Págs. 130-133.
4. Proposición del Honorable Concejo Municipal, Anexo, Pág. 127.
5. Exoneración del impuesto de construcción, Anexo, Pág. 129.
6. Exoneración del impuesto predial y complementarios, Anexo, Pág. 137.
7. Kisnerman, Natalio, Servicio Social Pueblo, Editorial Humanitas, 2ª. Edición, Buenos Aires, 1974. Págs. 169 y 197.

CAPITULO IV

FUNCIONAMIENTO DE LA AGENCIA

4.1 Promoción y motivación de la comunidad

El objetivo que perseguimos con la promoción y motivación de la comunidad, es lograr por medio de la comunicación, metodología y técnicas adecuadas, la toma de conciencia de las personas para inducirles a cambios que las hagan sujeto de su propio desarrollo.

Nuestro quehacer profesional ha realizado las siguientes etapas en la investigación diagnóstica:

...Recopilación y estudio de fuentes documentales, las cuales dadas las características de una comunidad recientemente creada, eran escasas.

...Reconocimiento del área de trabajo por medio de observación participante que nos permitió obtener la imagen de lo que acontece en distintos momentos, grupos y actividades; realizamos un verdadero diálogo con los vecinos en una relación horizontal, en la que la diferen-

cia entre los profesionales y las otras personas fué "sólo un nivel diferente de percepción de la realidad"¹.

Al observar su funcionamiento y la forma de comportarse, captamos su lenguaje, el tipo de relaciones de trabajo, las actividades recreativas, las relaciones familiares y vecinales. Hablamos de nuestra presencia como profesionales en la comunidad, sus objetivos, la necesidad de conocer su forma de vida. "El Trabajador Social es una persona que ayuda a las personas a mirarse a sí mismas, a mirar bajo la superficie y registrar sus más profundos sentimientos frente a la vida comunitaria. Alienta la exteriorización de estos sentimientos comunes, alienta la esperanza de lo que puede hacerse colectivamente respecto a ellos".²

...Establecimos una relación profesional por medio de entrevistas informales, logrando captar la problemática del área y que la comunidad nos aceptara explícitamente. "La entrevista constituye el medio técnico por excelencia en trabajo social ya que permite establecer una relación profesional y penetrar en el conocimiento de una realidad social".³

Estas entrevistas informales utilizadas para comunicarnos, concienti

zar, reforzar la autoestima y generar participación, aspectos que requieren por parte del entrevistador: "saber escuchar, saber observar y tener empatía, captar cómo se plantean los problemas, apreciar tanto lo que se dice como lo que no se verbaliza, no mostrar ansiedad, dejar tiempo para que el entrevistado elabore, intervenir oportunamente focalizando la entrevista hacia objetivos precisos, sin apremiar pero tampoco sin dejar evadirse al o a los entrevistados... Evitar las situaciones ambiguas como resultado de no asumir el rol profesional".⁴

...Reuniones grupales a través de 35 jóvenes quienes se interesaron y motivaron entre sí hasta llegar a constituirse como grupo sirviendo de canal de comunicación y de participación efectiva. Frente a su realidad comunitaria cada uno de los miembros de este grupo y el grupo como tal, se encontraba en una etapa de simple percepción de la realidad de su situación "ante lo cual el Trabajador Social intenta crear una conciencia de las condiciones existentes, de alentar la iniciativa, de comenzar un proceso".⁵

En las reuniones con este grupo, realizadas dos veces por semana durante dos meses, se analizaron las situaciones problemáticas hasta tomar posiciones utilizando para ello diversas técnicas como: sociodramas,

panel, situaciones y experiencias vividas, etc. Estos jóvenes comprendieron muy bien lo que dice Natalia Kisnerman; "El Trabajo Social de Grupo tiene como meta la elevación del hombre y de los grupos, conduciéndolos de una pasividad receptiva y alienante a una actitud crítica que les permita a través del diálogo profundizar e interpretar sus problemas".⁶ Así, partiendo de sus necesidades, de los propios deseos de la gente, sintetizados e integrados en cartelas por los mismos jóvenes, sirvieron de material de análisis para reuniones en los diferentes sectores.

...Estas reuniones comunitarias, con distintos grupos de líderes y grupos de vecinos por manzanas y sectores, sirvieron para analizar cada uno de los problemas que afectaba a todos los vecinos como era la falta de dotaciones escolares en el barrio, la población joven y adulta analfabeta, la falta de capacitación laboral, el incumplimiento de promesas por parte de entidades, la necesidad de un Centro de Desarrollo Comunitario, etc.

...Se formularon seguidamente hipótesis de trabajo y programación de la acción que íbamos a emprender, organizando las fuerzas y recursos humanos e institucionales que podíamos utilizar e implementar como respuesta a la situación, es decir elaboramos planes y programas par

tiendo de la situación problema, para traducir las necesidades sociales en acciones concretas:

1. Investigación socioeducativa del área de trabajo, tomando como muestra -sin perder la relación con el todo-, el sector de mayor concentración de problemática social, es decir el llamado "Plan 500", cuyas familias fueron relocalizadas de Chambacú. "Mucho más importante que la recolección de datos es la presencia activa de los investigadores en la investigación".⁷ La participación generada a lo largo de este proceso hizo que se insertaran los miembros del área y su colaboración fué definitiva.

2. Alfabetización de adultos por el grupo de jóvenes, previo adiestramiento por medio de cursos especiales adaptados a las características comunitarias. Este programa dirigido por los Trabajadores Sociales y utilizando en parte la metodología de la OCCA, constituyó un verdadero éxito. Las personas que aprendieron a leer están haciendo la Primaria en el CCCI y se capacitan en diversos cursos.

3. Elaboración del Proyecto de un Centro de Desarrollo Comunitario -CCCI- que respondiera específicamente a "lograr el mejoramiento de las condiciones económicas, sociales, culturales y humanas de la

colectividad, realizando un trabajo "desde la base"^B, utilizando para ello los recursos de entidades gubernamentales, o privadas ya sean del nivel local, nacional o internacional.

Mediante este complejo proceso se ha desarrollado el espíritu y la acción cooperativa y se ha alentado el deseo de una promoción no sólo individual, sino también colectiva como lo demostraremos a través de este capítulo.

4.2 FUNCIONAMIENTO DE LA AGENCIA

Planteamos ahora algunos lineamientos generales para una organización técnica de la Sección Educativa del CCCI, que garantice el logro de los objetivos propuestos y se transforme en un real ambiente comunitario. Es también el momento de presentar las principales líneas de acción en aquellos aspectos que a nuestro juicio poseen importancia.

45752

La estructura de cualquier organización social independiente del objetivo que persiga, puede educar o deseducar. El alcance de esta afirmación dependerá del grado de consideración que se tenga del concepto de persona. En el campo educacional, el logro de los objetivos de

pendirá no tan solo del aprendizaje de contenidos y conductas, sino también y en importante medida, de la estructura de la organización y funcionamiento en que se desarrolla el proceso educativo. De esta manera la organización educa y entonces puede decirse que la comunidad educativa tiene la capacidad de responder a este desafío, siempre que sus estructuras respondan al espíritu que la fundamentan.

Sin embargo creemos conveniente que antes de pasar a la parte estructural organizativa y operacional demos una definición sobre lo que es un Centro Comunitario: Es el que está prestando servicios a la Comunidad Geográfica circundante.

Como centro propulsor y motivador de las actividades socioculturales de la Comunidad geográfica "crea nuevas relaciones dentro del sistema educativo y nuevas relaciones entre ese sistema y el sistema global de la sociedad en que se inserta".⁹

Creemos que por ser Centro Comunitario debe de incorporar a otros organismos de los cuales recibe sugerencias y a los cuales ofrece servicios, tomando a veces decisiones de común acuerdo:

- Logra mayor integración entre los diferentes sectores y miembros de la comunidad.



- . Está abierto a la comunidad.
- . Da un paso más a la socialización.
- . Es Centro de la comunidad.
- . Proyecta su acción educativa a la comunidad circundante.
- . Recibe el influjo del medio social y esto lo hace dinámico.
- . El Centro pasa a ser uno de los elementos con que la comunidad cuenta para educar.
- . La comunidad educativa es la respuesta a la necesidad de una educación permanente.

Este Centro de Capacitación, está orientado hacia unas estructuras más justas, es decir:

- . Que estimula la conciencia crítica.
- . Que intenta la democratización de la educación; no solamente de igualdad de oportunidades y en la participación de todos en el proceso educativo, sino también en la eliminación de privilegios inherentes a la propia naturaleza del sistema actual que orienta para el crecimiento educativo permanente.
- . Que realiza una educación como un proceso comunitario orientado a la movilización de todos sus miembros, cuyos proyectos se concretizan a través de grupos o células comunitarias cuya finalidad es capacitar y motivar a sus miembros para integrarse activamente en el Desa-

rollo y organización de su comunidad.

ELEMENTOS ESTRUCTURALES DE LA SECCION EDUCATIVA DEL CCCI DESDE EL PUNTO DE VISTA DE SU ORGANIZACION:

Los distintos elementos que constituyen la sección educativa del CCCI son los siguientes:

a. Estamentos:

- 1. Alumnos
- 2. Padres y acudientes
- 3. Profesores
- 4. Administrativos
- 5. Equipo profesional
- 6. Personal auxiliar
- 7. Personal de mantenimiento
- 8. Representantes de organizaciones de la comunidad geográfica.

b. Agrupaciones representativas de los estamentos indicados.

c. Junta Directiva del CCCI.

d. Equipo Asesor.

APLICACION DE LA TEORIA DE SISTEMAS AL CCCI:

Fundamentándonos en la teoría de sistemas y teniendo en cuenta que el CCCI, como cualquier comunidad educativa, puede ser considerado como un sistema social que realiza una labor transformadora; hemos hecho una aplicación de dicha teoría a la organización y funcionamiento de la educación aplicable a cada uno de los programas y proyectos.

CARACTERISTICAS DE UN SISTEMA SOCIAL:

"Un sistema social es un conjunto de objetos o de elementos y las relaciones entre ellos. En un sistema social, esos objetos son personas en interacción. Los sistemas pueden ser abiertos o cerrados. Un sistema social abierto, es aquel que se caracteriza por poder intercambiar energía con el medio que le rodea, lo cual permite a la organización acumular energía para combatir la entropía.¹⁰⁻¹¹

La organización debe ser concebida como un sistema con múltiples propósitos o funciones, los que encierran numerosas interacciones entre la organización y su medio y entre los individuos y la organización.

La organización está formada por varios subsistemas que se encuentran en una interacción dinámica unos con otros y responden a las

funciones esenciales que ellos mismos han de desarrollar para poder subsistir. Esos subsistemas son los siguientes: de Producción, de Apoyo, de Mantenimiento, de Adaptación y de Dirección.

Debido a que los subsistemas son mutuamente dependientes, los cambios de un subsistema afectan la conducta de los otros y este es una fuente de conflicto.

La organización existe y se desarrolla progresivamente dentro de un medio geográfico dinámico que hace demandas sobre ella. Por lo tanto el funcionamiento de la organización no puede ser entendido sin tomar en cuenta las necesidades del medio.

ANALISIS COMPARATIVO E INTERPRETACION CREATIVA DE LA TEORIA DE SISTEMAS, APLICADA A LA ESTRUCTURA DE LA ORGANIZACION Y FUNCIONAMIENTO DEL CCCI.

La Teoría de Sistemas parte de una concepción psicológica, mecanicista y conductista. 12

La Comunidad Educativa parte de una psicología gestáltica y estructural. 13

<p>En la teoría de Sistemas se observa una subordinación del hombre a la organización para garantizar la existencia de la Agencia. El hombre es instrumento.</p>	<p>En la Comunidad Educativa se observa una superación de la dicotomía individuo-organización, lo que garantiza el proceso de personalización¹⁴ y socialización¹⁵. El hombre es fin.</p>
--	--

<p>En la Teoría de Sistemas se comprueba una imposición de la estructura institucional.</p>	<p>En la Comunidad Educativa los miembros participan en la creación y recreación de la misma institución.</p>
---	---

Plantado este análisis podemos decir que pese a los aspectos controvertidos encontrados en la Teoría de Sistemas, esta ofrece un marco teórico de análisis aplicable a cualquier sistema educativo.

Enfoque Global:

La Comunidad Educativa debe ser concebida como un sistema social abierto que se caracteriza básicamente por poder intercambiar energía con el medio que la rodea.

La comunidad educativa debe ser concebida como un sistema con múltiples propósitos y funciones. Las distintas partes de la estructura

poseen diversos objetivos y este pluralismo es quien permite avanzar el sistema.

La Comunidad Educativa está formada por varios estamentos que se encuentran en una interacción dinámica con otros. Este pluralismo origina la necesidad de una definición de objetivos y líneas de acción comunes.

La intensa interacción entre los estamentos se da en una dialéctica de armonía y de conflictos. Los estamentos son mutuamente dependientes los unos de los otros y por lo mismo necesitan canales de información, comunicación y coordinación. La existencia de dichos canales aseguran el desenvolvimiento armónico de todos los estamentos y subsistemas evitando la optimización de algunos, lo que perjudicaría la eficacia de la organización y el espíritu democrático y pluralista.

La Comunidad Educativa existe y se desarrolla en un medio ambiente ; por lo tanto el funcionamiento de su organización no puede ser entendido sin consideraciones explícitas de esas demandas y restricciones del medio. Debido a los numerosos lazos de unión entre la Comunidad Educativa y su medio se hace difícil especificar claramente sus límites, lo cual ratifica la misma naturaleza de la Escuela Comunitaria:

Insertada en la comunidad global a través de su comunidad geográfica.

Enfoque parcial:

Hemos descrito anteriormente los elementos que integran un sistema social desde el punto de vista de su organización. Seguidamente procederemos a analizar cada uno de los subsistemas, aplicados al Departamento Educativo del CCCI:

Subsistema de Producción

Se refiere a la labor educativa propiamente dicha. Es un proceso permanente de recepción de elementos humanos, personalización y socialización de los mismos y proyección e integración de éstos en la sociedad. Los tres momentos se dan en una dinámica de crecimiento.

La labor educativa como proceso de crecimiento requiere:

- . Técnicas pedagógicas adecuadas: Metodología, Didáctica, Programación, orientación, etc.
- . Personal especializado que maneje estas técnicas.
- . Actividades concretas y precisas.

Resumiendo podemos decir que este subsistema busca la eficacia de la

comunidad educativa.

Subsistema de Apoyo

Opera de dos niveles: De promoción y de legitimización.

A nivel de promoción:

La Comunidad educativa está en constante interacción con la comunidad geográfica. Posee un subsistema de apoyo que pretende encontrar respuesta a su ofrecimiento y para ello procura captar del sistema social, elementos humanos con los cuales y para los cuales funciona el subsistema de producción. En forma permanente el subsistema de apoyo proyecta al medio estos elementos integrados al subsistema de producción. Provee de recursos materiales, financieros, técnicos, pedagógicos y administrativos.

A nivel de legitimización:

Relaciones normativas de la Comunidad Educativa y de ésta con la sociedad.

Resumiendo podemos decir que el subsistema de apoyo busca la permanencia dinámica y actualizada de la Comunidad Educativa.

Subsistema de Mantenición

Se refiere fundamentalmente a la integración de las personas en el espíritu y el compromiso que supone la Comunidad Educativa.

Busca fortalecer la coherencia, la integración, la continuidad a través del diálogo y el compromiso de y entre los distintos miembros del sistema. Debe procurar para ello una efectiva y real participación democrática y canales de información y comunicación adecuados. Todo esto conduce a la búsqueda de una estructura cada vez más dinámica y flexible.

Resumiendo el subsistema de Mantenición busca la concientización de todos los miembros de la Comunidad Educativa.

Subsistema de Adaptación

La eficacia de la Comunidad Educativa se agota en la dimensión intracomunitaria, ha de proyectarse. Su naturaleza le exige estar inserta en la sociedad global a través de su comunidad geográfica. Posee un subsistema de adaptación, que mirando hacia afuera y prospectivamente pretende transformar el medio ambiente a través de la personalización y la socialización, para también dialécticamente transformarse ella misma. Así de Comunidad Educativa se transformará en Escuela de

la Comunidad.

Resumiendo el subsistema de adaptación busca el cambio.

Subsistema de Dirección

Es el subsistema que tiene a su cargo una función integradora y unificadora de los diversos elementos que integran la Comunidad Educativa. Se expresa horizontalmente y, por lo tanto es democrática, representativa y colegiada.

Resumiendo el subsistema de dirección busca garantizar el funcionamiento y la eficacia de todo el sistema.

INTEGRACION DEL PROCESO ADMINISTRATIVO DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA CONCEBIDA COMO SISTEMA SOCIAL.

La organización de la Comunidad Educativa concebida como un sistema social se enmarca en los cuatro principios administrativos:

Previsión: Esta comprende la planificación y programación de actividades.

Coordinación: Se dá en función de la eficiencia entre las actividades de los diversos subsistemas y entre los distintos estamentos y entre ambos.

Supervisión: Tiene como función garantizar la continuidad. Es concebida como un servicio técnico dirigido fundamentalmente a estudiar, controlar y mejorar cooperativamente todos los factores que inciden en un proceso social.

Evaluación: Proceso paralelo y constante a toda organización

Estos principios son asumidos principalmente por los niveles directivos.

Provisión

El subsistema de producción debe proveer los siguientes aspectos:

- . Recursos materiales y humanos.
- . Actividades escolares y extracolegiales.
- . Métodos y técnicas que respondan a los principios pedagógicos de - dialogicidad, participación, criticidad, creatividad y compromiso.
- . Tiempo: Calendario, horarios.
- . Limitaciones, obstáculos y posibilidades de la comunidad educativa, comunidad geográfica y de la sociedad que exijan controlarlos y orientarlos respectivamente.
- . Estrategias.

El subsistema de apoyo debe proveer los siguientes aspectos:

A nivel de la función de promoción:

- . Nacionalizar la cantidad y composición de la demanda que puede aborver para responder con eficacia.
- . Técnicas y métodos de concientización a través de los cuales las mismas personas integrantes de estamentos realizan la labor promocional.
- . Integración al sistema de personal idóneo.
- . Estrategias.

A nivel de la función de legitimización:

- . Políticas que han de desarrollarse para cumplir con los reglamentos que la legislación oficial tiene estipulados.
- . Elaboración de estatutos y reglamentos internos que respondiendo a la legislación vigente estén de acuerdo con las expectativas de la Comunidad Educativa (Unfa pedagógica).

El subsistema de Mantención ha de proveer:

- . Canales de comunicación formales e informales.
- . Canales de descentralización que garanticen la democratización mediante la corresponsabilidad y la flexibilidad.
- . Técnicas de mentalización.
- . Técnicas de continuidad, que estarán a cargo fundamentalmente de

la supervisión.

. Estrategias.

Este subsistema debe proveer los siguientes aspectos:

- . Condiciones, obstáculos y responsabilidades que la sociedad ofrece al cambio.
- . Elementos que han de propiciar el cambio; La Comunidad Educativa a través de sus distintos estamentos, -a largo y a corto plazo-.
- . Técnicas y modalidades para propiciar ese cambio.
- . Estrategias.

El subsistema de Dirección proveerá las actividades de programación y planificación de los demás subsistemas, así como las líneas de coordinación, supervisión y evaluación; para realizar lo anterior deberá considerar los siguientes criterios:

- . Jerarquización de prioridades.
- . Delegación de autoridad.
- . Movilidad y promoción del personal docente, administrativo, de servicio, etc.

Coordinación

Esta función se da básicamente a nivel directivo.

En los subsistemas existe una coordinación interna y otra externa :

Coordinación interna en el subsistema de Producción:

- . Entre grados escolares: horizontal y verticalmente.
- . Entre materias por asignaturas y por Areas de Asignaturas.
- . Entre actividades escolares y extraescolares.
- . Entre la Junta Directiva, el Equipo Asesor del CCCI y técnicos.

La coordinación externa dentro del subsistema de Producción se lleva a cabo:

- . Con centros de asesoramiento regionales, nacionales e internacionales.

El subsistema de Apoyo coordina internamente:

- . A nivel de la función de promoción.
- . Con la labor de mentalización por el subsistema de producción y -
mantención.
- . A nivel de la función de legitimización.
- . Con todos los estamentos a través de la guía pedagógica.

Coordina externamente:

- . A nivel de la función de promoción.
- . Con Centros de especialización y con otras comunidades educativas.
- . Con instituciones que preparan e actualizan el personal docente y

administrativo y especialistas.

- . A nivel de la función de legitimación.
- . Con los organismos de política educativa.

El subsistema de mantención coordina:

Entre las unidades de los diversos subsistemas.

- . Entre los objetivos que persiguen los distintos estamentos.
- . Entre logros de objetivos de concientización.

La coordinación en el subsistema de Adaptación se realiza con todas las estructuras sociales que buscan el cambio y con el subsistema de producción para que se actualice.

Dentro del subsistema de dirección es necesario afirmar que la función coordinadora es una labor fundamentalmente contrada en el nivel directivo. A este, por lo tanto le corresponde coordinar a tres niveles:

- . De estamentos: A través de las agrupaciones representativas de cada uno de ellos.
- . De subsistemas.
- . De subsistemas y estamentos.

Supervisión

La Supervisión es una función que ha de ser llevada a cabo en forma permanente al mismo proceso de realización operativa.

Funciones principales:

- . Garantizar el logro de los objetivos de cada estamento y con ello la funcionalidad de la Comunidad Educativa.
- . Estimular y buscar la supervisión integral de todos los miembros que integran la comunidad educativa.
- . Promover la búsqueda, utilización y mejoramiento de técnicas y métodos que respondan a las características socio-antropológicas de la comunidad educativa.
- . Detectar posibles tensiones a nivel de subsistemas y de personas - que integran la comunidad educativa y entre ambos.
- . Propiciar la búsqueda en los distintos subsistemas y estamentos de métodos adecuados de supervisión y autoevaluación.

La comunidad educativa con el objeto de garantizar su naturaleza, exige una supervisión con las siguientes características:

- . Democrática.
- . Cooperativa.
- . Continua.

- . Individual y colectiva.
- . Racional.
- . Integradora.
- . Planificada y organizada
- . Propiciadora de auto-crítica.

Aunque la supervisión es función directiva, puede y debe ser ejercida por todos los miembros de la Comunidad Educativa a través de su participación crítica y creadora, y en este sentido no solo tiene razón de ser en los objetivos que busca explícitamente, sino también - en lo que en forma implícita lleva consigo: la autoevaluación y la autoformación.

Evaluación

La Comunidad Educativa busca responder a la exigencia de una educación liberadora. La educación liberadora supone la criticidad y por ello la comunidad educativa exige un proceso permanente de evaluación para responder a ese supuesto.

La evaluación es básicamente una valoración a través de una comprensión del proceso y resultados concretos de las acciones con los obje

tivos y con los planes propuestos. Su importancia radica en que permite acumular experiencias y alcanzar logros críticos. Es educativa.

Funciones:

- . Seguimiento de la evolución histórica de la acción educativa y de la Agencia en general.
- . Previsión de obstáculos y rectificación de errores.
- . Obtención de la información suficiente para reajustar o reestructurar el plan inicial, así como para futuras planificaciones.
- . Verificación del uso racional de recursos.

Características:

La comunidad Educativa con el objeto de garantizar su naturaleza, exige una evaluación con las siguientes características:

- . Permanente y continua.
- . Parcial y global.
- . Integral.
- . Democrática.
- . Motivadora
- . Racional

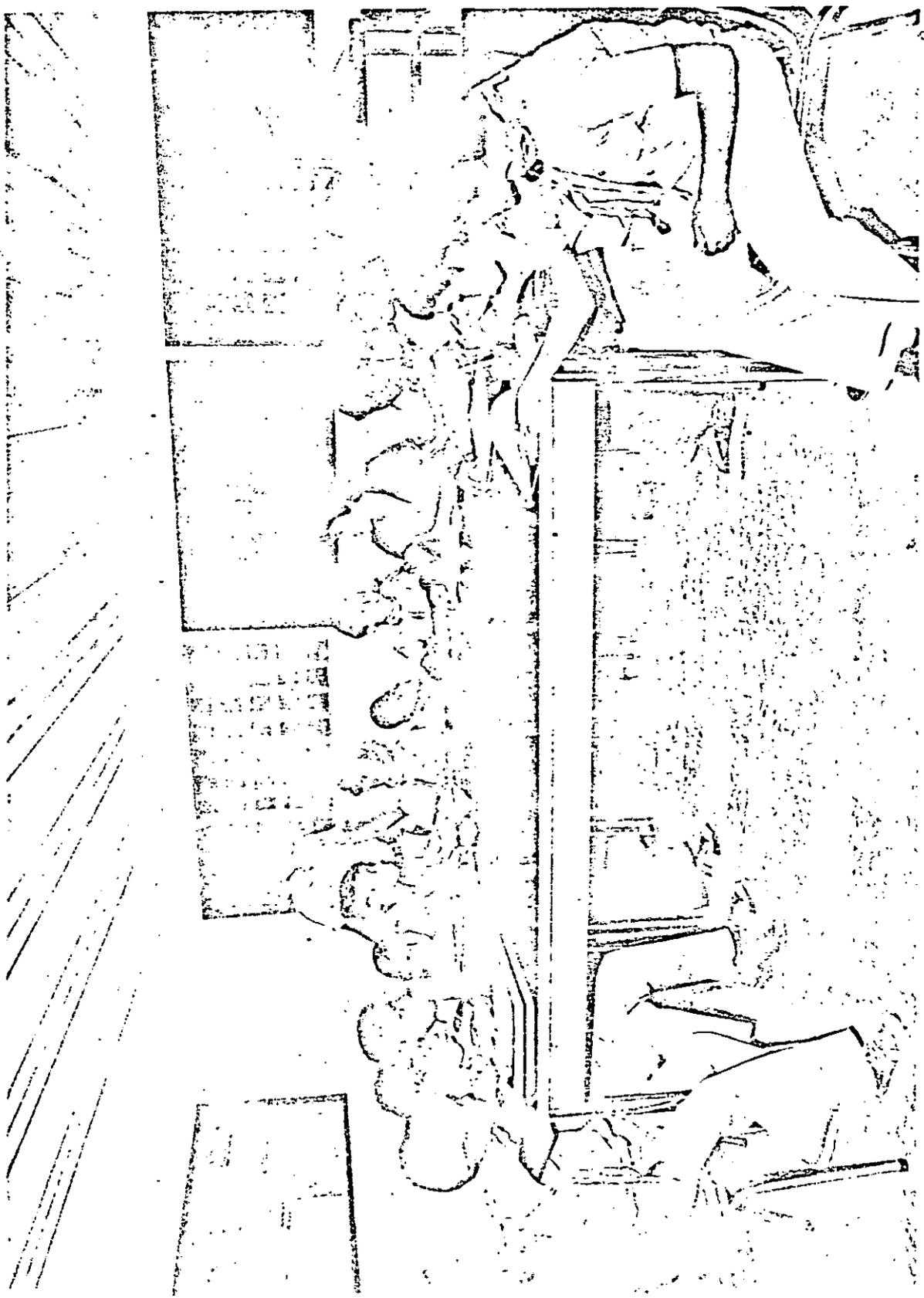
Entre la evaluación y la supervisión debe darse un proceso de retroalimentación.

4.8 PROGRAMAS QUE SE LLEVAN A CABO

Para hacer efectivo estos propósitos se han organizado diferentes actividades que responden a un proceso de cambio sistemático y profundo.

Las actividades que se realizan son elegidas por las mismas personas y orientadas por los Trabajadores Sociales según sus necesidades e intereses. Señala Clarence King, que los programas de Organización de comunidad deben ser aceptados por la mayoría de la población.¹⁶ Esta es una de las principales tareas de Trabajo Social, la participación de la Comunidad en su organización, tomar parte activa en la elaboración de programas; son ellos los que tienen ideas profundas sobre las necesidades sociales de su comunidad. Mannheim dice que "solo puede encontrarse el verdadero sentido de una actividad humana cuando se la define en función de proceso de ajuste".¹⁷ Por esto se hace necesario la iniciativa responsable de las personas en la planificación y en la institución de servicios.

Estos programas señalan las personas, objetivos, recursos y logros obtenidos y que han sido necesarios para llevar a cabo dichas actividades.



PROGRAMA DE RECREACION

Participantes:

Treinta y cinco jóvenes de diferentes sectores del barrio.

Padres de familia de estos jóvenes.

Objetivos:

Aprovechar la motivación espontánea y el empleo del tiempo libre.

Utilizar y desarrollar aptitudes y habilidades.

Organizar la recreación dirigida en el barrio.

Procurar un mejor funcionamiento sicosocial entre los participantes.

Lograr la integración entre jóvenes y entre padres de familia de los diferentes sectores de la comunidad.

Permitir la manifestación de una conducta expresiva y el encauzamiento de las costumbres sociales.

Metodología:

Entrevistas

Reuniones semanales

Discusión de temas de interés para los participantes

Encuentros socioculturales. Excursión a Santa Marta.

Fogatas

Reuniones de padres de familia y conjuntas.

Visitas familiares.

Tómbolas

Grabaciones

Sociodramas

Evaluaciones

Proceso de Ayuda Grupal y familiar

Recursos:

. Humanos:

 Dos Trabajadoras Sociales

 Cuatro líderes del Escultismo

 Padres de familia y jóvenes participantes

. Institucionales:

 CCCI

 Movimiento Scouts, Seccional de Cartagena

 Instituciones bancarias- Bancos Cafetero, Industrial Colombiano

 ICBF, Seccional de Santa Marta.

Logros:

Motivación de la comunidad por el programa

Integración entre personas de los diferentes sectores del barrio.

Organización del Movimiento Scout, "Tropa Tamawaki" con tres patrullas.

Socialización de los participantes

Cambio de actitudes

Comunicación

Cohesión grupal

Aprendizaje de actividades recreativas

Desarrollo de la creatividad

Reuniones periódicas con los padres de familia quienes han organizado una Junta Directiva y han participado en actividades específicas durante todo el proceso.

Organización del Conjunto de Danzas "Tamawaki" por la junta de padres de familia.

Resumen:

Estos jóvenes han tenido la experiencia de participar en un grupo de recreación dirigida por Trabajadores Sociales, a partir del cual pudieron satisfacer necesidades personales, enriqueciéndose cultural y socialmente por las nuevas amistades con otros jóvenes de la comunidad, teniendo la oportunidad de discutir situaciones comunitarias. La participación de los padres de familia de estos jóvenes es muy significativa por el alto grado de motivación logrado en ellos hacia

el programa en el cual apreciaron el cambio de actitudes de sus hijos, se engrandecieron en las discusiones sobre diversos tópicos de su responsabilidad en la formación de los mismos, no escatimaron esfuerzos para llevar adelante el programa y contribuyen en el Desarrollo y la Organización de la vida comunitaria.

PROGRAMA DE CONSTRUCCION Y DOTACION

Objetivos:

- Ejecutar lo planeado en base a la investigación, dotando al barrio de un Centro de Desarrollo Comunitario -llamado Centro de Capacitación Cartagena de Indias-, que capacite a la comunidad y le de oportunidad de ser sujeto y no objeto de su desarrollo.
- Establecer un orden de prioridades en cuanto a las áreas de construcción del proyecto y las acciones a realizar como resultante de un análisis de los diversos factores que inciden en la jerarquización de los niveles de marginalidad que presenta la comunidad.
- Proveer a las distintas dependencias y servicios de la dotación necesaria para su perfecto funcionamiento.
- Procurar el bienestar físico de la comunidad educativa.
- Organizar técnicamente las diferentes secciones para la mejor efectividad en la prestación de los servicios y en las inversiones que requieren.

Metodología:

- Motivación a diferentes entidades tanto oficiales como particulares sobre la importancia del proyecto para que colaboren con sus

recursos.

- Coordinación inter-institucional que cobijó básicamente las entidades participantes del nivel local en cada área del programa.
- Presentación del proyecto técnicamente elaborado a entidades extranjeras que lo solicitaron: Cebeco -Holanda-, Adveniat-Alemania.
- Contactos con diferentes personas y líderes comunitarios.
- Correspondencia. Entrevistas.
- Reuniones semanales del equipo técnico para lo cual se llevó a cabo el Proceso Administrativo.

Recursos:

• **Humanos:**

Dos Trabajadoras Sociales

La comunidad geográfica

Dos arquitectos

Un ingeniero

Un economista

Un Representante de la Cámara

Un experto en pedagogía

• **Económicos:**

Un Auxilio Nacional

Auxilio de Cebeno -Holanda-.

Otros aportes oficiales y privados.

Institucionales:

Piñeros Hermanos

Alcaldía de Cartagena

Secretaría de Fomento y Desarrollo

Empresas públicas Municipales de Cartagena

Oficina de Tugurios

ICCE

Asternaco

Arzobispado

Cruz Roja

Hermanos de La Salle

Secretaría de Educación y Cultura

Logros:

La colaboración de un equipo de técnicos.

La construcción de la parte A del proyecto que comprende: Departamen
to de Trabajo Social, salón pedagógico, cinco aulas de clase, salón
múltiple, servicios sanitarios y campos deportivos.

La participación de la comunidad en la instalación de implementos, -
siembra de árboles, plantas y ornamentación de jardineras, identifi-
cando sus aspiraciones.

La dotación adecuada de las dependencias construidas:

• Departamento de Trabajo Social:

- Dos escritorios para Trabajo Social
- Escritorio para Secretaría
- Máquina de escribir
- Grabadora
- Archivo
- Papelería específica
- Proyector
- Cartolera
- Cuarto de baño

• Salón Pedagógico:

- Mesa para reuniones y preparación de clases
- Biblioteca
- Material de enseñanza e implementos deportivos
- Archivo

. Aulas:

- Pupitres
- Escritorios para profesores
- Tablero, cartelera, anunciadores

. Salón múltiple:

- Cinco mesas para grupos
- Cincuenta sillas
- Papelógrafo
- Cartelera
- Tablero
- Televisión
- Proyector

Resumen

Por medio de este programa se ha dotado a la comunidad, -que carecía de cualquier obra de infraestructura-, de una instalación física especialmente diseñada y construida dentro de una unidad operativa para la prestación de servicios a la comunidad, los grupos, la familia y la niños según sus propias características y la expresión prioritaria de sus necesidades.

Se ha llevado a cabo una coordinación eficaz en la participación -
inter-institucional y de la comunidad en la búsqueda de soluciones
adecuadas.



PROGRAMA DE ENSEÑANZA PRIMARIA

Participantes:

- Cuatrecientos veinte alumnos distribuidos en dos jornadas continuas.
- Padres de familia.
- Profesores
- Personal de mantenimiento

Objetivos:

- Lograr el mejoramiento de las condiciones sociales, culturales y humanas de la comunidad, dando una respuesta a las necesidades sentidas por la misma de educación para sus hijos.
- Preparar para el cambio a las personas que reciben los servicios, - creando en ellas un sentido crítico de su realidad y una responsabilidad frente a los problemas comunitarios.
- Involucrar a la Comunidad Educativa en el Proceso Administrativo de la misma.
- Procurar en los alumnos un buen funcionamiento social y su adaptación al medio ambiente estudiantil.
- Tener este programa como base para otros de Desarrollo y Organización comunitario.

Metodologías:

Investigación temática y socioeducativa del área.

Reuniones generales y por grupos.

Proceso de Ayuda individual y familiar.

Visitas domiciliarias.

Entrevistas.

Curso a padres de familia

Correspondencia

Citaciones

Evaluaciones con la comunidad

Recursos:

• Humanos:

• Dos Trabajadoras Sociales

• Once Profesores

• Una secretaria

• Un psicólogo.

• Un abogado

• Una experta en Preescolar

• Una Nutricionista

• Una Supervisora de la Facultad de Trabajo Social

Una Supervisora de la Secretaría de Educación.

Padres de familia

Personal de mantenimiento

. **Institucionales:**

Secretaría de Educación y Cultura

Universidad de Cartagena

ICBF

CCCI

. **Físicos:**

Departamento de Trabajo Social

Salón Pedagógico

Cinco salas de clase

Salón múltiple

Campo de deportes

Material pedagógico

Logros:

- . Creación de 11 plazas de Enseñanza Primaria, 2 plazas para celadores diurno y nocturno y 2 plazas de aseo. Ver Anexo.
- . Permiso de funcionamiento de la Sección Primaria desde el 2 de -

Abril y posteriormente licencia de Funcionamiento. Ver Anexo.

- Creación de 420 cupos de Enseñanza Primaria.
- Complemento alimenticio para los alumnos.
- Formación familiar y comunitaria a través de reuniones mensuales y un curso a los padres de familia.
- Dos encuentros con Directoras de 18 escuelas de la Zona Sur-Oriental.
- La participación de la comunidad geográfica en la elaboración de programas específicos y evaluación de los mismos.

Resumen:

Los Trabajadores Sociales a través de este programa tan deseado por la comunidad se han proyectado hacia ella mejorando sus condiciones socioeducativas, dándole la oportunidad de participar en el proceso de programación de las distintas actividades, aspecto éste que ha contribuido a crear en los padres de familia un sentido crítico de su realidad y han expresado en múltiples ocasiones la diferencia entre la dinámica creada por el CCCI y la existente en otras escuelas de la ciudad donde no prestan servicios Trabajadores Sociales. En la actualidad la cobertura de servicios no puede atender a las demandas.



PROGRAMA DE EDUCACION DE ADULTOS

Participantes:

Ciento ochenta adultos

Treinta y cinco jóvenes alfabetizadores del barrio.

Objetivos:

Contribuir al análisis de la realidad local y comunitaria y a la determinación de sus necesidades para que a partir de ellas los grupos asuman una actitud creadora en el desarrollo de la comunidad.

Brindar la oportunidad a los adultos que no han comenzado o terminado su primaria para que la hagan satisfactoriamente.

Suscitar un respeto activo hacia el hombre, hacia sus derechos y hacia todo aquello que lo hace verdaderamente hombre.

Proporcionar orientación y asesoría a fin de facilitar el proceso educativo.

Despertar en el hombre la capacidad para resolver sus propios problemas.

Proporcionar una enseñanza liberadora y personalizante.

Metodología:

Investigación temática de las necesidades educacionales de la comu -



[Illegible text block, possibly a list or index, consisting of several lines of small, dark characters.]

nidad geográfica.

Diálogo con los participantes; reflexión conjunta sobre la realidad.

Difusión del programa.

Carteles, reuniones, correspondencia, entrevistas.

Cursos a jóvenes alfabetizadores y evaluaciones periódicas con los mismos una vez iniciado el programa.

Recursos:

• Humanos:

Doce Trabajadoras Sociales

35 jóvenes de la comunidad

1 técnico de la fundación OCCA

3 profesoras normalistas

1 Supervisora de la Universidad de Cartagena

2 Supervisoras de la Secretaría de Educación y Cultura del Departamento.

• Institucionales:

El CCCI

Secretaría de Educación y Cultura del Departamento

Fundación OCCA

Logros:

Promoción y organización de un grupo de jóvenes del barrio, quienes se motivaron para desarrollar una labor de alfabetización en su comunidad.

Organización y funcionamiento de 5 grupos de enseñanza primaria.

Se ha logrado que la comunidad influyera en su propio proceso, motivándose entre sí para la participación en el programa.

Orientación y asesoría técnica, lo que ha facilitado el proceso educativo.

Se creó en los grupos una actitud creadora en el desarrollo de la comunidad.

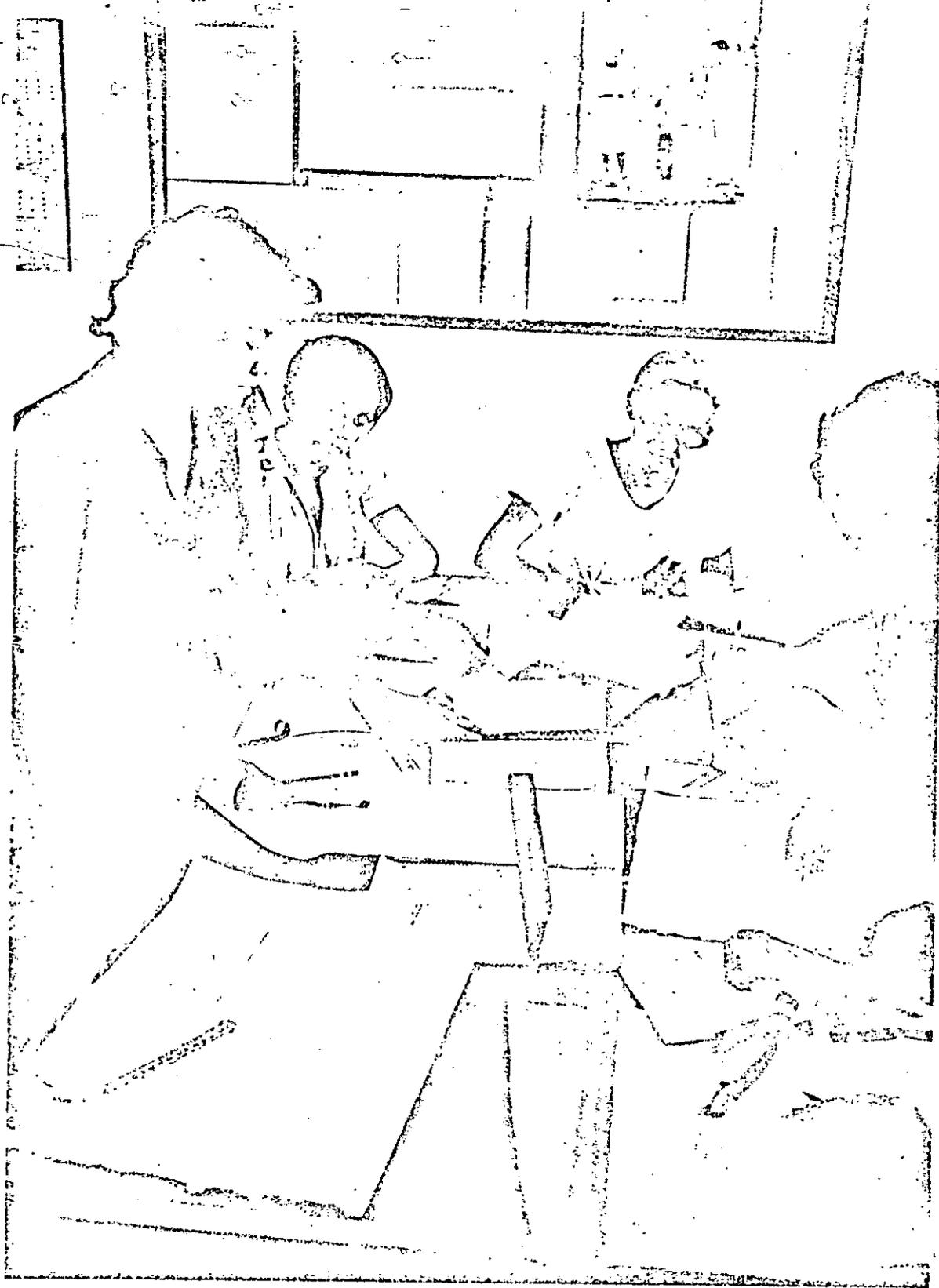
La colaboración de otros profesionales para ofrecer mejor atención en el proceso educacional de los adultos.

Evaluación permanente de resultados y de los objetivos propuestos.

Resumen:

Se ha logrado disminuir el índice de analfabetismo de la población adulta en edad económicamente activa, mediante un proceso metodológico en el cual el adulto se ha integrado en su medio, ha afirmado su dignidad personal, va adquiriendo toma de conciencia del por qué y para qué de esos conocimientos.

Este programa ha abierto nuevos horizontes en la vida de la comunidad y de los participantes, por el desarrollo de sus aptitudes, la visión crítica de su realidad y la elevación de su nivel de aspiraciones personales y comunitarias.



PROGRAMA DE CAPACITACION

Participantes:

Cochenta y seis señoras en Corte y Confección

Treinta y seis señoras en Cosmetología

Veintinueve señoras en Artesanía

Ciento cuarenta y seis hombres y mujeres en formación Pre-Cooperativa.

Objetivos:

Promover diversos grupos a través de los cuales la comunidad se exprese y programe actividades en base a los propósitos de los mismos. Contribuir a la capacitación de la comunidad para que se integre al proceso de desarrollo y al mejoramiento de las condiciones económicas de los participantes.

Concientizar a la comunidad sobre la base de una posición crítica de su realidad y la liberación de potencialidades creadoras.

Promover el florecimiento de los valores humanos frecuentemente explotados y mal orientados.

Despertar el deseo de progreso mediante el propio esfuerzo y trabajo

Facilitar relaciones cooperativas entre individuos, grupos e instituciones y organizaciones significativas para el bienestar social.

Metodología:

Investigación temática en la comunidad geográfica

Diálogo con grupos

Visitas domiciliarias

Actividades de capacitación

Charlas

Reuniones periódicas a nivel de grupos e intergrupos

Asesoría técnica.

Recursos:

• **Humanos:**

 Dos Trabajadoras Sociales

 Tres profesoras de Talleres

 Un técnico en Cooperativismo

 Los grupos participantes

• **Institucionales:**

 El CCCI

 Secretaría de Educación y Cultura Departamental.

• **Físicos:**

 Salón múltiple

 Implementos específicos de cada actividad.

Logros:

La participación de la comunidad en su propio proceso de desarrollo.
La motivación de los sectores de la Administración Pública, los cuales han participado en la aceptación y el nombramiento de 3 Profesores.

El funcionamiento de grupos a través de actividades concretas de capacitación, según las necesidades de los mismos.

El desarrollo de las capacidades de observación, análisis crítico, diálogo, organización y compromiso en la acción.

La consecución de una hectárea de terreno en el sector de Las Gaviotas, donde se llevará a cabo la construcción de un local para el funcionamiento de una cooperativa.

Evaluación permanente entre los objetivos fijados y las metas alcanzadas.

La realización de un Proceso de Ayuda en tanto se logra mejorar patrones de relaciones y solución a dificultades, problemas y necesidades.

Resumen:

A través de estos grupos se está impulsando el despegue de la comunidad hacia su desarrollo, capacitándola en diversas actividades y di-

maximizando su potencial humano al tiempo que se crean relaciones cooperativas encaminadas a tomar conciencia de su realidad como etapa inicial de empresas comunitarias que contribuirán al mejoramiento de sus condiciones de vida.

4.4 Planificación a largo plazo:

"La palabra planificación la utilizamos como término que incluye todos los aspectos de la actuación, desde la identificación de un problema hasta la acción con respecto al mismo".¹⁸ Efectivamente por medio de este proceso podemos definir un problema o un conjunto de problemas, explorar su naturaleza y objeto, considerar varias soluciones del mismo seleccionando, la que parece ser más práctica y trabajando según la solución escogida.

"Si el proceso de planeación según se ha definido aquí se realiza eficaz y efectivamente, verán que la organización de la comunidad ha sido comprendida".¹⁹

Como proceso integrado de acciones hacia un objetivo, la planificación a largo plazo, la hemos concretado en programas, cada uno de los cuales requiere el esfuerzo de las personas involucradas en el área de trabajo, porque son sus proyectos tanto de acción como de vida. "Ningún programa puede aspirar al éxito sin la participación de quienes se benefician directamente de él".²⁰

Teniendo en cuenta los recursos hemos establecido prioridades surgi-

das de la distinción entre objetivos y medios y de la relevancia de los resultados de la investigación diagnóstica.

Los programas planeados son los siguientes:

- . Bachillerato nocturno de adultos.

Como complemento de la alfabetización y primaria nocturna de adultos existente.

- . Creación de empresas comunitarias.

Como complemento de la capacitación laboral, cuyo objetivo es el empleo de mano de obra cesante contribuyendo así a un mejoramiento de las condiciones de vida de las familias más pobres de esta comunidad. Será también el vehículo de incremento y promoción del ahorro individual y colectivo y la integración de la comunidad al proceso de desarrollo del país.

- . Ampliación y asesoramiento de Juntas de Vecinos que propendan al desarrollo de la comunidad en diferentes aspectos sociopolíticos, como complemento de la educación familiar y de la formación comunitaria que venimos realizando.

- . Creación de equipos deportivos.

Como complemento de los clubes juveniles, que orienten la vida social del barrio en forma alegre, contribuyan a la formación de la

personalidad de los jóvenes y a su integración comunitaria.

- Investigaciones periódicas para programar en base a las realidades cambiantes, integrando a los vecinos del barrio de Las Gaviotas cuyo proyecto de construcción quedará terminado en el presente año y en el cual serán relocalizadas las familias que habitan el tugurio del Caño de Juan Angola.

Debemos tener en cuenta algunos aspectos que harán eficaces la planeación a largo plazo:

- Que sea realista, es decir que tenga una relación clara con los recursos humanos y financieros que existen o pueden ser utilizados por la comunidad.
- Practicable, es decir que pueda implementarse en niveles de gestión y de cobertura significativa en un tiempo prudencial.
- Identificable, o sea que las acciones que se llevan a cabo sean de fácil interpretación por parte de la comunidad.
- Científico, es decir que corresponda a un diagnóstico de la realidad social de la comunidad, de sus patrones culturales y de sus sistemas o posibilidades de promoción.
- Que pueda desarrollar una actitud crítica en los grupos, dándoles

diferentes marcos de referencia sobre la realidad total, para que se pueda desarrollar en las personas capacidad para comprender y reconocer su propia realidad y para llevarlos a comprometerse en la búsqueda de una acción modificadora.

De esta forma el CCCI constituirá un polo de desarrollo y es agente de cambio en estas comunidades.

4.3 COORDINACIONES REALIZADAS Y RECURSOS APORTADOS POR OTRAS ENTIDADES

NOMBRE DE LA ENTIDAD	OBJETIVOS DE LA ENTIDAD	RECURSOS APORTADOS AL CCCI
MINISTERIO DE EDUCACION	Satisfacer las necesidades educacionales del país.	Auxilio Nacional por la gestión del Representante a la Cámara Joaquín Franco Burgos.
CIENSO-BOLIVIA	Cofinanciar proyectos privados no comerciales de iniciativa entóptica en el tercer mundo.	Cofinanciación de la parte A del proyecto.
PIRENEE HERRIZOS	Expresa particular de construcción.	Proyecto arquitectónico y asesoría técnica en la construcción de la parte A del proyecto.
SECRETARIA DE FOMENTO Y DESARROLLO URBANO.	Fomentar el desarrollo del Departamento.	Revelación de terreno.
COMITÉ NACIONAL DE INVESTIGACION Y ACCION SOCIAL.	Realizar investigaciones y prestar asesoría técnica.	Supervisión del Auxilio de Cebamo. Asesoría de Programa.

NOMBRE DE LA ENTIDAD	OBJETIVOS DE LA ENTIDAD	RECURSOS APORTADOS AL CCCI
ALCALDIA MAYOR DE CARTAGENA.	Satisfacer las necesidades municipales.	Exoneración del impuesto - de construcción, predial y complementarios. 30 pupitres.
ICCE	Construir y dotar instalaciones escolares.	30 pupitres.
AUTORIDAD	Expresa particular.	10 pupitres.
ARQUIDIOCESIS	Velar por el bienestar total de la comunidad arquidiocesana.	Crecida de la Parroquia - de Nuestra Señora de Chi - quiquirá adscrita al CCCL. 5 escritorios.
I.E. PT. MN.	Suministrar servicios públicos.	Arboles y plantas ornamentales.
FUNDACION OCCA	Alfabetizar adultos por el sistema de persona a persona.	Un técnico en alfabetización y material didáctico.

NOMBRE DE LA ENTIDAD	OBJETIVOS DE LA ENTIDAD	RECURSOS APORTADOS AL CCCI
SECRETARIA DE EDUCACION Y CULTURA.	Solucionar las necesidades educativas del Departamento.	Permiso, creación y Licencia de funcionamiento del CCCI. Membreamiento de 15 Profesoras normalistas, 3 Profesoras de Talleres, 2 Celadores y 1 Asesora.
MOVIMIENTO SCOUTS DE BOLIVAR.	Promover la recreación y formación de la juventud.	3 líderes del escultismo.
INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR	Prestar servicios relacionados con la niñez y la familia.	Complemento alimenticio para los alumnos de Primaria Un Siólogo, Una Nutricionista, Un abogado, Una experta en preescolar.
INSTITUTO DE CREDITO TERRITORIAL.	Ejecutar programas sociales de construcción de viviendas.	Una hectárea de terreno en el sector "Las Gaviotas" para la instalación de talleres cooperativos.
COMUNIDAD GEOGRAFICA	Suplir sus necesidades socio-cuencativas.	Aporto recursos humanos en la programación y evaluación de programas.

RECURSOS AFONADOS AL CCCI

OBJETIVOS DE LA ENTIDAD

RECURSOS DE LA ENTIDAD

FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL.

Preparar profesionales cien-
tificamente.

Asesoría técnica.

OFICINA DE TUCUMÁN

Prestación de servicios a
barrios de escasos recur-
sos.

Dos volquetas de piedra.

DEUT FUR DIE WELT
Alemania.

Cofinanciar equipos para el
Desarrollo Comunitario.

Estudia un proyecto de co-
financiación de máquinas -
de coser y mimeógrafo para
los talleres del CCCI.

NOTAS BIBLIOGRAFICAS

1. Freire, Paulo, *Pedagogía del Oprimido*, Editorial América Latina, Bogotá. Págs. 108, 109 y 65.
2. Ross, Murray G., *Organización Comunitaria*, Editorial Suramérica, S. A. Madrid, 1967. Pág. 290.
3. Kisnerman, Natalio. *Servicio Social Pueblo*, Editorial Humanitas, 2ª. Edición; Buenos Aires, 1974. Pág. 159.
4. *Ibid*, Pág. 160.
5. Ross, Murray G., *Organización Comunitaria*, Editorial Suramérica, S.A., Madrid, 1967. Pág. 282.
6. Kisnerman, Natalio, *Servicio Social Pueblo*, Editorial Humanitas, 2ª. Edición, Buenos Aires, 1974. Pág. 17.
7. *Ibid*, Pág. 157.
8. De Alvear, Esther, *Conferencias mimeografiadas, cátedra de Desarrollo y Organización de la Comunidad*, Universidad de Cartagena, 1975.
9. Panini, Joaquín, Hugo Hidalgo y colaboradores, *Educación Liberadora*, Asoc. de Publicaciones Educativas, Bogotá 1975. Pág. 40.
10. *Ibid*, Pág. 45.
11. *Entropías: Fuerzas externas e internas desintegradoras de un organismo.*

- 12. (Thorndike, Binet, Watson, etc.).
- 13. (Heidegger, Kafka, Rogers, Piaget, Levi, Strauss, etc.).
- 14. Personalización: Conciencia de la propia dignidad humana, que lleva al hombre al deseo de participar de ser reconocido, de dialogar; a resistirse a cualquier forma de servilismo o de dominación del hombre por el hombre.
- 15. Socialización: Conduce a las relaciones comunitarias de igualdad y de amor. El hombre se integra, dialoga, adquiere responsabilidad, sentido comunitario.
- 16. Ross, Murray G., Organización Comunitaria, Editorial Euramérica S. A., Madrid, 1967. Pág. 78.
- 17. Kiszerman, Natalio. Servicio Social de Grupo, Editorial Humanitas, 1ª Edición, Buenos Aires, 1971. Pág. 6.
- 18. Ross, Murray G., Organización Comunitaria, Euramérica S. A., Madrid, Pág. 78.
- 19. Ibid, Pág. 79.
- 20. Kiszerman, Natalio, Servicio Social Pueblo. Editorial Humanitas 2ª Edición, Buenos Aires, 1974. Pág. 187

CONCLUSIONES

El presente trabajo realizado en la comunidad geográfica de Nuestra Señora de Chiquinquirá, de la ciudad de Cartagena, -Colombia-, muestra a través de las diferentes etapas de su desarrollo que el Centro de Capacitación Cartagena de Indias es un agente de cambio en dicha comunidad, porque:

- . Parte del análisis de su realidad comunitaria, realizando para élle una investigación temática de las condiciones existenciales y necesidades sentidas por sus habitantes.
- . Elabora el diagnóstico de las causas existentes, fija metas y prioridades de acción involucrando a la comunidad en su proceso de cambio y crea en ella una dinámica social nueva.
- . Enfoca las soluciones dentro del concepto integral de desarrollo y traduce las necesidades sociales en acciones concretas.
- . Realiza una labor de coordinación eficaz en la participación profesional, inter-institucional y de la comunidad en la búsqueda de soluciones y recursos, planificando su aplicación y evaluando su

comportamiento.

Diseña y construye técnicamente las instalaciones necesarias que reflejan su filosofía humanista, para la prestación de los servicios adecuados.

. Crea una estructura administrativa que favorece el logro de los objetivos propuestos, lo cual se aprecia en forma concreta en la prestación de los servicios.

. Busca la mayor efectividad en estos servicios, no solamente para su funcionamiento sino para motivar a la comunidad a utilizarlos y crear conciencia de la participación del CCCI en la búsqueda de soluciones a sus problemas.

. Implementa la ejecución de programas orientados hacia el crecimiento, capacitación y acción social sobre la base de una toma de posición crítica de su realidad y la liberación de potencialidades creadoras, dando respuesta efectiva a las necesidades humanas de la comunidad en consideración.

. Contribuye al desarrollo de dicha comunidad a través de la promoción, la organización y la capacitación de sus miembros, de tal

suerte que en un momento dado la misma comunidad pueda ser la directa responsable de la Administración del CCCI.

En nuestra intervención profesional para la creación y funcionamiento del CCCI hemos seguido un proceso metodológico, y el planteamiento de nuestras funciones se ha fundado en una práctica-teórica, científicamente supervisada y asesorada por la Facultad de Trabajo Social, que a la vez nos ha permitido acción y reflexión de manera sistemática.

No excluye que todas estas páginas constituyan una llamada para que otros Trabajadores Sociales, con mayor capacidad y posibilidades trabajen en la misma dirección de construir hombres nuevos, comunidades nuevas sujetos de su propio desarrollo.

ASI SEREMOS AGENTES DE CAMBIO.

BIBLIOGRAFIA

LIBROS:

- Ander egg, Ezequiel Metodología y práctica del desarrollo de la comunidad.
Editorial Humanitas, 4ª. Edic. Buenos Aires, 1965.
- Ander egg, Ezequiel Planificación del Bienestar Social.
Editorial Humanitas, 1968.
- Faleiros, Vicente de R. Trabajo social, ideología y método.
Editorial Eoro, Buenos Aires, 1972.
- Ferreira, Francisco de P. Teoría Social de la comunidad.
Editora Católica S. A. Madrid, 1968.
- Freire, Paulo Cambio-
Editorial América Latina, Bogotá.
- Freire, Paulo Pedagogía del Oprimido.
Editorial América Latina, Bogotá.
- Goode, William J. y Hall Métodos de Investigación Social.
Paul K. México, 1972.

II

Kisnerman, Natalio

Servicio Social Pueblo.

Editorial Humanitas, 2ª. edic. Buenos Aires, 1974.

Panini, Joaquín

Educación Liberadora.

Hidalgo Hugo y colaboradores

Editorial Stella, Asociación de Publicaciones Educativas, Bogotá, Agosto 1975.

Paulo VI

Populus Progressio.

Roma, 1972.

Porzecanski, Teresa

Desarrollo de Comunidad y Subculturas de clase.

Editorial Humanitas, Buenos Aires. 1972.

Quintero, Genisana

El Diagnóstico Social.

Editorial Humanitas, Buenos Aires 1974.

Ross, Murray G.

Organización Comunitaria.

Encarnación S. A. Madrid, 1967.

Russo, Mario J.

Sociología y Servicio Social.

Editorial Humanitas, 2ª. edic. Buenos Aires, 1973.

III

Schiefelboin, Ernesto

Administración y Desarrollo de la Educación en América Latina.

Asociación de Publicaciones Educativas, Editorial Stella, Bogotá, Julio 1975.

Silva Juan José,

Educación de Adultos.

Toro Ernesto

Asociación de Publicaciones Educativas, Editorial Stella, Bogotá, Agosto 1975.

Valenzuela Antonio

Rojas Washington

Terry, R. George

Principios de Administración.

Editorial Continental, S. A. 2ª. edición, México 1972.

Triana y Antorveza, Humberto

Cultura del Tugurio en Cartagena.

Italgraf S. A. Bogotá, 1974.

Vigetti, Angela Teresa

Investigación en Servicio Social.

Editorial Humanitas, 2ª. edición. Buenos Aires, 1972.

Violich, Francis y

Juan B. Ast.

Desarrollo de la Comunidad y el Proceso de Planificación urbana en América Latina.

Los Angeles, Latin American Center, University of California. 1971.

IV

REVISTAS:

Del Valle, Antonio

Actualidad de la Educación permanente de Adultos.

Documentación Social, revista de desarrollo social, nº 1.

Enero - Marzo, Imprenta Saenz 1971, Madrid.

Blanco, Nozal Gonzalo

Experiencias: la construcción comunitaria en un barrio en crecimiento.

Documentación Social, revista de desarrollo social, nº 8.

Octubre-Diciembre, 1972.

Martínez, Armando

Consideraciones Metodológicas sobre la acción social.

Selecciones de servicio social. Año V, nº 17, 2º cuatrimestre, Editorial Humanitas, Buenos Aires, 1972.

Saldanha, Edgar

Educación de base y concientización.

Selecciones de servicio social, Año VII nº 23, 2º cuatrimestre, Editorial Humanitas, Buenos Aires, 1974.

Kisnerman de, Luisa,
Malvino de, Marian,
Kisnerman, Natalio,
Cririco, Domingo

FOLLETOS:

Carrasquilla, Federico

Cardona G, Ramiro

Consejo Episcopal Latino-
americano -Celam-

El Proceso de concientización de
Paulo Freire y su aplicación al ser-
vicio social.

Selecciones de servicio social, Año
V. n.º. 17, 2º cuatrimestre, Editorial
Humanitas, Buenos Aires, 1972.

Curso de Antropología existencial -
eristiana.

Instituto Catequístico Latino-améri-
cano, Manizales 1969.

La ciudad de la gente. Asociación Co-
lombiana de Facultades de Medicina,
Cali 1974.

Segunda conferencia general del Epis-
copado Latino-americano. Conclusiones
Secretariado general del Celam, 6ª.
edición. Bogotá, 1971.

VI

Howard W., Carolina

Trabajos prácticos en organización y desarrollo de la comunidad.

Unión Panamericana, 3ª. impresión.

Washington, 1966.

MATERIAL IMPRESO:

Monje, Esperanza

Conferencias utilizadas para la cátedra de Concientización y Educación de Base. Icla, Manizales, 1969. (mimeógrafo).

Ortiz de Robina, Perla

Conferencias utilizadas para la cátedra de Psicología y Pedagogía de la Familia, Icla, Manizales, 1969. (mimeógrafo).

OTRAS FUENTES:

Alvarado, Esther

Notas de clase, Desarrollo y Organización de la Comunidad, Facultad de Trabajo Social, Universidad de Cartagena 1975.

VII

Berrio de, Luz Amalia

Notas de clase. Seminario de Trabajo Social, Facultad de Trabajo Social, Universidad de Cartagena, 1973.

Eljaieck de, Nida

Notas de clase. Administración en el Bienestar Social, Facultad de Trabajo Social, Universidad de Cartagena, 1974.