

1

**METODOLOGIA DE INTERVENCION PROFESIONAL PARA LA
CONFORMACIÓN DE ORGANIZACIONES COMUNITARIAS.**

MYRIAN C. PERALTA CASTRO

**UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y EDUCACION
PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL
CARTAGENA
1999**

**METODOLOGIA DE INTERVENCION PARA LA
CONFORMACIÓN DE ORGANIZACIONES COMUNITARIAS.**

MYRIAN C. PERALTA CASTRO
//

**Sistematización para optar al título de
Trabajadora Social**

**Director
NANCY BOLAÑOS
Trabajadora Social**

**UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y EDUCACION
PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL
CARTAGENA
1999**

Nota de Aceptación:

Presidente del Jurado

Jurado

Jurado

Cartagena, 1 de febrero del 2000

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA	
CENTRO DE INFORMACION Y DOCUMENTACION	
FORMA DE ADQUISICION	
Compra _____	Donación <input checked="" type="checkbox"/> Canje _____ U. de C. _____
Precio \$ <u>10000</u>	Proveedor <u>Gr. Nicolas Goebel y Educacion</u>
No. de Acceso <u>37826</u>	No. de ej. _____
Fecha de ingreso: DD <u>28</u> MES <u>FE</u> AA <u>00</u>	

4

Cartagena de Indias, Noviembre 2 de 1999-12-20

Señores

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA.

Facultad de Ciencias Sociales y Educación.

Atn: Docentes Evaluadores de Sistematización.

Cartagena.

Respetados señores:

A través de la presente les informo que he dirigido y asesorado a la estudiante MYRIAN CECILIA PERALTA CASTRO en su sistematización de grado titulado "Metodología de Intervención Profesional para la conformación de Organizaciones Comunitarias, presentado como requisito parcial para optar el título de Trabajador Social.

Atentamente,

NANCY BOLAÑO
Asesor de Sistematización

MYRIAN C. PERALTA C
Estudiante.

DEDICATORIA

A Dios por ser mi luz y guía en este y todos los proyectos de mi vida.

A mis padres, hermanos y familiares por su constante amor y apoyo incondicional.

A mis amigos y amigas de siempre, porque me han acompañado en muchos momentos importantes de mi vida.

AGRADECIMIENTOS

Expreso mis agradecimientos a:

A la comunidad de PARAIISO I, por que se constituyeron en pieza fundamental de este proyecto, en especial al grupo ASOCOMP por su empeño en salir adelante.

Al equipo de docentes de la Facultad de Ciencias Sociales Y Educación quienes con su experiencia y orientación me acompañaron en este proceso de formación personal y profesional.

A Nancy Bolaño mi asesora de Proyecto, por sus valiosos aportes académicos y de formación personal.



A la Asociación de Trabajadoras Sociales de Bolívar y el equipo que conforma la junta directiva por el apoyo y confianza brindada y ante todo por la oportunidad de coordinar este proyecto.

CONTENIDO

	Pag
TITULO	
PRESENTACIÓN	
1. OBJETO DE SISTEMATIZACIÓN	17
1.1 EJES DE SISTEMATIZACION	21
1.2 OBJETIVOS DE LA SISTEMATIZACION	22
1.3 MARCO DE REFERENCIA	23
1.4 ESTRATEGIA METODOLOGICA	43
2. ANALISIS DEL CONTEXTO	
2.1 CONTEXTO INSTITUCIONAL	49
2.2 PROYECTO DE INTERVENCION	54
2.3 EQUIPO DE INTERVENCION	64
2.4 CONTEXTO DE LA EXPERIENCIA	68

3. DESCRIPCION DE LA EXPERIENCIA 73

- DESCRIPCION CRONOLOGICA

- FASES DE INTERVENCION

4. ANALISIS DE LA EXPERIENCIA 90

5. EVALUACION DE LA EXPERIENCIA 101

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 107

BIBLIOGRAFIA

ANEXOS

LISTA DE ANEXOS

ANEXO A. FORMATO DE EVALUACION.

ANEXO B. ESTATUTOS DE LA ASOCIACIÓN.

ANEXO C. ACTA DE CONSTITUCIÓN.

TITULO:

**METODOLOGIA DE INTERVENCIÓN
PROFESIONAL PARA LA CONFORMACIÓN
DE ORGANIZACIONES COMUNITARIAS.**



PRESENTACION

" No es posible desarrollar a un pueblo. Éste tiene que desarrollarse a sí mismo. Porque mientras es posible a un extraño construir la casa de un hombre, un extraño no puede dar a ese hombre el orgullo y la confianza en sí mismo como ser humano.

Estas son actitudes que el hombre tiene que crear en sí mismo por sus propias acciones.

El hombre se desarrolla por sí mismo, por lo que hace; se desarrolla al tomar sus propias decisiones y al aumentar su comprensión de lo que hace y porque lo hace; al aumentar su propio conocimiento y habilidad mediante su participación activa y plena, como uno entre iguales en la vida de la comunidad a la que pertenece ".

(Nyereve-Desarrollo y libertad, 1973)

La práctica profesional es una experiencia que nos permite aplicar el saber adquirido, es nuestro compromiso con nosotros y con la profesión enriquecerlo a través de una intervención basada no solo en la teoría sino complementarla con la investigación, renovación y construcción permanente de nuevos conocimientos.

Para el profesional de trabajo social es importante la sistematización de la experiencia, pues además de permitirle evaluar de manera objetiva su intervención, contribuye a mejorar la calidad de ésta y aportar nuevos elementos, técnicas y herramientas útiles para su propio beneficio y para el de otros profesionales o estudiantes en proceso de formación.

Este trabajo contiene en su estructura aspectos referentes a todo el proceso a través del cual se desarrolló la experiencia desde la

formulación del proyecto de acción hasta el proyecto de sistematización y que para una mayor comprensión del contenido se divide en 6 capítulos claramente definidos.

El primer capítulo hace referencia al objeto de sistematización el cual comprende el problema de sistematización, los objetivos de la sistematización, el marco de referencia Teórico-conceptual y la estrategia metodológica.

El segundo capítulo incluye el análisis del contexto institucional, el proyecto de intervención, caracterización del equipo de intervención y el contexto de la experiencia.

La descripción de la experiencia que es a la que se refiere el tercer capítulo, es una recuperación cronológica que incluye a su vez las diferentes fases de intervención.

El cuarto capítulo corresponde al análisis de la experiencia e interpretación de resultados.

En el capítulo cinco encontraremos la concordancia entre el proyecto, la práctica y la realidad.

Las conclusiones finales y recomendaciones están incluidas en el capítulo 6.

Como se puede observar la experiencia de sistematización es un proceso que requiere de un trabajo que integre la investigación, el análisis crítico y objetivo para lograr fortalecer y construir nuevas estrategias de intervención profesional que respondan a las necesidades que surgen a raíz de los constantes cambios que sufre la sociedad.

1. OBJETO DE SISTEMATIZACION

**METODOLOGIA DE INTERVENCIÓN
PROFESIONAL PARA LA CONFORMACIÓN
DE ORGANIZACIONES COMUNITARIAS**

CAPITULO 1.

OBJETO DE SISTEMATIZACION

1. SOBRE EL OBJETO DE SISTEMATIZACION

ANTECEDENTES

En el período comprendido entre Febrero - diciembre de 1998 se llevó a cabo lo que se puede considerar como la primera fase o fase inicial de un macro-proyecto denominado Paraíso I financiado por la Presidencia de la República, administrado por el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, el cual se desarrolló en un sector de San Francisco que lleva ese mismo nombre y cuyo objetivo primordial consistía en mejorar la calidad de vida de los moradores del sector. Dicho proyecto abarcó dos áreas específicas: Mejoramiento de la Infraestructura física y Desarrollo Social y Humano.

El área de Desarrollo Social y Humano estuvo a cargo de un equipo interdisciplinario conformado por un coordinador general, una secretaria comunitaria, una pedagoga, una asesora en proyectos productivos, una trabajadora social y tres estudiantes en practica



de Cuarto año de Trabajo Social. El equipo conjuntamente con la comunidad y partiendo de las necesidades manifestadas por ésta de manera espontanea durante reuniones previas desarrolló una labor de capacitación en Desarrollo integral con distintos grupos de población .

Posterior a éste proceso el grupo de estudiantes bajo asesoría académica y la dirección de la Trabajadora Social desarrollaron un proyecto de sistematización de la experiencia y cuyo objeto fue la " percepción del usuario acerca de la metodología de intervención del trabajador social, utilizada en el proyecto formación en desarrollo social y humano en la comunidad de paraíso I de la ciudad de Cartagena durante el periodo febrero-octubre de 1998 ".

Esta fue la primera experiencia de sistematización de proyectos y/o programas realizados en el sector.

Se dio bajo un criterio metodológico y analítico a partir de los procesos generados en los grupos de trabajo conformados en la comunidad.

El trabajador social a través del desarrollo de talleres formativos participativos dio lugar a espacios de reflexión acerca de ellos mismos como seres humanos con necesidades y potencialidades, de su permanente relación con el entorno que les rodea llámese familia o comunidad y el reconocimiento de la importancia que tiene fortalecer y desarrollar dichas potencialidades y actitudes que más tarde les permitiría buscar satisfacer sus necesidades, mejorar su calidad de vida y construir una mejor convivencia social.

La intervención del profesional de Trabajo Social se fundamentó en procesos dinámicos que surgieron a partir del desarrollo de talleres

de carácter formativo que permitieron el manejo de una comunicación abierta, la interacción y participación activa de los actores.

El profesional actúa bajo la convicción de que la realidad social es cambiante y por tanto requiere de un nivel de intervención donde se incluya el manejo de técnicas de investigación y elementos conceptuales que permitan articular y enriquecer el proceso.

Sin duda alguna esta primera experiencia de sistematización aportó elementos valiosos como son: El conocimiento más profundo y objetivo del grupo poblacional, una guía metodológica y unas pautas para desarrollar éste proyecto.

EJES DE SISTEMATIZACION

- Las organizaciones comunitarias son el verdadero canal de participación de la comunidad, estas deben ser democráticas autónomas y autogestionarias, partiendo de grupos pequeños y manejables, garantizando así que estas se multipliquen, y con ello, sus acciones y coberturas.
- La metodología de intervención del Trabajador Social para la conformación de organizaciones comunitarias debe estar fundamentada en un marco teórico conceptual que oriente acciones que generen procesos que conlleven a una confrontación y articulación de la practica y la realidad; y por ende, permitan la construcción de un nuevo conocimiento.

1.2 OBJETIVOS DE LA SISTEMATIZACION

- * Retomar la experiencia e identificar elementos que permitan fortalecer la intervención profesional desde una perspectiva de análisis crítico, Investigativo y social.

- * Identificar los elementos que surgieron durante el proceso de desarrollo del proyecto de gestión que facilitaron u obstaculizaron la consecución de los objetivos.

- * Retomar los procesos generados durante el proceso de conformación y consolidación de la organización.

- * Identificar los factores del contexto que influyeron en el desarrollo del proceso.

- Identificar los elementos teórico prácticos que fundamentaron la intervención del profesional de Trabajo Social y que aportes brinda para el fortalecimiento de la praxis.

1.3 MARCO DE REFERENCIA

El eje central del desarrollo de este proyecto es el marco teórico-conceptual sobre el cual se fundamentó la metodología de intervención del profesional de Trabajo Social.

La teoría es de vital importancia porque es el elemento dinamizador del proceso, a través de ella se recupera críticamente la experiencia del grupo y se le devuelve en forma sistematizada.

A continuación encontraremos una recopilación de conceptos y teorías que apoyaron el proceso.

LA COMUNIDAD COMO NUCLEO DE TRABAJO

"La comunidad es considerada, fundamentalmente como un conjunto de relaciones sociales. En general la expresión sirve para designar a una agrupación organizada de personas que se perciben como unidad social, cuyos miembros participan de algún rasgo, interés elemento, objetivo o función común, situadas en una determinada área geográfica en la cual la pluralidad de personas interacciona mas intensamente entre sí que en otro contexto." (1).

Desde una instancia organizativa se entiende por comunidad la agrupación de personas para la acción de transformación, dentro de un grupo social, cuyos intereses son comunes.

La comunidad debe entenderse como una agrupación social y no simplemente como una agrupación dentro de un área geográfica, en

donde todo un conglomerado humano, llámese barrio, vereda, pueblo, etc., debe participar inicialmente en la realización de una acción determinada, por eso las acciones deben enfocarse a grupos sociales, interesados en asumir la responsabilidad y trabajar en la solución de un problema, formando grupos que cada vez amplíen más su radio de acción. Esto significa que los grupos, como resultado de la participación en el proceso, sean más capaces, por si mismos, de ubicar y relacionar los problemas e igualmente de iniciar los procesos para lograr soluciones.

EL SIGNIFICADO DE LA ORGANIZACIÓN COMUNITARIA

La organización comunitaria es un proceso por el cual una comunidad identifica sus necesidades y objetivos, las clasifica, halla los recursos (internos y/o externos) para enfrentarse con estas necesidades y objetivos, actúa con respecto a los mismos y al hacerlo así desarrolla en la comunidad actitudes cooperadoras y colaboradoras y maneras de obrar.

"Es un proceso por el cual la capacidad de la comunidad para actuar como unidad integrada aumenta según trata de uno o varios problemas comunitarios, algunas veces puede ser un proceso de deliberación, otras simplemente, la forma que la gente escoge para trabajar juntos, debido a la tradición, porque es cómodo, porque esta es la forma en que ocurre. El proceso puede por tanto, evolucionar sin la ayuda del profesional" (2).

Pero la tarea del profesional en la organización comunitaria, es orientar para iniciar, alimentar y desarrollar este proceso, logrando que este sea consciente, deliberado y comprendido.

El proceso de identificar sus necesidades y objetivos significa simplemente la forma en que la comunidad localiza o enfoca los problemas de la comunidad, que le preocupan, establece objetivos para la realización de la comunidad o ambas cosas.

No se puede esperar que toda la gente de una comunidad se una para establecer objetivos, aunque las reuniones de subgrupos, la investigación casa por casa, los sondeos de opinión pueden hacer posible que una gran mayoría de personas expresen sus opiniones.

Pero el grupo se reúne para "identificar" los problemas. Se compone generalmente de los dirigentes de varios subgrupos de la comunidad.

El resultado del proceso de organización comunitaria en cualquier fase es que la comunidad debe estar equipada para identificar y tratar cooperativa y hábilmente sus problemas comunes.

Este énfasis sobre actividades y prácticas colaboradoras y cooperadoras no significa eliminación de diferencias, de tensión ni de conflicto. Es más estas últimas son las que dan vida y vitalidad a un movimiento. Ha de reconocerse sin embargo, que tal conflicto puede ser quebrantador y destructor o bien positivo y creador, de

reconocerse, puede afectar a toda una comunidad sembrando la desconfianza o también puede llevar a un momento de la comprensión, tolerancia y fortaleza comunitaria.

El trabajo de cooperación y colaboración necesita personas que sepan, aguantar, acoger y moverse sin dificultad en una atmósfera de diversidad y tensión. El problema de iniciar y sostener el proceso de organización de la comunidad, de modo que adquiriera cada vez mas fuerza y poder en cualquier ambiente, es precisamente encontrar o preparar un numero suficiente de personas de esta clase.

En la mayoría de las situaciones es un proceso lento y que solamente se hará dinámico cuando la zona de interés compartido y la capacidad para el trabajo de cooperación se extienda por toda la comunidad.

Muchas personas que participan en la organización de la comunidad verán los pasos prácticos para la acción como la esencia del proceso,

y para el trabajador social profesional esto será también importante, pero será más importante aun el fin a largo plazo, porque para el lo fundamental y dominante es generar en la comunidad la capacidad de funcionar como una unidad respecto a sus necesidades, problemas y objetivos comunes.

ALGUNOS PRINCIPIOS ORIENTADORES PARA LA INTERVENCION EN COMUNIDADES, PLANTEADOS EN LA INVESTIGACION PARTICIPATIVA

Siendo la comunidad el verdadero grupo primario natural, es necesario darle toda la iniciativa de la acción para que pueda actuar sólo en razón de sus propios intereses. Esto supone tener en cuenta los principios orientadores que brinda la investigación participativa para enfrentar este tipo de proyectos, los cuales son:

- Centrarse en las necesidades humanas
- Centrarse en la participación



- Centrarse en la organización
- Centrarse en el conocimiento y la concientización
- Centrarse en la intencionalidad

Todo individuo, y con mayor razón quienes componen comunidades marginadas, poseen una serie de expectativas en cuanto a poder solucionar sus necesidades básicas, debido a que las relaciones sociales existentes les han empujado a desarrollar solamente actividades que le permitan garantizar la supervivencia.

"El ser humano posee ciertas necesidades que son obvias como el alimento, el sueño, el abrigo, la salud, pero también necesidades no tan obvias pero muy importantes como el pensamiento reflexivo, la autovaloración, la autoexpresión, la participación; privar a los hombres de estas necesidades equivale a mutilar el desarrollo armónico de su personalidad integral"⁽³⁾. Esto quiere decir que las mejoras materiales que se obtienen a corto plazo son importantes

para iniciar acciones, pero a largo plazo son más importantes los cambios humanos que se logren.

Por otro lado la participación, al ser una necesidad y un derecho, no consiste únicamente en una opción metodológica para cumplir eficientemente ciertos objetivos.

Participar es algo que se aprende y se perfecciona; nadie nace sabiendo participar, como se trata de una necesidad natural, la habilidad de participar crece rápidamente cuando existen oportunidades de practicarla.

La participación es un ejercicio de la democracia, pues, significa que la gente intervendrá en los procesos económicos, sociales, culturales y políticos que afectan sus vidas, además desarrolla la solidaridad, el pluralismo, genera un mejor conocimiento de la realidad y una adecuada acción para su solución.

"La verdadera participación se genera al involucrar a la comunidad en todo el proyecto; es decir en la formulación de los objetivos, la definición de los problemas por enfrentar, la recolección de los datos, el análisis de los mismos, la interpretación de la información, la formulación de prioridades, la identificación de los recursos y la consecución de éstos, la programación acciones, la evaluación permanente, el planeamiento, la ejecución, el intercambio de experiencias en el proceso educativo y de formación; la participación de éstas etapas debe ser en forma consciente"⁽⁴⁾. Es decir, que los integrantes conformen una conciencia organizativa y como grupo, mantenga una vida orgánica activa de manera que les permita tener injerencia directa en la toma de decisiones y, por ende, les confiera poder para implementar y controlar las decisiones.

Como la participación exige esfuerzos organizados para incrementar el control sobre los recursos y para lograr reales

recolección de los datos, el análisis de los mismos, la interpretación de la información, la formulación de prioridades, la identificación de los recursos y la consecución de éstos, la programación acciones, la evaluación permanente, el planeamiento, la ejecución, el intercambio de experiencias en el proceso educativo y de formación; la participación de éstas etapas debe ser en forma consciente". Es decir, que los integrantes conformen una conciencia organizativa y como grupo, mantenga una vida orgánica activa de manera que les permita tener injerencia directa en la toma de decisiones y, por ende, les confiera poder para implementar y controlar las decisiones.

Como la participación exige esfuerzos organizados para incrementar el control sobre los recursos y para lograr reales estrategias y alternativas de desarrollo, la organización tiene como finalidad la participación, pues la cooperación en la producción, en los servicios y en las diferentes actividades comunitarias brinda

enormes posibilidades para alcanzar mayores niveles de eficiencia en dichas actividades. Esto es un proceso que se va dando por medio de medidas organizativas, que el grupo va adoptando poco a poco para solucionar los problemas que se le presentan, ya que la información individualista que han tenido los miembros del grupo no es fácil supeditarla a la organización.

Pero, en la medida en que los problemas exigen soluciones concretas, los participantes aprenderán la organización de la colectividad brinda beneficios. Para ello, se necesita ir buscando respuestas efectivas que le vayan brindando confianza. Garantía de esto será el que la organización que surja sea expresión real del grupo y lo suficientemente flexible como para ser adaptada a nuevas situaciones; esto permite que la comunidad se organice ideológica y culturalmente en el sentido de reforzar su identidad como grupo y defender sus intereses comunales. Por tanto, la organización debe estar conformada por prácticas y mecanismos

que den como resultado una organización democrática y autogestionaria, para que las respuestas en cuanto a responsabilidades y la consecución y distribución de los beneficios obtenidos no se distorsionen. Debe desarrollar líneas de comunicación activas y eficaces dentro de la organización y con la comunidad.

El descontento con las condiciones existentes en la comunidad debe iniciar y/o alimentar el desarrollo de la organización, debe ser enfocado y canalizado en organización, planificación y acción con respecto a problemas determinados.

El proceso que inicie o continúe la organización debe ser ampliamente compartido en la comunidad.

Para saber como promover la creación de este tipo de organización hay que partir de las experiencias reales, donde generalmente surge como respuesta a los continuos problemas de pobreza; cuando

se forma un grupo, lo hace en torno a un problema de vivienda, de empleo de salud, de educación, etc. El punto de partida varía de acuerdo con las necesidades; igual sucede con el proceso y los mecanismos de organización.

El investigador o agente externo lo que puede hacer es iniciar el proceso organizativo en torno a problemas concretos; pero una vez se involucre la gente en torno al problema, se requiere dejar que ellos mismos tomen la iniciativa en todas las etapas.

La organización es el resultado no de las buenas intenciones del promotor o del líder, sino del análisis comunitario de los problemas.

Este paso del análisis a la organización no se da espontáneamente; por eso es necesario incluir metodologías que conduzcan al análisis de la realidad y el establecimiento de formas asociativas adecuadas para la solución de los problemas. Dicha inducción busca que la misma comunidad se apropie de los conocimientos teóricos,

las estrategias y los modelos para que logre realmente su propia autonomía.

Esto implica proponer que todos los involucrados en el proceso, es decir, tanto la comunidad como los investigadores o propulsores, se apoderen del conocimiento; para esto deben estar conscientes de sus propias habilidades y recursos.

Para aportar al trabajo con base en los conocimientos adquiridos a través de su práctica social determinada. Son dos niveles de conocimiento los que deben trabajarse: El de la comunidad, adquirido a través de su experiencia vivencial y de un legado histórico transmitido por generaciones, y el de los asesores y propulsores externos, quienes tienen como reto el *popularizar* su conocimiento para que los participantes lo puedan manejar. De este



modo, se podrá dar un proceso de enriquecimiento entre los dos niveles.

Esto es lo que se ha planteado, cómo romper las barreras entre la denominación tradicional de investigador e investigado; con esta nueva concepción, ambos son investigadores que buscan la transformación de la realidad social en beneficio de los involucrados.

Esta apropiación del conocimiento debe llevar a elevar constantemente el nivel de conciencia de los grupos acerca de su propia realidad y de la forma de enfrentarla. Aunque los dos niveles de conocimiento tienen lógicas distintas, si persiguen el mismo fin, son igualmente válidos. Por ello, una de las tareas de la investigación participativa como metodología es la de articular, sistematizar y desarrollar ese nuevo tipo de conocimiento que se da como

resultado de la acción conjunta y que se ha denominado como conocimiento alternativo.

En este sentido, la investigación participativa se sale de los parámetros de trabajos exclusivos de la investigación y entra también en el trabajo educativo donde los grupos participan en la producción de un *nuevo conocimiento*; o más bien, de conocimientos concretos de su realidad; en últimas, es también un proceso de dialogo en donde el conocimiento resultante debe ser aceptado y utilizado por la misma comunidad para la acción. Es un proceso de apropiación del conocimiento, en el que se promueven nuevas alternativas de educación que permiten legitimar realmente los valores culturales y sociales de la comunidad, la cual se reconocerá a sí misma como un sujeto activo y no como un objeto pasivo.

Como toda acción implica intencionalidad, con la investigación participativa se propone un cambio social; una transformación para

las comunidades pobres o marginadas. Por ello el investigador propulsor debe estar comprometido con el desarrollo y hallarse plenamente consciente del tipo de sociedad que desea estructurar para que su trabajo adquiera un verdadero y definido valor social, ya que lo importante no es solamente tener una concepción de la realidad sino estar en condiciones de transformarla.

LAS SESIONES EDUCATIVAS O TALLERES DE CAPACITACIÓN

Son formas de enseñanza cuyo fundamento principal es la discusión de unas temáticas delineadas por unos objetivos específicos. En él, los participantes asumen gran parte de la responsabilidad de su desarrollo, puesto que es participativo tanto en la toma de decisiones como en el cumplimiento de las tareas.

La actividad se realiza en subgrupos pequeños, luego se pone a discusión de todos los participantes el trabajo realizado para llegar a unas conclusiones.

Esta metodología está dentro de las clasificadas como activas.

❖ El Taller Comunitario.

Está orientado hacia la generación de procesos sociales que favorezcan las relaciones interpersonales de los miembros del grupo, facilite las funciones y los roles del profesional y los participantes, introduce una metodología participativa, crea condiciones para desarrollar la creatividad.

Por su modalidad operativa en el taller se conjuga la docencia, la investigación y el servicio, pero la pedagogía del taller no es una forma magistral de enseñanza, es una forma de enseñanza que nos brinda la oportunidad de aprender de la realización de múltiples

actividades , es un espacio de reflexión, resolución de problemas en forma conjunta.

(1) ANDER EGG, EZEQUIEL, Metodología practica del desarrollo de la comunidad, Ed. Ateneo S.A. de C.U. México, 1992. Pág. 113.

(2) MURRAY G. ROSS, Organización Comunitaria, Euramérica, Mateo Inurria, 15, Madrid (España), 1993. Pág.33.

(3) El Proceso de la Investigación Participativa, adoptado de Anton de Schutter, Revista Aportes, N° 20, Investigación, Acción Participativa. Dimensión educativa, México 1984. Pág.27.

(4) ANTON de SCHUTTER y BORIS YOPO, Desarrollo y Perspectivas de la Investigación Participativa, Crefal, México 1983. Pág.46.

1.5 ESTRATEGIA METODOLOGICA

Entre los conceptos de sistematización estudiados para la realización de este proyecto es preciso destacar a varios autores: Antonio Puerta, el CELATS, el colectivo de Trabajadores Sociales de Chile, Carlos Crespo.

Un proyecto desde su diseño, implementación, ejecución y evaluación constituye un acto educativo; es una oportunidad de aprendizaje desde esa experiencia vivida por el grupo en general y por cada participante en particular, lo cual requiere un seguimiento, evaluación y reflexión permanente; a este proceso se le puede llamar sistematización, la cual en términos generales se concibe como una forma de consolidar las practicas concretas de esos actos

educativos y de esas acciones comunitarias en una creación de SABER que produce el grupo involucrado en el proyecto mediante el registro y la reflexión de su praxis.

Sin embargo, sistematizar no es registrar el consenso de opiniones que sobre la experiencia realizada emiten los participantes del grupo; tampoco lo es la descripción detallada de actividades como resultado o producto de las acciones, ni el registro del desempeño de los sujetos de la practica. Es la relación dialéctica entre determinada intención orientadora de la realidad, los supuestos que fundan la racionalidad de esa intención y las circunstancias particulares en las que se intenta.

La sistematización implica un proceso de evaluación explicativa, una captura del significado de la realidad, la acción y sus efectos, requiere de una lectura organizada, consciente de la practica y de su interrelación con la realidad.

Para sistematizar se requiere tener en cuenta unos pasos determinados los cuales le darán cuerpo al documento de sistematización, a continuación una propuesta para su elaboración:

- En primera instancia es necesario ir registrando la experiencia y recopilarla en forma ordenada a medida que esta se desarrolla a través de instrumentos de recolección de información.
- Definir las dimensiones de la experiencia, los ejes, procesos, acciones a sistematizar, precisar los objetivos específicos.
- Elaborar un marco de análisis y crear espacios para la reflexión permanente e interpretación de la información y realimentarla a través de la investigación y consultas bibliográficas.

- Diseñar un procedimiento organizado del trabajo, que incluya los responsables de la sistematización, en este caso al trabajador social, el grupo de la comunidad y el asesor del proyecto.
- Ordenar la información, según las etapas en el desarrollo de la experiencia o según los momentos fundamentales que componen la dimensión de la experiencia que está siendo sistematizada, ubicando y analizando las características esenciales, el papel de cada una de dichas fases, estableciendo las relaciones entre ellas.

Los instrumentos de recolección de información juegan un papel importante, pues a través de ellos se orienta la reflexión y se sitúa la perspectiva desde la que se interpretará la información disponible.

Para la recolección de la información fue necesario utilizar diferentes instrumentos o técnicas de registro, como son:

- El diario de campo
- Guías estructuradas
- Actas de reunión
- Cuadros e informes mensuales.

CAPITULO 2.

ANALISIS DEL CONTEXTO

2. ANÁLISIS Y DESCRIPCIÓN DEL CONTEXTO

2.1. Contexto institucional

- * Razón Social: Asociación de Trabajadoras Sociales de Bolívar.

- * Visión: La Asociación de Trabajadoras Sociales de Bolívar busca satisfacer necesidades de los profesionales de trabajo social en su crecimiento, ciencia, solidaridad y participación, como gestores de desarrollo social con criterios de calidad e innovación.

- * Misión: Velar por la calidad de la intervención profesional, con miras a un mayor liderazgo en el desarrollo social y por los derechos del trabajador social.

* Valores corporativos: Vela por la calidad de la intervención profesional del trabajador social, representa, desarrolla, y defiende los intereses de la profesión de trabajo social, fomenta espacios donde participen los asociados, promover en los asociados la solidaridad y la vinculación a actividades gremiales. Por ultimo vela por el bienestar y la estabilidad laboral de los asociados.

* Naturaleza legal: Personería jurídica N°2101 de julio de 1963.

* Estructura administrativa actual:

Junta directiva. Resolución N°2448 del 20 de diciembre de 1996.

- Directora general: Rosario Gómez Coronado
- Coordinadora de cualificación: Magola de Castro
- Coordinadora gremial: Libia Espinosa Quintana
- Secretaria ejecutiva : Leila Sierra Herrera
- Coordinadora administrativa y financiera: María Díaz de Crisont

- Revisora: Stella Mengual de Jerez

* Fuentes de financiación: Las cuotas de afiliación, de sostenimiento de los asociados equivale un día del salario mínimo legal vigente cada mes, dineros recaudados por concepto de actividades de capacitación, seminarios, cursos, etc., administración de proyectos, auxilios y donaciones, inscripción, aportes obtenidos como producto de la venta de servicios y transacciones que se realicen.

* Cobertura de usuarios: Los profesionales de trabajo social y las instituciones a las cuales se les administran sus proyectos.

* Localización: Centro zonal socio-legal 10-40 Dir Centro Calle Sargento Mayor.

* Problemas que atiende: Problemas de tipo social y problemas de la situación laboral del gremio.

* Programas que administra: Proyecto Paraíso, Programa del menor trabajador en Cartagena, Hogar juvenil Santo Domingo Savio, Educadores familiares y menor empacador.

* Cultura organizacional: Se rige por unas normas, estatutos, las relaciones se ven marcadas en el poder, autoridad marcada, las decisiones son tomadas por la junta directiva, su grado de motivación es alto, liderazgo compartido, la comunicación es horizontal y permite la realimentación.

* Tipo de Organización: Es una organización formal ya que existen una serie de procedimientos para tomar las decisiones, se establecen reuniones periódicas de las cuales se rinden informes al gremio.

* Relaciones institucionales: Presidencia de la República a través del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, Alcaldía Mayor de Cartagena con sus respectivas dependencias, SENA, FITS, FETS y con otras agremiaciones de la costa, al interior del país y fuera de éste.

- Experiencias de Sistematización: Se ha sistematizado el programa Hogar Juvenil Santo Domingo Savio, El proyecto Paraíso Fase I Y además las vivencias del gremio.

2.2. EL PROYECTO DE INTERVENCION.

**"CONSOLIDACION DEL GRUPO DE ECONOMIA
SOLIDARIA DEL BARRIO PARAISO I COMO
ORGANIZACIÓN COMUNITARIA EN EL PERIODO
COMPRENDIDO ENTRE MARZO Y NOVIEMBRE DE
1999"**

ANTECEDENTES

El programa de grupos solidarios surge como una necesidad de organizar a los trabajadores independientes del nivel de subsistencia y acumulación simple que desarrolla sus actividades diarias dentro del sector informal urbana enfrentándose a altos niveles de explotación por parte de mayoristas y prestamistas, baja calificación para el manejo de sus negocios frente a clientes y proveedores, además de no tener posibilidad de acceso a sistemas convencionales de crédito con tasa de interés corriente.

Este programa financia, capacita, asesora y hace posible el acceso a crédito para capital de trabajo a los integrantes del grupo de una forma rápida, a corto plazo y libre de renovaciones e incrementos sucesivos en los préstamos, fomentando el hábito al ahorro y

paralelamente desarrollando un proceso de capacitación socio-empresarial.

El grupo de economía solidaria se inició a partir de la implementación de proyectos productivos en los cuales se capacitó a los participantes en actividades técnicas tales como elaboración de traperos, marquetería, corte y confección, estampado en tela, zapatería. Se realizó un trabajo de investigación social y económica de las personas que integrarían el grupo, se les brindó asesoría en cuanto a producción y mercadeo y finalmente se otorgaron los créditos.

Paralelo a ello se realizaron capacitaciones en Desarrollo Social y Humano constituyéndose en el aspecto más importante ya que se logró la integración, la actitud positiva frente al trabajo en equipo, la participación activa y la socialización de vivencias personales y familiares sobre las cuales se reflexionó exponiendo la manera

como se debían manejar diversas situaciones. En sí, fue todo un proceso de retroalimentación.

Actualmente el grupo cuenta con 20 miembros, en su mayoría mujeres cabeza de familia quienes realizan actividades económicas diferente y a quienes se les asesora y se les hace seguimiento mensualmente.

JUSTIFICACION

Las organizaciones comunitarias son un mecanismo a partir del cual la comunidad puede lograr canalizar los problemas que los afecta, puede gestionar recursos, conseguir el apoyo y respaldo de otras instituciones y de esa manera buscar soluciones que propendan por el mejoramiento de la calidad de vida.

Teniendo en cuenta lo anterior, los resultados obtenidos en el diagnostico y los resultados obtenidos durante el desarrollo de la primera fase del proyecto Paraíso I, Es necesario darle continuidad a dicho proceso para garantizar la permanencia en el tiempo y para que la comunidad adquiera un mayor compromiso; y la manera de darle continuidad es tomar como base los diferentes grupos ya conformados e iniciar un proceso de fortalecimiento a través de la ORGANIZACIÓN y la CAPACITACIÓN. Estos dos aspectos son

fundamentales para que el grupo o los grupos se fije unas metas claras, adquieran compromiso, responsabilidad y sentido de pertenencia hacia el grupo como tal, hacia las diferentes actividades que desarrollen, además de esa manera logran mayor reconocimiento y apoyo de otras instituciones.

Pero la organización es sólo el inicio del proceso, la capacitación juega el papel más importante pues es a través de ella que se logra la consolidación como tal pues a través de esta se buscará generar y orientar procesos como la participación, la comunicación, la gestión entre otras que fortalecerán la dinámica del trabajo.

Este proyecto incluye en su estructura un ciclo de capacitaciones en Desarrollo Humano y Social y Desarrollo Empresarial con el fin de darles una formación integral que les permita enriquecerse como personas, crecer económicamente, generar habilidades en el manejo

de los negocios, lograr autonomía administrativa, proyección social comunitaria y permanencia en el tiempo.

OBJETIVO GENERAL Y ESPECIFICOS

* Consolidar el grupo de economía solidaria del barrio Paraíso I como una organización comunitaria a partir de la organización administrativa y la capacitación en Desarrollo Humano, Social y empresarial con el fin de lograr crecimiento personal, crecimiento económico, autonomía administrativa, proyección social comunitaria y permanencia en el tiempo.

* Fomentar en el grupo la ética y valores como la honestidad, el respeto, la responsabilidad, compromiso, solidaridad y cooperación.

* Involucrar a los familiares de los participantes como apoyo al proceso.

* Integrar los diferentes grupos de la comunidad para que realicen acciones conjuntas en pro del bienestar de la comunidad.

* Fomentar la organización en los participantes resaltando la importancia de ésta en el logro de los objetivos.

* Fortalecer en el grupo la capacidad de gestión.

* Orientar el proceso primordialmente hacia la formación humana y el deseo por buscar la superación personal y el mejoramiento del bienestar de la comunidad en general.

NIVELES DE APLICACION

El proyecto tendrá dos niveles de aplicación:

- * El grupo de economía solidaria, el cual está conformado por trabajadores independientes los cuales realizan actividades del sector comercial formal e informal (incluye servicios) y del sector de producción.
- * El grupo de veedores quienes cumplen una labor de velar por el buen funcionamiento y administración de los programas de la misma comunidad.
- * Otras personas de la comunidad que deseen vincularse.



MODELO DE APLICACION

El proceso de organización y capacitación se desarrollará a partir

De la realización de talleres formativos, dinámicos, de carácter

participativo que permitan la intervención activa de los

participantes, el intercambio de experiencias que retroalimenten

el proceso.

Además se desarrollarán actividades que promuevan y desarrollen

La investigación, la reflexión y la gestión.

PRESUPUESTO

◆ **RECURSOS MATERIALES Y LOGISTICOS**

MATERIALES

- Papel bond
- Resma de papel tamaño carta sin rallas 75 gr
- Marcador permanente
- Marcador borrable
- Cartulinas de colores
- Lápices
- Lapiceros
- Engrapadora
- Grapas
- Tijeras
- Colbón
- Cinta pegante
- Carpetas
- Chinches
- Sobres de manila
- Clips
- Archivador
- Refrigerios

PRESUPUESTO

♦ FASE TECNICA DATOS TECNICOS

RECURSOS HUMANOS:

- Grupo de economía solidaria del barrio Paraíso
- Grupo de veedores de la comunidad
- Profesionales de Trabajo Social
- Recurso externo

RECURSOS TECNICOS

- Salón
- Sillas
- Papelografo

RECURSOS LOGISTICOS

- Retroproyector
- Proyector
- Televisor
- Videgrabadora
- Grabadora

PROYECCIÓN

Al finalizar el proyecto los participantes estarán en capacidad de:

- ✓ Tener mayor dominio de las temáticas socioempresariales
- ✓ Manejar con autonomía sus negocios
- ✓ Proyectarse en la comunidad a través de los programas que realicen en beneficio de la misma
- ✓ Gestionar recursos con otras instituciones
- ✓ Apoyar a otros grupos del barrio en la labor que estos realicen por la comunidad
- ✓ luchar por recuperar y promover valores en su comunidad que garanticen una mejor convivencia social entre sus habitantes
- ✓ Promover la conformación de pequeñas microempresas

2.3. EL EQUIPO DE INTERVENCION

Teniendo en cuenta que los objetivos del proyecto son de carácter económico y social, se hizo necesario la presencia de profesionales que manejaran cada una de esas disciplinas o áreas.

Los profesionales que intervinieron en este proyecto:

- Una Trabajadora Social
- Una Asesora en Proyectos productivos, cuya intervención tiene una visión social.

Para la realización de los proyectos de desarrollo comunitario es necesario efectuar un buen análisis que tenga en cuenta lo que la institución y el promotor saben que es ideal para cada caso y de acuerdo con las exigencias prácticas del proyecto. Para ello, es indispensable considerar hacia que van dirigidas las acciones y encaminarlas teniendo en cuenta los factores técnicos, sociales, económicos, culturales y administrativos que intervienen en las diversas etapas, con el fin de aprovechar al máximo los recursos.

Son diferentes roles que se deben asumir en el trabajo con comunidades, a continuación algunos de ellos:

- **Asesor- Orientador- Informador**

Dar pautas para establecer y encontrar medios, para conseguir sus propios fines. Tiene la responsabilidad de dirigir las acciones y el método de movimiento es determinado directamente por la comunidad.

Asesorar grupos u organizaciones a buscar alternativas que permitan satisfacer necesidades sociales básicas, a utilizar mas efectivamente los servicios existentes y hace posible que conozcan los procedimientos para utilizarlo.

- **Investigador y Promotor**

Como agente externo debe ser capaz de identificar al individuo activo, capaz de generar una acción, de desarrollar una acción, de

desarrollar entre la población el sentido de asociación, al mismo tiempo de programar y ejecutar su proceso investigador. El ámbito de su actividad será mayor o menor según el grado de conciencia que posea de la realidad social. Deberá conocer bien el medio en el que se desenvuelve, identificarse con las aspiraciones y demandas de la población, ser capaz de investigar, estimular, educar, informar, poseer una cierta capacidad técnica, ser un organizador apto para crear las condiciones más favorables para la acción-reflexión y el desarrollo e incremento de una conciencia crítica.

Por ser un agente externo juega un papel vital en el proceso, su tarea es delicada y difícil, ya que deberá facilitarlos sin imponerse a la fuerza, pero desarrollando las iniciativas, las capacidades intelectuales, la experiencia y las actitudes organizativas de la gente, de manera que su éxito quede demostrado en su habilidad para convertirse después de un tiempo en una persona superflua para la organización establecida.

Entre los proyectos que se desarrollen entre el agente promotor y la comunidad cabe destacar la importancia del trabajo participativo de ambos, ya que, el éxito del proyecto dependerá de la capacidad de ejecución del promotor y de la comunidad durante el desarrollo del proyecto.

La relación propuesta es indispensable enmarcarla dentro del concepto de desarrollo comunitario, entendido como un proceso educacional en el que el agente promotor no se dedica solamente a identificar, diagnosticar y dar recomendaciones para la solución de problemas, sino que conduce, mediante la educación, a que la comunidad se organice, defina necesidades y problemas, formule planes individuales y grupales y ejecute actividades que conduzcan a una acción comunitaria continuada.

2.4. EL CONTEXTO DE LA EXPERIENCIA

PARAISO I

2.4.1. LOCALIZACION Y LIMITES

El sector Paraíso del barrio San Francisco, está ubicado en el antiguo botadero de basura limitando al norte con San Francisco, sector las Lomas; al sur con el sector los Corales del barrio la María; al este con San Bernardo de Asís y al oeste con la Ciénaga de la Virgen.

2.4.2. HISTORIA

En el año de 1957 estos terrenos fueron invadidos por colonos y personas inmigrantes del campo, no contaban con ningún servicio público ni divisiones topográficas entre las viviendas, más tarde se organizó la Junta de Acción Comunal, bajo la dirección del señor Guillermo Alvarado, líder comunitario.

Organizada la acción comunal se solicitó a las empresas públicas el servicio de agua y a la electrificadora las redes eléctricas.

Simultáneamente los habitantes del sector se dividieron los lotes los cuales fueron legalizados posteriormente por el municipio.

Las problemáticas de tipo socioeconómico que enfrenta el sector y de Paraíso son:

- Alto índice de pobreza absoluta relacionada con el desempleo y el empleo eventual de los habitantes y los bajos ingresos familiares.
- Maltrato infantil (descuido de los niños físico y afectivo)
- Alto grado de hacinamiento
- No existen sitios para la recreación y el deporte
- Los servicios públicos no están legalizados
- Inadecuado disposición para la recolección de basuras y excretas

- Presencia de enfermedades en la población infantil (IRA, EDAU problemas de la piel)
- Poca participación d la comunidad en las organizaciones de base del sector, aspecto que ha sido superado en gran medida desde el desarrollo del proyecto fase 1 y 2.

Los anteriores aspectos inciden en gran medida para que el sector no presente avances, pero como mencionamos en el ultimo párrafo se vienen adelantando acciones dirigidas por un grupo de líderes de la comunidad que se ha movilizado y han movilizado a otras personas que brindan apoyo, buscan la superación y el mejoramiento de la calidad de vida del sector a partir de la participación y la organización.

Actualmente las organizaciones existentes en la comunidad son:



La Junta de Acción comunal, los veedores comunitarios, las madres comunitarias y la Asociación Comunitaria y Microempresarial de Paraiso I (ASOCOMP).

CAPITULO 3.

DESCRIPCION DE LA EXPERIENCIA

3. DESCRIPCION DE LA EXPERIENCIA

En el mes de marzo se iniciaron las practicas profesionales de ultimo año con la Asociación de Trabajadoras sociales de Bolívar, entidad encargada de administrar la primera fase del proyecto Paraiso I en el año de 1998. de la primera fase del proyecto Paraíso I.

Después de casi un año de experiencia en la comunidad de Paraíso I y finalizado el proyecto la asociación de trabajadoras sociales de Bolívar consideró necesario desarrollar una segunda fase que brindara mayor posibilidad de que los resultados obtenidos se fortalecieran y garantizar permanencia en el tiempo, la comunidad también manifestó su interés en seguir participando y apoyando las acciones que se implementaran.

Fue así como surgió la segunda fase del proyecto paraíso I y para lo cual era necesario que alguno de los miembros del equipo de trabajo que había laborado el año anterior coordinara el proyecto.

El objetivo central sería entonces continuar con el proceso partiendo de los resultados obtenidos en la evaluación y vincular a los diferentes grupos de población (niños, jóvenes y adultos) del barrio Paraíso I.

Después de conocer los objetivos de la institución, fue necesario hacer una reunión con el equipo interdisciplinario que estuvo involucrado durante la formulación, ejecución y evaluación del proyecto para indagar un poco acerca de los aspectos a tener en cuenta en esta segunda fase y de que manera se podría vincular a los grupos ya conformados y a la comunidad en general.

EXPLORANDO

Posteriormente se llevaron a cabo visitas a la comunidad y entrevistas a los líderes comunitarios que apoyaron y participaron activamente en el proceso inicial y se les informo acerca de la posibilidad de continuar trabajando por el barrio, ellos mostraron interés, reconocieron y manifestaron la necesidad de seguir capacitándose y luchando por mejorar sus condiciones de vida.

A partir del estudio y análisis de la evaluación del proyecto, las reuniones con la Asociación de Trabajadoras Sociales de Bolívar, los puntos de vista del equipo interdisciplinario, las visitas y las entrevistas a los líderes de la comunidad se elaboro el diagnostico logrando identificar hacia donde estaría enfocado el proyecto de acción.



Entre los diferentes grupos conformados el año anterior se encuentra el de economía solidaria el cual tenía fines únicamente económicos, este grupo inicialmente se les brindó capacitación técnica (elaboración de traperos, corte y confección, elaboración de zapatos, estampado en tela, marquetería) esto con el apoyo de instituciones como el SENA, la Secretaría de Educación a través de las escuelas itinerantes, Academia Aptitudes, Hogar Juvenil Domingo Savio, posteriormente se les asesoró en mercadeo, se hicieron estudios socioeconómicos a un grupo de personas que se denominó grupo de Economía Solidaria y la entidad implementadora del proyecto fue la Asociación de Trabajadoras sociales de Bolívar.

Dicho grupo está conformado en su mayoría por líderes de la comunidad en su gran mayoría mujeres que desarrollan diferentes actividades comerciales y quienes participaron activamente en la primera fase y fueron considerados clave para el desarrollo de la segunda fase pues se caracterizan por ser un grupo dinámico y

comprometido podrían ser el enlace o puente con el resto de la comunidad.

MOTIVANDO A LA COMUNIDAD Y AL GRUPO ...

Se elaboraron cartas de invitación a una primera reunión, las cuales fueron entregadas personalmente en cada una de las casas de los miembros del grupo de economía solidaria.

La primera reunión se llevó a cabo el día 16 de abril en la escuela Lázaro Martínez Olier del barrio Paraíso I, el objetivo principal era recoger las inquietudes y expectativas del grupo y visualizar como eran las relaciones entre los miembros del grupo.

Es importante resaltar aspectos que fueron observados durante este primer encuentro: El hecho de que los integrantes del grupo entre si no se sabían los nombres, no sabían donde era su lugar de residencia aún viviendo en el mismo sector, la comunicación era

limitada, se relacionaban muy poco entre si , cada uno recibía su crédito, los intereses eran personales, una gran minoría manifestó que en ocasiones cuando alguno no reunía la cuota de pago se apoyaban entre si.

CONOCIENDO LAS EXPECTATIVAS Y NECESIDADES DEL GRUPO ...

Se elabora entonces un instrumento que orientara hacia el reconocimiento de la situación del grupo en ese momento identificando las fortalezas y debilidades y mostrándoles como podrían recibir mayores beneficios si se organizaran, pensarán más en el grupo y en su comunidad, pues es también uno de los objetivos del proyecto y la visión de la Asociación de Trabajadoras Sociales de Bolívar como institución implementadora.

La guía la desarrollaron en grupo y las inquietudes y expectativas en su mayoría eran hacia el manejo de los créditos. Después de desarrollar la guía identificaron algunos aspectos que consideraban necesarios empezar a trabajar, entre los cuales se encuentran:

- La falta de unión
- La falta de responsabilidad, compromiso, confianza
- Dificultad para tomar decisiones y manejar el dinero

Y por otro lado reconocieron la importancia y los beneficios que recibirían si se organizaban, como el reconocimiento de la comunidad, el apoyo de instituciones, podrían lograr mayores y mejores resultados. Pero que para iniciar ese proceso necesitarían la orientación profesional.

EL DIAGNOSTICO...

Se elaboró un diagnostico del grupo en general y a partir de este, el proyecto de acción, teniendo en cuenta dos aspectos

fundamentales: la organización, la capacitación en Desarrollo Social y Humano y el fortalecimiento empresarial.

En reuniones posteriores eran mostrados al grupo los avances del proyecto de acción y finalmente el documento. Ellos manifestaron motivación e identificación con el contenido de este.

El proyecto de acción : " CONSOLIDACIÓN DEL GRUPO DE ECONOMÍA SOLIDARIA DEL BARRIO PARAÍSO I COMO ORGANIZACIÓN COMUNITARIA ".

Al inicio del proceso la dificultad fue coordinar las horas de las reuniones, debido a que en su mayoría son madres cabeza de familia, que trabajan y tienen hijos pequeños. Pero poco a poco se fueron adaptando al ritmo de las constantes reuniones hasta quedar un grupo permanente y comprometido.

GESTIÓN DE LA PERSONERÍA JURÍDICA...

El primer paso fueron las gestiones para diligenciar la personería jurídica y se inició con un trabajo de investigación por parte y parte acerca del proceso de conformación de organizaciones, ese fue el punto de partida.

Ellas personalmente se encargaron de dirigirse a instituciones como la gobernación, la cámara de comercio y hacer las averiguaciones sobre los requisitos necesarios para obtener la personería jurídica.

En la siguiente reunión fue evaluada la experiencia y los resultados fueron bastante favorables, fue posible identificar elementos importantes como el liderazgo, la capacidad de autogestión, manifestaron como se sintieron en esa primera experiencia y llevaron la información solicitada.

Se definió el tipo de entidad y entre todas crearon el nombre o la razón social, todas participaron y en consenso decidieron conformarse como Asociación Microempresarial y Comunitaria de Paraíso I, **ASOCOMP**.

Posterior a esto se siguió con la investigación, revisión bibliográfica, entrevista informales a expertos.

LOS ESTATUTOS ...

Se procedió entonces a la elaboración de los estatutos, para lo cual se requería de la asistencia, participación y consenso de todos y cada uno de los miembros del grupo. Estos quedaron estructurados en cinco capítulos y de la siguiente manera:

En el primer capítulo se establece el nombre, la naturaleza, domicilio y duración de la entidad; en el segundo, los objetivos generales y específicos; el tercer capítulo hace referencia a los órganos de administración, composición, funciones y reuniones; el cuarto capítulo hace mención a las reformas de los estatutos; el

capitulo cinco se refiere al patrimonio y en el ultimo capitulo incluye los aspectos determinantes para la disolución y liquidación .

CONFORMACIÓN DE LA JUNTA DIRECTIVA, PREPARACIÓN PARA DESEMPEÑAR CARGOS Y ELABORACIÓN DEL ACTA DE CONSTITUCIÓN...

Una vez listos los estatutos, se hizo necesario conocer las características que debe reunir cada persona para cada cargo a desempeñar, se hizo énfasis en el compromiso y la responsabilidad.

Se definieron las funciones para cada cargo las cuales quedaron incluidas en los estatutos.

Se elaboró el acta de constitución y en reunión formal de la asamblea general fueron nuevamente leídos y aprobados los estatutos, fue elegida democráticamente la junta directiva y quedó conformada de la siguiente manera:

- Presidenta

- Vicepresidenta
- Secretaria
- Tesorera
- 5 vocales
- un fiscal provisional

Cada miembro de la junta directiva firmó su respectiva carta de compromiso donde formalmente aceptan el cargo asignado.

LOS TALLERES DE CAPACITACIÓN ...

Una vez adelantado el proceso de organización y consolidación se dio inicio al ciclo de capacitaciones y las temáticas fueron seleccionadas conjuntamente con el grupo.

El ciclo de talleres comprende tres áreas específicas: Desarrollo Humano y Social, Fortalecimiento grupal y Desarrollo empresarial.

El grupo se encuentra en una etapa de integración, participación, con un alto grado de gestión.

DE LAS ACTIVIDADES QUE DESARROLLA LA ASOCIACIÓN...

El grupo desarrolla actividades para reunir fondos y la vez proyectarse a la comunidad, es el caso de la realización de la Primera Feria de Dulces y Variedades Paraíso I con motivo del aniversario del barrio.

- Las vacaciones recreativas con los niños del barrio con el apoyo de la Secretaria de Desarrollo Social y Humano dependencia de la Alcaldía.
- La realización de un Bingo Bailable con el fin de reunir fondos para los regalos de Navidad de los niños del barrio.

- La gestión para la realización de cursos de repostería y elaboración de alimentos, ropa interior, motivando e impulsando a la comunidad para que participen, se capaciten y se integren.
- La realización de campañas para el cuidado de la piel con el apoyo del puesto de salud del sector.
- Cine para los niños.
- Realizan visitas a personas que requieren atención especial. Es el caso de una pareja de ancianos que viven solos y en condiciones precarias, para lo cual el grupo logro brindarles atención medica y albergarlos en una casa de reposo; brindan apoyo a familias que se encuentran ubicados en sitios de alto riesgo.
- Adelantan las gestiones para proyectos de infraestructura como la creación de la subestacion de policías.

- La junta directiva se reúne semanalmente para evaluar y planificar las acciones.

Además han logrado vincular a otras personas como afiliados de la asociación y tienen conocimiento para diligenciar los formularios de solicitud de crédito, esto con el apoyo de Manuela Arvilla, asesora en proyectos productivo y quién formó parte del equipo de trabajo del proyecto en su primera fase.

EVALUANDO ...

Este es un aspecto fundamental en la intervención profesional y debe realizarse durante el proceso y al finalizar éste, para prevenir, hacer ajustes y medir resultados; de manera informal o aplicando un instrumento estructurado que permita evaluar cuantitativa y cualitativamente los resultados obtenidos. Sobre todo en la evaluación se brinda a los miembros de la organización y a la

comunidad la oportunidad de participar y adquirir mayor compromiso y sentido de pertenencia.

Los miembros del grupo ASOCOMP son líderes del proceso con un gran sentido de pertenencia y compromiso hacia el trabajo que realizan, la motivación es también fundamental se apoyan mutuamente y afrontan las dificultades de manera positiva reconociendo que estas forman parte del proceso.

CAPITULO 4.

ANALISIS DE LA EXPERIENCIA

4. ANALISIS DE LA EXPERIENCIA

Para el análisis de la experiencia es preciso tener en cuenta los ejes sobre los cuales esta se fundamenta, a continuación un análisis detallado de los resultados de un instrumento de evaluación aplicado al grupo.

Con base en el análisis de los resultados obtenidos a partir de la aplicación de un instrumento de evaluación a una muestra representativa de 10 personas, miembros activos del grupo ASOCOMP, se pretendió conocer los alcances del proyecto en cuanto a la metodología utilizada y el logro de los objetivos.

Las encuestas arrojaron los siguientes datos:



En lo referente a los objetivos planteados al inicio del proyecto, un 20% de los participantes considera que se fomentaron valores importantes como la honestidad, el compromiso, la solidaridad y la cooperación los cuales favorecieron la integración del grupo; un 10% de la población escogida manifestó que se logro el fortalecimiento de las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo, el 30% opina que se dio la planeación y organización viéndose esta reflejada en la realización de actividades fuera y dentro de la comunidad; el 50% restante de la población expresa que se logro proyectar y vincular a la comunidad en el proceso de consolidación del grupo. (ver anexo, tabla No 1).

En cuanto a los logros alcanzados por el grupo respecto a la organización y consolidación, el 10% del grupo manifiesta que se alcanzo un mayor conocimiento de la comunidad y sus necesidades; un 20% expresa que hay aceptación del grupo por parte de la comunidad; otro 30% dice que se logro la integración de la

TABLA No. 1
OBJETIVOS ALCANZADOS EN EL GRUPO (ASOCOMP)

OBJETIVOS	No.	%
Fomento de la ética y los valores como la honestidad, compromiso, solidaridad, cooperación.	2	20
Fortalecimiento de las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo	1	10
Fomento de la planeación, organización y gestión al interior del grupo para el logro de los objetivos.	3	30
Se ha logrado proyectar y vincular a la comunidad en el proceso de consolidación del grupo.	5	50
total	10	100

Información recopilada por Myrian Peralta Castro
Estudiante de año social
Universidad de Cartagena
1999.

comunidad a través del desarrollo de las actividades de esparcimiento y un 40% opina que la motivación de la comunidad para participar en los cursos de capacitación gestionados por el grupo ASOCOMP, fue favorable. (ver anexo, tabla No.2).

En lo que respecta a la metodología utilizada para la realización de los talleres de capacitación con el grupo; un 20% de la población considera que la explicación de los temas fue clara, precisa y dinámica; el 30% opina que los temas expuestos tienen aplicabilidad a su vida personal y comunitaria; otro 20% dice que las ayudas didácticas utilizadas para el desarrollo de los talleres le pareció adecuada; solo un 10% considero que el tiempo fue suficiente; y el 20% de la población restante manifiesta que el material de trabajo utilizado para cada sesión fue completo y claro.

(Ver anexo, tabla No. 3).

TABLA No. 2.
LOGROS ALCANZADOS POR EL GRUPO (ASOCOMP) EN CUANTO A ORGANIZACIÓN Y CONSOLIDACION

LOGROS	No.	%
Conocer a la comunidad y sus necesidades	1	10
Aceptación de la asociación(ASOCOMP) por parte de la comunidad.	3	30
Integración de la comunidad a través de actividades recreativas con niños, jóvenes y adultos.	2	20
Motivación de la comunidad para participar en los cursos gestionados por el grupo.	4	40
Total	10	100

Información recopilada por Myirian C. Peralta Castro.
 Estudiante de Año Social
 Universidad de Cartagena
 1999.

100

TABLA No. 3
METODOLOGIA UTILIZADA PARA LA REALIZACION DE LOS TALLERES
DE CAPACITACION CON EL GRUPO ASOCOMP.

METODOLOGIA	No.	%
La explicación de los temas fue clara, precisa dinámica.	2	20
El contenido de los temas tiene aplicabilidad a la vida personal y comunitaria	5	50
Las ayudas didácticas utilizadas para el desarrollo de los talleres les pareció adecuado.	1	10
El tiempo para cada taller fue suficiente	1	10
El material de trabajo utilizado para cada sesión fue completo y claro	1	10
Total	10	100

Información recopilada por Myirian C. Peralta Castro.
Estudiante de Año Social
Universidad de Cartagena
1999.

En cuanto a los temas desarrollados en los talleres de capacitación, el 10% de la población encuestada manifiesta que el autoestima fue un tema fundamental, reconociendo que de esta depende el logro de metas y realización personal; otro 10% expresa que el fortalecimiento grupal y las relaciones interpersonales, porque de la integración y de unas relaciones saludables depende el buen funcionamiento del grupo y su permanencia; un 40% considera que el tema de la planeaciones de vital importancia pues de esta depende el logro de los objetivos del grupo y de las actividades que realizan y otro 40% del grupo opina que los temas de mayor relevancia es de formulación de programas y/o proyectos comunitarios, pues el grupo actualmente se encuentra en una etapa de gestión de proyectos..(ver anexo, tabla No. 4).

En lo referente a las temáticas desarrolladas un 40% de la población encuestada opina que debe reforzarse la gestión de proyectos comunitarios; el 30% considera necesario fortalecer la

TABLA No. 4
TEMAS DESARROLLADOS EN LOS TALLERES DE CAPACITACION QUE
EL GRUPO (ASOCOMP) CONSIDERA DE MAYOR RELEVANCIA

TEMAS	No.	%
Autoestima	1	10
Etica y valores	1	10
Relaciones interpersonales y fortalecimiento grupal	1	10
Planeación	3	30
Formulación de programas y/o proyectos comunitarios	4	40
Total	10	100

Información recopilada por Myirian C. Peralta Castro.
 Estudiante de Año Social
 Universidad de Cartagena
 1999.

planeación y el otro 30% expresa que se debe hacer mayor énfasis en el manejo de la microempresa por que es uno de los objetivos que el grupo busca como una alternativa para la generación de ingresos. (ver anexo, tabla No.5).

El grupo logro identificar algunas debilidades las cuales reconoce que no son obstáculos sino aspectos que fortalecen. Un 60% expresa que la mayor debilidad fue la poca disponibilidad del tiempo para los talleres y reuniones, el 20% considera que los recursos fueron limitados para la realización de las actividades; otro 10% manifiesta que la mayor debilidad del grupo reside en la falta de organización en las actividades; y el 10% restante opina que falta compromiso por parte de alguno de los miembros del grupo. (ver anexo, tabla No.6).

Otro aspecto evaluado fueron las fortalezas identificadas durante el desarrollo del proyecto. El 10% de la población reconoce que el

TABLA No. 5
TEMATICAS QUE EL GRUPO (ASOCOMP) CONSIDERA DEBEN SER
FORTALECIDOS.

TEMAS	No.	%
Gestión de proyectos comunitarios	4	40
Planeación	3	30
Manejo de la microempresa	3	30
Total	10	100

Información recopilada por Myirian C. Peralta Castro.
Estudiante de Año Social
Universidad de Cartagena
1999.

TABLA No. 6
DEBILIDADES IDENTIFICADAS DURANTE EL DESARROLLO DEL
PROYECTO

DEBILIDADES	No.	%
Poca disponibilidad de tiempo para los talleres y reuniones	5	50
Recursos económicos limitados para la realización de actividades	3	30
Debilidad en cuanto a la organización de actividades	1	10
Falta de comunicación al interior del grupo	1	10
Total	10	100

Información recopilada por Myirian C. Peralta Castro.

Estudiante de Año Social

Universidad de Cartagena

1999.

crecimiento personal es logro mas importante; un 10% considera que el fortalecimiento de las relaciones personales es la mayor fortaleza; otro 30% opina que es la proyección del grupo a la comunidad a través de las diferentes actividades y programas que realiza; y el 30% de la población encuestada opina que el fortalecimiento de la capacidad de autogestion es la mas importante ya que en ella radica el crecimiento y la proyección del grupo constituyendose en el puente entre la comunidad y las diferentes instituciones que ofrecen apoyo.

(ver anexo, tabla No.7).

En cuanto a los propósitos y compromisos para el fortalecimiento del grupo (ASOCOMP) y su continuidad en el tiempo un 20% de la población encuestada expresa que se debe adquirir mayor compromiso de los integrantes del grupo; un 50% plantea que se debe dar prioridad al fomento de la microempresa como fuente de generacion de empleo; el 30% de la poblacion restante expresa que

TABLA No. 7
RECURSOS IDENTIFICADOS DURANTE EL DESARROLLO DEL PROCESO

FORTALEZAS	No.	%
Crecimiento personal	1	10
Fortalecimiento del grupo	1	10
Proyección del grupo a la comunidad	3	30
Apoyo y participación de la comunidad en los programas	2	20
Fortalecimiento de la capacidad de autogestión	3	30
Total	10	30

Información recopilada por Myriam C. Peralta Castro.
Estudiante de Año Social
Universidad de Cartagena
1999.

se deben llevar a cabo mas programa que promuevan la participación y la integración de la comunidad. El grupo reconoce la importancia que tiene cada uno de los anteriores aspectos pues de manera integrada se puede lograr un mejor funcionamiento, proyección y permanencia en el tiempo. (ver anexo, tabla No. 8).

En lo que respecta a la actitud personal frente al proceso de organización y capacitación de los miembros del grupo un 30% de la población encuestada reconoce que hubo responsabilidad, compromiso y sentido de pertenencia hacia el grupo; otro 30% expresa que se dio la disposición y motivación para el trabajo en equipo, lo cual permitió que se obtuvieran resultados positivos; y el 40% de la población restante opina que hay aceptación y manejo de relaciones interpersonales saludables entre los miembros del grupo, lo que favorece la consecución de los objetivos a nivel personal, grupal y comunitario. (Ver anexo, tabla N°.9)

TABLA No.8
LOS PROPOSITOS Y COMPROMISOS PARA EL FORTALECIMIENTO DEL
GRUPO (ASOCOMP) Y SU CONTINUIDAD EN EL TIEMPO

PROPOSITOS Y COMPROMISOS	No.	%
Adquirir mayor compromiso con el grupo	2	20
Fomento de la microempresa como fuente de ingreso	5	50
Integración de la comunidad a través de actividades recreativas	3	30
Total	10	100

Información recopilada por Myirian C. Peralta Castro.
 Estudiante de Año Social
 Universidad de Cartagena
 1999.

110

TABLA No.9
ACTITUD PERSONAL FRENTE AL PROCESO DE ORGANIZACIÓN Y
CAPACITACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL GRUPO (ASOCOMP)

ACTITUD PERSONAL	No.	%
Responsabilidad, compromiso y sentido de pertenencia hacia el grupo	3	30
Disposición y motivación para el trabajo	3	30
Aceptación y manejo de relaciones interpersonales saludables entre los miembros del grupo	4	40
Total	10	100

Información recopilada por Myirian C. Peralta Castro.
Estudiante de Año Social
Universidad de Cartagena
1999.

un problema simplemente de procedimiento, es algo más complejo que requiere una configuración conceptual y operativa. Para ello, es necesario enfrentar el trabajo desde el punto de vista de una metodología integral que permita trabajar interrelacionalmente dentro de un marco teórico que oriente a los participantes, un conocimiento adecuado de la comunidad, sus participantes y el papel que desempeñan y un método con sus respectivos pasos operativos, que permitan poner en práctica los objetivos trazados.

Para lograr el desarrollo de las comunidades es indispensable crear organizaciones de base y fortalecer las ya existentes, sin pretender unificarlas con una estructura igual para todas, pues estas tienen diferentes objetivos, actividades, composición de los miembros y dinámica propia de crecimiento y funcionamiento.

Sin los grupos de base es poco probable que se dé una verdadera participación; que se presenten los intereses auténticos de los

participantes, que se de un buen funcionamiento de la democracia y un verdadero proceso de desarrollo.

Para la intervención en la comunidad se hace necesario enfocar las acciones hacia el fortalecimiento o conformación de grupos sociales existentes al interior de esta, interesados en asumir la responsabilidad y trabajar en la solución de un problema, grupos que cada vez amplíen más su radio de acción.

Esto significa que los grupos, como resultado de la participación en el proceso, sean más capaces, por si mismos, de identificar y relacionar los problemas e igualmente de iniciar los procesos para lograr soluciones.

Uno de los objetivos de las organizaciones en la comunidad es el de lograr que se conviertan en multiplicadores de acciones y en verdaderos líderes comunitarios, orientados por un profesional dinámico.

El Trabajador Social debe mirar el proceso como algo integrado, pues la comunidad está constituida por elementos de tipo social, cultural, económico que inciden en esta. La relación establecida entre esos aspectos conducen a reflexionar sobre la manera como se debe abordar los problemas o necesidades de la comunidad.



CAPITULO 5.

EVALUACION DE LA EXPERIENCIA

5. EVALUACION DE LA EXPERIENCIA

La evaluación de la experiencia permite medir el impacto y los resultados obtenidos durante y al finalizar el proyecto, a mirar la relación que se dio entre el proyecto, la practica y la realidad, los aciertos y desaciertos, los limites y los facilitadores que favorecieron y obstaculizaron el proceso.

Como toda experiencia, esta, brindó la oportunidad de aprender de los logros, pero sobretodo de las dificultades y los obstáculos, porque en la medida que son enfrentados y se buscan alternativas para resolverlos aprendemos y adquirimos el mejor de los conocimientos.

M6

DEBILIDADES

- ✓ Al inicio del proceso el tiempo era difícil de coordinar debido a las ocupaciones de las personas que conforman el grupo, pero fueron adquiriendo compromiso y responsabilidad hasta lograr mayor constancia en las reuniones.

- ✓ La falta de recursos técnicos necesarios para la mayor efectividad de las sesiones educativas, significó una limitante, pero esta era superada o remplazada por otros recursos, los talleres eran muy dinámicos y participativos, basados en vivencias y experiencias cotidianas familiares y de la comunidad, con lo que el grupo se sentía identificado.



M7

OPORTUNIDADES

- ✓ El haber estado en la primera fase del proyecto permitió tener un mejor conocimiento de los diferentes contextos y una visión global e integral de las necesidades de la comunidad.
- ✓ Las bases teóricas recibidas durante la formación académica y los trabajos de investigación.

FORTALEZAS

- ✓ El apoyo de la institución implementadora del proyecto y especialmente la acogida y apoyo de líderes comunitarios del barrio Paraíso I, constituyó una de las principales fortalezas.
- ✓ La directora de la escuela Lázaro Martínez Olier, SUSANA VELASQUEZ fue un agente facilitador del proceso, permitió abrir un espacio de trabajo no solo para las estudiantes sino

MB

también para las diferentes actividades que desarrolla la asociación (ASOCOMP).

- ✓ El grupo tiene unos objetivos claros y definidos, además reconocen la importancia que tiene la organización para lograr el desarrollo y bienestar integral de la comunidad.

- ✓ Tienen una gran capacidad de gestión y los logros alcanzados hasta el momento son bastante satisfactorios.

AMENAZAS

- ✓ La falta de apoyo institucional, puede causar desmotivación al grupo, ya que no cuentan con los recursos suficientes para las actividades y programas.

119

ACIERTOS

- ✓ La elaboración del instrumento de evaluación, el análisis de los resultados permitió conocer aspectos importantes en cuanto la eficacia de la metodología utilizada en la implementación del proyecto.

DESACIERTOS

- ✓ En lo referente a los desaciertos se puede decir que los obstáculos que se presentaron fueron superados durante el desarrollo del proyecto.

CAPITULO 6.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES



6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El conocer e investigar la problemática social no es suficiente para transformar las condiciones que obstaculizan el desarrollo socioeconómico de una comunidad.

Crear que basta con que la gente sepa y tenga claro sus problemas y sus necesidades para que se movilice y los supere es tan equivocado como afirmar que solo la acción, sin ninguna crítica ni reflexión, es suficiente para lograr dicha transformación.

Podemos obtener un conocimiento crítico a partir de la participación de la comunidad a través del fortalecimiento de las organizaciones existentes, o bien de la conformación de otras organizaciones.

No basta con la recopilación y descripción de los hechos y problemas que afectan la vida social de la colectividad. Se hace necesario que las mismas personas que conforman la comunidad y sus organizaciones confronten y evalúen la propia experiencia y percepción de los hechos que afectan su vida cotidiana, permitiéndoles reconocer y valorar los elementos valiosos como su historia, su cultura, su sistema cognoscitivo.

Un conocimiento que gracias a la reflexión, la comunicación y la discusión colectiva y democrática, permita a los individuos y a la comunidad y a sus organizaciones conocerse a sí mismas y así determinar aquello que les conviene para su bienestar, porque los procesos que involucran a la gente en la identificación y resolución de sus propios problemas, tiene un impacto que va más allá de cualquier proyecto.

El Trabajador Social como agente externo y Facilitador del proceso debe orientar las decisiones y acciones que la comunidad en forma organizada, debe emprender para superar los obstáculos y transformarlos para su beneficio.

El planteamiento que se hace es que la acción debe ser motivadora e impulsadora, que busque la transformación de la comunidad y genere cambios sociales, ofreciéndoles instrumentos y técnicas que permitan el desarrollo de sus individuos, buscando que estos adquieran una actitud reflexiva y crítica de su medio y busquen mejorar sus condiciones sociales.

REFLEXIONEMOS...

- ❖ Toda persona, todo grupo, toda comunidad debe tener posibilidades de un ambiente favorable para su realización personal. Estos ambientes se pueden construir. Es necesario

impulsar a las comunidades donde estamos inmersos, a crear espacios de desarrollo.

❖ Se es entusiasta cuando se es y se vive la pertenencia al grupo donde el individuo se desenvuelve cuando existen relaciones interpersonales favorables y todo ello exige una organización dinámica que posibilite la cooperación.

❖ "Para percibir y conocer una realidad, es necesario actuar en ella, ya que no existe conocimiento válido que no se origine y se compruebe en la acción".

Esta experiencia práctica tiene un significado muy importante, pues es el resultado de todo un proceso que permitió el crecimiento personal y profesional y que sin duda alguna incluye elementos valiosos que serán de gran utilidad.

BIBLIOGRAFIA

CAMPOS ZORNOSA, Yesid, Elementos para una participación comunitaria, guías del ciudadano No.5. Fescol, Cali, S.F.

ANTON DE SCHUTTER, El Proceso de la Investigación Participativa, Revista Aportes N°.20, México, 1984.

ANTON DE SHUTTER Y BORIS YOPO, Desarrollo y Perspectivas de la investigación Participativa, Crefal, México, 1983.

ANDER EGG, EZEQUIEL, Metodología, practica del desarrollo de la comunidad, Ateneo S.A. de C.U. México, 1992.

LIMA A Boris, El investigador propulsor y el trabajo de base. La investigación participativa en América Latina, Crefal, México, 1983.

CANTILLO, JOSE MARIA, Vinculación de la Organización Comunitaria al Desarrollo, cuadernos ESAP. Bogotá, 1998.

MURRAY G. RROS, Organización Comunitaria, Euramerica, Mateo Inurria, 15, Madrid.

ANEXOS

ANEXO A.

FORMATO DE EVALUACION

Fecha:

Hora:

Lugar:

1. DATOS GENERALES

Nombre:

Entidad:

Nombre de quien dirige:

2. Teniendo en cuenta los objetivos propuestos al inicio del proyecto, marca con una (X) los aspectos que se lograron alcanzar.

- a) fomento de la ética y los valores como la honestidad, responsabilidad, compromiso, solidaridad y cooperación.
- b) Fortalecimiento de las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo
- c) Fomento de la planeación, organización y gestión al interior del grupo para el grupo de los objetivos
- d) Se ha logrado vincular proyectar a la comunidad en el proceso de consolidación del grupo.

3. En cuanto a la organización y consolidación del grupo, mencione los logros alcanzados.

4. En cuanto a los talleres de capacitación consideras:

- a) La explicación de los temas fue clara, precisa y dinámica.
- b) El contenido de los temas tiene aplicabilidad a tu vida personal y comunitaria.
- c) Las ayudas didácticas utilizadas para el desarrollo de los talleres te parecieron adecuadas.
- d) Consideras que el tiempo fue suficiente para cada taller.
- e) El material de trabajo utilizado para cada sesión fue completo y claro.

5. De las temáticas desarrolladas cual consideras que fueron los mas importantes?

6. Teniendo en cuenta los objetivos del grupo que temáticas consideras se deben fortalecer?

7. Cual consideras que han sido las debilidades presentadas durante el proceso?

8. Cuales son tus propósitos y compromisos respecto al grupo?

9. Cual ha sido tu actitud personal frente al proceso?

ANEXO B.

ESTATUTOS

CAPITULO I

NOMBRE, NATURALEZA, DOMICILIO Y DURACIÓN

ARTICULO 1- Del nombre: La entidad que se constituye se denomina Asociación Comunitaria y Microempresarial de Paraíso y se distinguirá con la sigla ASOCOMP, la cual se crea como una organización de derecho privado sin ánimo de lucro de naturaleza asociativa.

ARTICULO 2- Del domicilio: La Asociación Comunitaria y Microempresarial de Paraíso, tendrá su domicilio principal en el municipio de Cartagena, pero su radio de acción se extiende a todo el departamento de Bolívar.

PARAGRAFO: La sede de la entidad funcionará en el barrio Paraíso I C/le 53 N° 34-17 en la ciudad de Cartagena.

ARTICULO 3- De la duración: La Asociación tendrá una duración de 90 años, con personal y patrimonio variable e ilimitado, pero podrá disolverse con anticipación por las causales contempladas en el artículo de los presentes estatutos.

CAPITULO II

OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS

ARTICULO 4- OBJETIVOS GENERALES: La Asociación tendrá como objetivo general entre otros agrupar organizadamente a la comunidad, sin distinción de sexo, raza, filiación política, etc. Con la finalidad de trabajar conjuntamente por el mejoramiento de la calidad de vida, a través de la orientación, formulación e implementación de programas y/o proyectos encaminados al bienestar y desarrollo integral de los habitantes del sector PARAISO en términos generales, y a la comunidad Bolivarenses.

ARTICULO 5- OBJETIVOS ESPECÍFICOS: Los objetivos específicos de la Asociación son:

- a) Mantener una política de brazos abiertos, donde los miembros de la Asociación siempre estén al servicio de la comunidad y sus necesidades.
- b) Luchar por el rescate de valores al interior de la comunidad para garantizar una mejor convivencia social.
- c) Facilitar a los afiliados y a otras personas de la comunidad acceso a créditos para la formación de microempresas y grupos solidarios.
- d) Contribuir a la articulación y cualificación de los procesos de control y participación, comunitaria.
- e) Crear vínculos de unión familiar e integración comunitaria a través de la recreación y actividades culturales.
- f) Orientar a la comunidad en la búsqueda de soluciones a las necesidades o problemáticas que los afecten.

- 130
- g) Promover actividades tendientes a la creación de microempresas y demás fuentes de trabajo, que permitan a la comunidad acceder a derroteros de realización personal y mejorar su calidad de vida.
 - h) Fomentar la realización de cursos, talleres, seminarios, encuentros y eventos que beneficien a la población de Paraíso en general.
 - i) Buscar mecanismos de financiación de sus programas a través de entidades a nivel local, departamental, nacional e internacional.
 - j) Crear diferentes divisiones o comités que sean necesario, de conformidad con las exigencias y recursos de que se dispongan.
 - k) Organizar campañas que contribuyan al mantenimiento y protección de los recursos naturales y el medio ambiente.
 - l) Orientar procesos educativos que generen una conciencia ambientalista y un Desarrollo sostenible.

PARAGRAFO: En virtud de estos objetivos la Asociación procurará contar con el apoyo, auxilio y asistencia de instituciones o personas gubernamentales o privadas, nacionales o internacionales que ofrezcan ayuda a planes o proyectos concretos sobre el desarrollo de la Asociación y sus objetivos.

CAPITULO III

ORGANOS DE ADMINISTRACIÓN, COMPOSICIÓN, FUNCIONES Y REUNIONES

ARTICULO 6- ORGANOS DE LA ENTIDAD: La Asociación tendrá como órgano de dirección a la asamblea general, como órgano de administración a la junta directiva y como órgano de control a la fiscal, y contará con un comité asesor, integrado por personas profesionales, tecnólogos o especialistas en otras actividades u oficios.

PARAGRAFO: El comité asesor podrá ser integrado, además de las afiliadas, por personas que no pertenezcan a la Asociación.

ARTICULO 7- LA ASAMBLEA GENERAL: Es la máxima autoridad de la Asociación estará conformada por todas las afiliadas que se encuentren en pleno ejercicio de sus derechos, a ella compete, además de lo que asigna expresamente, todas aquellas decisiones que no competan por ley o por estatutos a otro órgano y a ella se le atribuyen las siguientes funciones:

- a) Elegir en forma uninominal a la junta directiva y al fiscal para períodos de (1) año .
- b) Señalar las directrices y adoptar las políticas que deben ejecutarse para el cumplimiento de los objetivos de la asociación.
- c) Aprobar con el voto de las 2/3 partes de los afiliados hábiles, la disolución y liquidación de la entidad, cambio de sede, la filiación a otra entidad y la reforma de los estatutos.
- d) Imponer sanciones tales como amonestaciones, multas, suspensión de derechos, expulsiones, de acuerdo con las normas previstas en el reglamento interno.
- e) Aprobar el reglamento interno que elabore la junta directiva.
- f) Ordenar gastos cuando la cuantía exceda de un salario mínimo.
- g) Aprobar la admisión de nuevos afiliados.
- h) Aprobar el monto de los aportes de los afiliados.

ARTICULO 8- CLASES DE ASAMBLEAS: La Asociación se reunirá en forma ordinaria cada mes, mediante convocatoria que el presidente haga, con mínimo cinco (5) días de

anticipación, por escrito a cada afiliado o mediante la fijación de avisos en partes visibles del barrio Paraíso, y en forma extraordinaria, cada que se presenten circunstancias urgentes que deba tomarse una desición urgente no pueda aplazarse hasta la asamblea ordinaria. La asamblea extraordinaria, podrá ser convocada por la presidenta de la junta directiva, por el fiscal o por una tercera parte de los afiliados hábiles, por escrito o mediante aviso y con una anticipación no inferior a tres (3) días.

ARTICULO 9- Quórum: La asamblea podrá deliberar válidamente cuando estén presentes por lo menos más de uno de los afiliados hábiles y decide por mayoría de votos presentes.

PARAGRAFO: Los afiliados podrán hacerse representar en las asambleas mediante un poder por escrito a otro afiliado. Los afiliados sólo podrán representar a una persona.

ARTICULO 10- JUNTA DIRECTIVA: Estará integrada por: Presidente, vicepresidente, tesorero, secretario y tres vocales.

ARTICULO 11- Funciones de la Junta directiva: La junta directiva, cómo órgano de administración de la Asociación tendrá las siguientes funciones:

- a) Ordenar gastos cuando la cuantía de los mismos sea inferior a un salario mínimo legal vigente.
- b) Ejecutar las políticas y decisiones de la asamblea.
- c) Elaborar el reglamento interno de la Asociación y presentarlo a la asamblea para su respectiva aprobación.
- d) Elaborar los planes de trabajo, de conformidad con las directrices que trace la asamblea.
- e) Administrar y manejar el patrimonio de la asociación.
Nombrar internamente a los miembros de la junta directiva, cuando se presentaren vacantes y convocar a asamblea extraordinaria, para elegir en propiedad el respectivo remplazo.
- f) Crear y proveer los comités de trabajo.
- g) Elaborar el presupuesto de La asociación y someterlo a la aprobación de la asamblea.
- i) Las demás funciones que se le asignen.

ARTICULO 12- Clase de reuniones: La junta directiva se reunirá ordinariamente en las fechas que para el efecto se fije en el calendario de trabajo y extraordinariamente, cuando las circunstancias lo exijan.

ARTICULO 13- Quórum: La junta directiva podrá deliberar válidamente cuando estén presentes por lo menos cinco de sus miembros y decidirá por mayoría de votos presentes.

ARTICULO 14- Convocatoria a reuniones: La convocatoria a reuniones ordinarias la hará la presidenta, por escrito y con una anticipación no inferior a tres (3) días y las reuniones extraordinarias serán convocadas por el presidente o la fiscal por escrito y con una anticipación no inferior a 2(2) días.

ARTICULO 15- La junta directiva tendrá un período de un (1) año, contados a partir de la elección y será elegida por la asamblea por el sistema uninominal.

ARTICULO 16- Representación legal: La asociación será representada legalmente por el presidente de la junta directiva.

ARTICULO 17- Organo de control: El órgano de control estará representado por un comité de crédito el cual a su vez estará integrado por un (1) fiscal y un (1) suplente quienes se encargarán de ejercer el control fiscal de la entidad, quienes deberán asesorarse de la persona competente.

El fiscal y su suplente serán elegidos por la asamblea, simultáneamente con todos los dignatarios de la junta directiva , por el mismo sistema uninominal y para un período de un (1) año.

ARTICULO 18- Funciones del órgano de control: El fiscal del comité de crédito de la asociación tendrá las siguientes funciones:

- a) Ejercer control y vigilancia sobre el patrimonio de la asociación y sobre su administración.
- b) Representar a la asamblea ante la junta directiva con derecho a voz pero sin voto.
- c) Convocar a reuniones extraordinarias a la junta directiva, a nombre propio o por solicitud de 1/3 parte de los afiliados hábiles.
- d) Rendir informes ante la asamblea y denunciar las irregularidades que detecte en ejercicio de sus funciones
- e) Vigilar que se de cumplimiento a los estatutos
- f) Hacer inventario anual de los bienes de la asociación con la colaboración de los miembros de la junta directiva y someterlo al conocimiento de la asamblea.
- g) Velar porque se lleve normalmente la contabilidad, los libros de actas de las reuniones, el libro de afiliados y porque se conserve debidamente la correspondencia y los comprobantes de egresos e ingresos con sus respectivos soportes legales.
- h) Denunciar cualquier anomalía en relación con el manejo de los fondos y la administración de la asociación.
- j) Visar los títulos valores y los estados financieros e informar por escrito los comentarios que estime convenientes.
- k) Todas aquellas funciones necesarias para el cabal cumplimiento del cargo y que sean de su resorte en su carácter de órgano de control.

ARTICULO 19- Funciones del presidente (a). Son funciones de la presidente (a) :

- a) Llevar la representación legal de la asociación
- b) Convocar y presidir las reuniones de junta directiva y de asamblea general.
- c) Rendir informe de la asamblea general sobre las labores desarrolladas para el cabal cumplimiento de los objetivos de la asociación.
- d) Preparar con la ayuda de los demás miembros de la junta directiva el plan de acción de cada año.
- e) Firmar conjuntamente con la tesorera los cheques girados.
- f) Presentar los informes anuales al final de cada ejercicio fiscal.
- g) Delegar las funciones que considere convenientes en el vicepresidente de la junta directiva, así cómo también su representación.
- h) Las demás funciones que se le asignen.

ARTICULO 20- Funciones del vicepresidente (a). Las funciones del vicepresidente son:

- a) Asumir las funciones del presidente en sus ausencias temporales o definitivas.
- b) Organizar y promover programas de capacitación interna sobre temas de interés general.
- c) Dirigir y ejecutar, en asocio con el presidente, los programas de proyección hacia la comunidad que previamente hayan sido aprobados por la asamblea o la junta directiva.
- d) Cooperar con los demás miembros de la junta directiva en todas las actividades emprendidas para la buena marcha de la asociación.
- e) Preparar informes periódicos para la junta directiva sobre el desarrollo o ejecución de los programas encomendados.
- f) Las demás funciones que se le asignen.

ARTICULO 21- Funciones del secretario (a). Las funciones del secretario (a) de la junta directiva son:

- a) Llevar en forma organizada los libros de actas de asamblea, actas de junta directiva y de afiliados.
- b) Custodiar todos los elementos y equipos de valor, papelería y demás que estén a su cargo.
- c) Servir de secretaria de las reuniones de la asamblea y de la junta directiva y velar porque los miembros e invitados firmen el libro de asistencia.
- d) Llevar la correspondencia de la asociación, mantener el archivo general en orden y llevar la agenda de los dignatarios.
- e) Actuar como funcionario de enlace entre los directivos y los asociados.
- f) Las demás funciones que se le asignen.

ARTICULO 22- Funciones del tesorero (a). Las funciones del tesorero (a) son:

- a) Firmar conjuntamente con el presidente los cheques girados los cuales deben ser visados por la fiscal.
- b) Llevar las cuentas de la asociación, haciendo los recaudos correspondientes y consignándolos en una cuenta que deberá abrirse a nombre de la asociación.
- c) Elaborar un balance mensual para someterlo a estudio a la junta directiva, y hacer el balance anual que deberá presentar la junta directiva a la asamblea general al cierre del ejercicio fiscal.
- d) Elaborar y presentar al comienzo del año, el proyecto de presupuesto anual a la consideración de la junta directiva, antes de ser presentado a la asamblea general, para su aprobación.
- e) Rendir informe de tesorería.
- f) Realizar los pagos autorizados por el presidente y visados por el fiscal, cuya ordenación se encuentra sujeta al presupuesto aprobado para el año respectivo.
- g) Llevar los libros de contabilidad señalados por la ley y permitir su revisión por parte de los afiliados hábiles cuando lo requieran.
- h) Elaborar el inventario de los bienes de la asociación conjuntamente con el tesorero y el fiscal.
- i) Seleccionar un comité de finanzas para que le brinde asistencia durante el año, dirigiendo sus actividades y presidiendo sus reuniones.
- j) Las demás que se le asignen.

ARTICULO 23- Funciones de las o los vocales. Las funciones de las o los vocales son:

- a) Presidir los comités de trabajo.
- b) Colaborar con las decisiones de la junta directiva.
- c) Colaborar con la tesorera en el recaudo de los aportes.
- d) En coordinación con la secretaria, serán responsables del protocolo en los eventos que organice la asociación, de las notas de felicitación o condolencia para las asociadas.
- e) Coordinar en asocio con el presidente, los talleres, seminarios, cursos etc. Que realice la asociación.
- g) Hacer los preparativos para la realización de las asambleas generales.
- h) Las demás que se le asignen.

CAPITULO IV

DERECHOS, DEBERES Y PERDIDA DE LA CALIDAD DE AFILIADO

ARTICULO 24- Derechos de las afiliados. Son derechos de los afiliados:

- a) Elegir y ser elegido para desempeñar cargos en la junta directiva, órgano de control o comités de trabajo.
- b) Participar en las asambleas con voz y voto si se encuentra a paz y salvo con la entidad.
- c) Hacer peticiones respetuosas a la Junta Directiva y obtener respuesta de las mismas.
- d) Gozar de los beneficios que brinde la asociación.
- e) Tener acceso a los libros contables de la asociación, a los libros de actas, etc. Y obtener copia de los mismos.
- f) Solicitar del presidente de la junta directiva o de cualquiera de sus miembros, la asesoría en los justos reclamos o peticiones ante la asamblea.
- g) Representar y hacerse representar en las asambleas generales.

ARTICULO 25- Deberes de las y los afiliados. Son deberes de las y los afiliados:

- a) Cumplir los presentes estatutos, reglamentos internos y decisiones de la asamblea y de la junta directiva.
- b) Asistir puntualmente a las reuniones de asamblea general.
- c) Pagar puntualmente las cuotas que fije la asamblea.
- d) Cumplir con las comisiones que se le asignen.
- e) Contribuir al cumplimiento y desarrollo de los planes propuestos por la junta directiva.

ARTICULO 26- Perdida de la calidad de afiliado. La calidad de afiliado se pierde por las siguientes razones:

- a) Por retiro voluntario
- b) Por muerte
- c) Por decisión de la asamblea, por la votación de las 2/3 partes de las afiliada hábiles, previa investigación del caso, de acuerdo con los procedimientos establecidos en el reglamento interno.

PARAGRAFO: La asociación se reservará el derecho de no admitir a aquellas personas naturales o jurídicas que no satisfagan los requisitos de admisión.

ARTICULO 27- Prohibiciones. A los afiliados les está prohibido:

- a) Utilizar el nombre de la asociación para obtener beneficios personales o de terceros.
- b) Ejecutar conductas violatorias de los estatutos o del reglamento interno.
- c) Ejecutar conductas que atenten contra el buen nombre de la asociación.

ARTICULO 28- Condiciones de admisión. Para afiliarse a la asociación se requiere:

- a) Estar interesada en el logro de los objetivos de la asociación y estar dispuesta a cumplir sus estatutos.
- b) Desarrollar algún tipo de actividad económica
- c) Pagar la cuota de afiliación que fije la asamblea.

PARAGRAFO: Para poder intervenir en las asambleas generales, se requiere ser afiliado hábil en pleno ejercicio de sus derechos, entendiéndose como tales, todos los afiliados se encuentran a paz y salvo con la asociación por todo concepto y no se encuentre sancionado con suspensión de derechos.

CAPITULO V REFORMAS DE ESTATUTOS

ARTICULO 29- Reforma de estatutos. Para proceder a reformar los estatutos se requiere que en la asamblea reformativa se encuentren presentes como mínimo las 2/3 partes de los afiliados hábiles, a los cuales se les debe citar previamente por escrito indicándoles los proyectos de reforma a consideración.

CAPITULO VI PATRIMONIO

ARTICULO 30- Del patrimonio y los aportes . El patrimonio de la asociación se obtendrá de los aportes mensuales de sus miembros; la cuantía de estos aportes no deberá exceder el uno (1%) por ciento del salario mínimo actual vigente para los miembros fundadores y el 1.5% para los miembros activos y colaboradores. De igual manera se podrán recibir aportes y donaciones de personas naturales o jurídicas por concepto de contribuciones a título gratuito.

PARAGRAFO: La asociación tendrá cuatro categorías de miembros, las cuales son:

- a) **Miembros fundadores:** Son aquellas personas que suscriban el acta de constitución de la asociación al servicio de la comunidad.
- b) **Miembros activos:** Son aquellas personas a las cuales la junta directiva, previa consulta a la asamblea general ha dado su voto de confianza para ser vinculados de manera permanente en el seno de la asociación.
- c) **Miembros colaboradores:** Son aquellas personas naturales o jurídicas que con sus aportes y colaboraciones hacen posible lograr alcanzar los objetivos primarios de la asociación.
- d) **Miembros honorarios:** Son personas naturales o jurídicas, públicas o privadas que por su dignidad, cargo o empleo poseen cualidades morales que le conceden el honor de ser honradas como miembros honorarios de la asociación.

ARTICULO 31- Los muebles e inmuebles que adquiriera la Asociación o cualquier título tendrán el carácter de poder ser negociables y no pertenecerán ni en todo ni en parte a ninguno de los miembros en particular.

**CAPITULO VII
DISOLUCIÓN, LIQUIDACIÓN**

ARTICULO 32- Disolución. La asociación podrá disolverse por las siguientes causas:

- a) Por voluntad de la asamblea general, con el voto favorable de las 2/3 partes de los afiliados hábiles.
- b) Por imposibilidad de cumplir los objetivos para los cuales fue creada.
- c) Por mandato legal o de autoridad competente.

ARTICULO 33- Liquidación. Decretada la disolución la asamblea designará un liquidador con su respectivo suplente, quienes procederán a liquidar la asociación de conformidad con las disposiciones legales. A falta de designación de liquidador, corresponderá el proceso liquidatorio al ultimo representante legal inscrito.

Una vez liquidada la asociación y cubiertos los pasivos, si quedare un remanente, éste pasará a la entidad sin ánimo de lucro que designe la asamblea, la cual deberá perseguir fines similares.

Los presentes estatutos fueron aprobados en reunión de asamblea general efectuada en _____ a los ____ días del mes de _____ de 1999.

Presidente

Secretario

Tesorero

Fiscal

3- Aprobación de estatutos:

Seguidamente el o la presidente pone a consideración de la asamblea un proyecto de estatutos, una vez leídos artículo por artículo son aprobados por unanimidad, los cuales hacen parte integral de la presente acta de constitución.

4- Elección de los dignatarios de la Junta Directiva, quedando integrada de la siguiente manera:

- PRESIDENTE MARISOL ORTEGA MARTINEZ
- VICEPRESIDENTE LEONOR ARROYO LAGUNA
- SECRETARIA YOMAIRA GONZALES DE HERNANDEZ
- TESORERA DIANA BARROSO RODRIGUEZ
- VOCAL 1 ALEJANDRINA TORRES GOMEZ
- VOCAL 2 GLADIS TORRES ROCHA
- VOCAL 3 GLADIS TORRES RIOS

Para el comité de control se eligió:

FISCAL _____
SUPLENTE _____

Acto seguidos las elegidas aceptan los cargos y se posesionan ante la asamblea.

Proposiciones y varios:

Se faculta al presidente para que gestione la legalización de la personería jurídica ante la Cámara de Comercio.

Agotado el orden del día se levanta la reunión, siendo las ____ 5:45 P.M.

PRESIDENTE

SECRETARIO

ANEXO C.

ACTA DE CONSTITUCION

En reunión de asamblea general efectuada en casa de la señora MARISOL ORTEGA MARTINEZ siendo las 3: 30 P.M. se reunieron los señores y señoras LUCIA PEREZ identificado(a) con C.C 22'156.431 de Arbolete; MARIA LUISA COGOLLO MARTINEZ, C.C. 45'480.874 de Cartagena; CARMEN MANJARREZ QUINTERO C.C.42'848.075 de Valledupar; GLADIS DEL CARMEN TORRES ROCHA C.C 45'433.218 de Cartagena; YOLANDA MARIA JIMENES GONZALES C.C.33'124.814 de Cartagena; GLADIS ESTHER RODRIGUEZ RIOS C.C.33'134.216 de Cartagena; MARISOL ORTEGA MARTINEZ C.C.30'776.416 de Turbaco; LEONOR MARIA ARROYO LAGUNA C.C.45'476.745 de Cartagena; YOMAIRA DE LAS MERCEDES GONZALES DE HERNANDEZ C.C.33'157.685 de Cartagena; ALEJANDRINA TORRES GOMEZ C.C.39'295.693 de TURBO; PEDRO ROMERO FLOREZ C.C.15'040.899 de Sahagún; JOSEFA SALGADO REYES C.C.45'447.632 de Cartagena. Todos con domicilio en el barrio PARAÍSO I con la finalidad de crear una entidad sin ánimo de lucro, de carácter asociativo que trabaje para mejorar y solucionar las principales problemáticas que afecten a la comunidad de PARAÍSO I en general y a otras comunidades vecinas.

Acto seguido se designa como presidente de la asamblea al señor PEDRO ROMERO FLOREZ y como secretaria a la señora YOMAIRA DE LAS MERCEDES GONZALES.

Una vez posesionado en sus cargos se puso a consideración el siguiente orden del día:

- 1- Llamado a lista
- 2- Aprobación de la constitución de la entidad
- 3- Aprobación de los estatutos
- 4- Elección de los Dignatarios De La Junta Directiva y del Organo de Control
- 5- Proposiciones y varios

Aprobado por las asistentes el orden del día se procedió a desarrollarlo así:

1- Llamado a lista:

Se verificó la asistencia de las personas relacionadas anteriormente, quienes afirmaron su voluntad de ser fundadoras.

2- Aprobación de la constitución de la entidad:

La presidente explica el porque se hace necesario la creación de una asociación que trabaje por buscar el mejoramiento de la calidad de los moradores del barrio Paraíso, y que se extiende a otros sectores, contribuyendo así al desarrollo social. Aprobado unánimemente la constitución de la entidad la cual de denominará ASOCIACION COMUNITARIA Y MICROEMPRESARIAL DE PARAÍSO I y se distinguirá con la sigla ASOCOMP.