

1

SISTEMATIZACION DE LAS ESTRATEGIAS METODOLOGICAS
UTILIZADAS EN EL PROCESO DE CAPACITACION A LOS
DESPLAZADOS BENEFICIARIOS DEL EMPLEO HUMANITARIO DE
PASTORAL SOCIAL MOVILIDAD – HUMANA EN CARTAGENA AÑO
2001.

CLAUDIA FLOREZ BUELVAS

CARTAGENA DE INDIAS D.T.H y C.

Febrero 27 de 2002

SISTEMATIZACION DE LAS ESTRATEGIAS METODOLOGICAS
UTILIZADAS EN EL PROCESO DE CAPACITACION A LOS
DESPLAZADOS BENEFICIARIOS DEL EMPLEO HUMANITARIO DE
PASTORAL SOCIAL MOVILIDAD – HUMANA EN CARTAGENA AÑO
2001.

CLAUDIA FLOREZ BUELVAS
Como requisito para obtener
el titulo de TRABAJADORA SOCIAL.

ROSA JIMÉNEZ AHUMADA

Asesora

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA	
CENTRO DE INFORMACION Y DOCUMENTACION	
FORMA DE ADQUISICION	
Compra _____	Donación _____
<input checked="" type="checkbox"/> Canje _____ U. de C. _____	
Precio \$ 10.000	Proveedor <i>Paq. Trabajo S.</i>
No. de Acceso 39848	No. de ej. _____
Fecha de ingreso: DD 04	MM 06 AA 02

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y EDUCACIÓN
PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL, X SEMESTRE



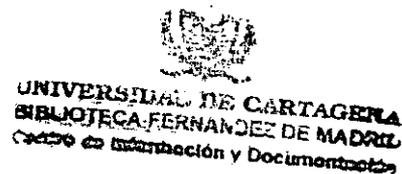
NOTA DE ACEPTACIÓN

PRESIDENTE DEL JURADO

JURADO

JURADO

CARTAGENA DE INDIAS D.T.H y C.
FEBRERO 27 DE 2002



AGRADECIMIENTOS

Las experiencias de estos años universitarios están colmadas de nuevos aprendizajes siendo definitivas para mi crecimiento personal y profesional.

En primer lugar agradezco a Dios, porque él es el principio y el fin de nuestra existencia.

A mi familia que se preocupa y apoya mi formación para ser una persona capaz de solucionar sus propios problemas.

A mi novio Sergio Restrepo y mi amigo John Fredy Bedoya por sus traspasadas, celebrar mis aciertos y animarme en la búsqueda de los objetivos propuestos.

A las personas e Instituciones que permitieron realizar esta experiencia y enseñarme que las mejores cosas se hacen con el corazón.



DEDICATORIA

Mi aporte a la sociedad mas vulnerable ha sido de carácter social, en el cual un gesto amable, un sentido de empatía y una actitud de escucha bastaba para crear en las personas una luz de esperanza de la cual se aferraban para “no caer en la marcha” y por medio de una interacción buscar los caminos acertados para sus problemas.

Este esfuerzo lo dedico a todas las personas víctimas de la violencia armada o no, que con sus vivencias me hacen valorar lo que Dios me ha dado y dar gracias por ello.

También a cada una de las personas e instituciones que aportan su grano de arena y espero que la experiencia aquí planteada conlleve a reflexionar su accionar.

TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN	
CAPITULO 1	12
ACERCA DEL OBJETO SE SISTEMATIZACION	
1.1 Objeto de Sistematización.....	12
1.2 Antecedentes (Justificación).....	13
1.3 Ejes de la Sistematización	14
1.4 Categorías de análisis.....	15
1.5 Instrumentos de Recolección de Información.....	16
1.6 Objetivos.....	17
1.7 Contexto geográfico.....	18
1.8 Equipo de intervención.....	19
1.9 Marco teórico.....	20
1.10 Estrategia Metodológica. Propuesta de Antonio Puerta.....	25
1.11 Componentes. Variables e Indicadores.....	27
1.12 Cronograma de sistematización.....	28
CAPITULO 2	30
ANÁLISIS DEL CONTEXTO	
2.1 Contexto Institucional.....	30
2.2 Proyecto de intervención.....	41



	Pag.
CAPITULO 3.....	57
DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA	
3.1 Recuperación cronológica de la experiencia.....	57
CAPITULO 4	67
ANÁLISIS.....	67
CAPITULO 5	73
EVALUACIÓN	
5.1 Criterios a Evaluar.....	73
5.2 Confrontación de las metas de planteadas con las metas ejecutadas.....	79
5.3 ¿En qué se quedo corto el proyecto?.....	80
5.4 Fortalezas, Debilidades, Oportunidades, Amenazas.....	81
5.5 Desarrollo de los ejes de sistematización.....	83
CONCLUSIONES.....	95
RECOMENDACIONES.....	96
BIBLIOGRAFÍA.....	98
ANEXOS.	

INDICE DE TABLAS

	Pág.
TABLA #1	
Comprensión de los asistentes en las técnicas, lenguaje y ayudas didácticas.....	88
TABLA #2	
Relación del tiempo de las capacitaciones de desarrollo social y desarrollo empresarial.....	90
TABLA #3	
Relación creada durante las capacitaciones entre los asistentes y el profesional.....	92
TABLA #4	
Motivos de las personas por el cual han desintegrado el grupo conformado durante las capacitaciones del empleo humanitario.....	94

INDICE DE GRAFICOS

	Pág.
GRAFICO #1	
Comprensión de los asistentes en las técnicas, lenguaje y ayudas didácticas.....	89
GRAFICO #2	
Relación del tiempo de las capacitaciones de desarrollo social.....	90
GRAFICO #3	
Relación del tiempo de las capacitaciones de desarrollo empresarial.....	91
GRAFICO #4	
Relación creada durante las capacitaciones entre los asistentes y el profesional.....	92
GRAFICO #5	
Motivos de las personas por el cual han desintegrado el grupo conformado durante las capacitaciones del empleo humanitario.....	95

INTRODUCCIÓN

Este proyecto de sistematización del proyecto de gestión:

“Acompañamiento psicosocial a los beneficiarios del programa de empleo humanitario de Pastoral Social Movilidad Humana Cartagena” permite retroalimentar las experiencias con las personas desplazadas por la violencia que buscan una vida libre de amenazas y llena de oportunidades de trabajo, estudio, salud, etc, reflexionar sobre el trabajo realizado con ellos e interpretar los hechos.

La sistematización permite articular las 2 prácticas, popular y profesional, donde hemos participado con la intención de producir una transformación, de recuperar la experiencia a partir de la práctica y producir la teoría a partir de la experiencia.

El objetivo central de este proyecto es la generación de conocimiento de las estrategias metodológicas empleadas con el desplazado para adquirir un empleo y posteriormente llegar a una estabilización socioeconómica que les permita vivir dignamente, para orientar la acción, de esta manera mejorar la calidad de vida de las personas desplazadas y realizar cambios en el grupo social en el cual actúan actualmente.

Este trabajo es fundamental ya que guía los elementos teóricos y metodológicos de la sistematización en la experiencia con las personas

desplazadas. Para su desarrollo el trabajo muestra los siguientes capítulos:

1. Sobre del objeto de sistematización.
2. Análisis del contexto.
3. Descripción de la experiencia.
4. Análisis de la experiencia.
5. Evaluación.

Conclusiones.

Recomendaciones.

Estos puntos serán detallados para un enfoque claro del proyecto.

1. ACERCA DEL OBJETO DE SISTEMATIZACION

1.1. OBJETO DE SISTEMATIZACION:

SISTEMATIZACION DE LAS ESTRATEGIAS METODOLOGICAS UTILIZADAS EN EL PROCESO DE CAPACITACION A LOS DESPLAZADOS BENEFICIARIOS DEL EMPLEO HUMANITARIO DE PASTORAL SOCIAL MOVILIDAD HUMANA EN CARTAGENA AÑO 2001.



1.2. ANTECEDENTES (JUSTIFICACIÓN)

La sistematización como disciplina del conocimiento permite recuperar las acciones pasadas para fortalecer las presentes y mejorar las futuras, por medio de la reflexión de las experiencias, las cuales deben presentar un ordenamiento y una organización en su contexto que permitan generar la construcción de estrategias operacional del hecho. Más que conocer las acciones pasadas la sistematización debe responder preguntas e hipótesis para construir nuevos conocimientos para el beneficio social y profesional.

Al sistematizar la estrategia metodológica en el proceso de capacitación del empleo humanitario a los diferentes negocios surgidos de este, se busca rescatar el impacto real que ha producido en las personas beneficiarias y a partir de esta realidad reflexionar las acciones para conceptualizar y redireccionar el proceso de capacitación.

En Pastoral Social Movilidad Humana no existe documentación sobre sistematización del empleo humanitario de emergencia, ya que este programa fue creado por esta Entidad en el mes de septiembre del año 2000, por lo tanto el presente proyecto de sistematización será el primer documento de recuperación de experiencias del proceso del empleo humanitario de emergencia.

1.3 EJES DE LA SISTEMATIZACION

PREGUNTAS INICIALES:

¿Las capacitaciones que se realizan con las personas desplazadas en Pastoral Social – Movilidad Humana están en concordancia con su capacidad de aprendizaje y académica?

¿Cuál debe ser el tiempo de duración de las capacitaciones para obtener el empleo humanitario en la emergencia?

¿Cómo debe ser el proceso de instrucción para el empleo humanitario que obtendrán los desplazados?

HIPOTESIS “El proceso metodológico para obtener el empleo humanitario de emergencia es viable para ser trabajado por las organizaciones o Instituciones nacionales que laboran con personas desplazadas”.

1.4 CATEGORÍAS DE ANÁLISIS

EJE CENTRAL	CATEGORÍA DE ANÁLISIS
SISTEMATIZACION DE LA ESTRATEGIA METODOLOGICA EN EL PROCESO DE CAPACITACION A LOS BENEFICIARIOS DEL EMPLEO HUMANITARIO	<ul style="list-style-type: none">❖ Tipo de personas asistentes.❖ Metodología utilizada.❖ Recursos.❖ Tiempo.❖ Relaciones interpersonales en el grupo de trabajo.

1.5 INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE INFORMACION

CATEGORÍA DE ANÁLISIS	FUENTE DE INFORMACIÓN	INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE INFORMACION
TIPO DE PERSONAS ASISTENTES	Desplazados asistentes a las capacitaciones.	Ficha de Observación.
METODOLOGÍA UTILIZADA	Desplazado Asesor	Entrevista no estructurada. Ficha de observación
RECURSOS	Desplazado	Lista de asistencia. Entrevista no estructurada. Ficha de observación.
TIEMPO	Cronograma Desplazado	Informe Entrevista no estructurada
RELACIONES INTERPERSONALES EN EL GRUPO DE TRABAJO	Asesor Desplazados.	Entrevista no estructurada. Ficha de observación.

1.6 OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL:

Fortalecer el proceso de capacitación a nivel social y empresarial con instrumentos teóricos metodológicos pertinentes que permitan obtener el empleo humanitario de emergencia como vehículo a la estabilización socio económica de las personas desplazadas beneficiarias del programa en Pastoral Social Movilidad Humana en la ciudad de Cartagena.

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- ❖ Recuperar y analizar las acciones durante el proceso de capacitación del empleo humanitario.
- ❖ Organizar las experiencias de los involucrados en el proceso de capacitación del empleo humanitario para la comprensión de su realidad.
- ❖ Construir conocimiento que permitan la lectura de las experiencias o las reflexiones de estas.
- ❖ Publicar las experiencias que permitan a otros profesionales enfrentar problemas similares y no repetir los errores que se han cometido.
- ❖ Fortalecer el accionar del proyecto de gestión mediante la retroalimentación para ampliar el horizonte de análisis.

1.7 CONTEXTO GEOGRAFICO

El proyecto de sistematización de las estrategias metodológicas del proceso del empleo humanitario se desarrollo en Pastoral Social Movilidad Humana de la ciudad de Cartagena.

Los negocios que han sido aprobados y surtidos los cuales han sido capacitados por esta entidad están ubicados en diferentes sectores de la ciudad los cuales son: barrio Pozón, barrio Olaya Herrera, Bazurto, barrio Socorro, barrio Nelson Mándela y los municipios de Turbaco y Arjona.



1.8 EQUIPO DE INTERVENCIÓN

Para la realización del proyecto de sistematización han participado de este los siguientes actores:

- ❖ Practicante de año social en la entidad de Pastoral Social Movilidad Humana, Claudia Flórez Buelvas.
- ❖ Por parte de la universidad, la docente de práctica de año social Rosa Jiménez Ahumada.
- ❖ Por parte de la institución, el coordinador del Empleo Humanitario, Rigoberto Jiménez.
- ❖ Asistente del Empleo Humanitario, Francisco Galindo.
- ❖ Alianza, asesor del SENA CAISA Daniel De La Cruz Buelvas.
- ❖ Personas desplazadas por la violencia como usuario (beneficiario) del Programa de Empleo Humanitario.

1.9 MARCO TEORICO – CONCEPTUAL

En las literaturas disponibles acerca de la sistematización de proyectos, se insiste en esta como una “producción de conocimiento a partir de la práctica vivida” e indudablemente al realizar una recopilación de las acciones sociales concretas, ordenarlas, reflexionar sobre ellas y evaluarlas se esta en la capacidad de crear hipótesis las cuales pueden ser resueltas por medio de este proceso, conllevando a una conceptualización comprobada de la realidad de cualquier situación social que afecta la vida del hombre.

Autores como Antonio Puerta, Oscar Jara, Félix Cadena, Susana Cazzanga, entre otros, presentan definiciones y metodologías que amplían la visión de sistematizar; la cual va mas allá de la recolección de información y obtención de datos estadísticos. Tomando las características comunes entre ellos y su complementariedad entre sí podemos afirmar que:

“Sistematizar es el proceso teórico y metodológico que a partir del ordenamiento, reflexión, crítica, evaluación, análisis e interpretación de la experiencia, pretende conceptualizar, construir conocimiento y a través de la comunicación orientar otras experiencias para mejorar las prácticas sociales”.¹

¹ Fundamento de la Sistematización, pag. 15.

La sistematización como acto de conocimiento pretende explicaciones sobre los acontecimientos sociales, gracias a ello se recuperan las vivencias de los actores para mejorar la práctica y al difundir permite que otros proyectos similares caigan en los mismos errores de esta manera se evita el activismo y la repetición mecánica de ciertos procedimientos (Maria de la Luz Morgan).

El desplazamiento es ya un acto diario en Colombia, mensualmente llegan a los cascos urbanos cientos de familias víctimas del conflicto armado, estas son atendidas por las entidades estatales y ONG con el compromiso de:

“Prestar atención humanitaria a las personas desplazadas bajo estándares mínimos de calidad y mejorar la provisión de estos servicios a través de la conformación de alianzas entre el Estado, ONG y las agencias internacionales especializadas.

Promover la estabilización económica de las personas desplazadas a través de incentivos al retorno voluntario.

Establecer mecanismos para proteger a la población antes, durante y después del desplazamiento”.²

Por ello es importante que las entidades al ofrecer este servicio, realicen acciones novedosas en algunos de sus programas humanitarios en los cuales garanticen al desplazado la recuperación de su dignidad y desaparezca la victimización la cual tiene como consecuencia el aumento de la emigración a las ciudades, la negación absoluta del retorno y el rótulo “desplazado” para la obtención de las necesidades.

² Atención a población desplazada por la violencia, compendio de políticas y normas, pag 59.

Este proceso de mejoramiento de la experiencia constituye una nueva situación de aprendizaje social, tanto para el profesional como para los participantes, los cuales “aportan sus conocimientos y experiencias contribuyendo a la comunidad para que continúe y aumente su compromiso como actores y ejecutores de su propio desarrollo”.³

El papel que juega el trabajador social dentro de Pastoral Social Movilidad Humana en el Programa de Empleo Humanitario requiere una concepción muy diferente al papel que le corresponde al dirigente, el trabajador social de grupo es fundamentalmente un orientador psicosocial más que un líder de grupo, esta presente en el grupo con el carácter de “orientador psicosocial” para trabajar con el grupo mas bien que por o para el grupo, su influencia es indirecta.

El trabajador social trata de comenzar su trabajo con el grupo en el punto en que sus miembros estén en su propio desenvolvimiento y espera que adelanten solo con la rapidez que estén preparados para hacerlo.

“Cuando el trabajador social es capaz de escuchar al grupo y aceptar sus primitivas ambiciones e ideas domina la tendencia de convertir al grupo a sus ideas o a su manera de hacer las cosas.

Una contribución básica del trabajador social es su fe en la capacidad del grupo para tomar decisiones y hacer juicios sensatos cuando se le dan las oportunidades de hacer sus propios planes.”⁴

³ Fundamentos de la Sistematización, principio de la sistematización, pag.31.

⁴ Servicio Social de Grupo, Trecker Harlighth, Moteideo.

El trabajo consiste básicamente en ayudar al grupo a que este defina el programa que quiere cumplir, tanto en los que atañe al momento puntual de la decisión como también al proceso de examen de las distintas posibilidades que el grupo tiene en vista, ayuda al grupo para que analice con cierta profundidad sus caminos posibles y las consecuencias posibles y en la consecuencia de los mismos, contribuye a que el grupo adquiera sus funciones como una totalidad que juzga y define su propio futuro.

El valor de la "actitud asesora" radica justamente en hacer que el grupo sea capaz de tener en cuenta la lógicamente implicado en las formas y el contenido de las decisiones de capacitarlos para una observación analítica de sus programas y comportamientos.

Para provocar el desarrollo del pensamiento grupal, es imprescindible que el trabajador social domine las siguientes evidencias, capacidades y técnicas:

Debe ser capaz de crear un ambiente de interés reflexivo en el cual el grupo no se oriente tanto en hacer cosas, sino más bien a sopesar y a problematizar los panoramas de acción grupal y de interacción humana existente.

Deberá poseer la firme convicción de que todo grupo humano debe ser capaz, en condiciones favorables de orientarse así mismo hacia la profundización y solución de las dificultades internas y de relación con el ambiente.

El eje central de esa forma de conducción, la constituye el dominio de algunas técnicas de comunicación grupal, donde el trabajador social

como asesor no tiene como objeto dar norma, ni hacer presente su propio pensamiento en el marco grupal, sino que el grupo desenvuelva la complejidad de sus propias dinámicas y horizontes.

La metodología de trabajo social y su especialización con el trabajo social de grupo, constituye una praxis científica que expresa un intento activo de busca, conocer y solucionar determinados problemas reales de integración y ubicación social de individuos y grupos humanos.

“El trabajo se caracteriza por buscar el camino de situaciones sociales, individuales y grupales, basándose en procesos que incluyen una concientización destinada a modificar el sistema de valores y actividades sociales del individuo y el marco social al cual pertenece”.

Por otra parte dentro de la orientación metodológica del trabajo social con grupo encontramos la presencia de tendencias operativas diferenciales que estamos estudiando, lo que evita una situación artificial, empobrecedora de la experiencia.

El trabajo social de grupo se caracteriza por buscar la resolución de problemas y transformaciones de situaciones sociales basándose en una relación dialógica con los sujetos implicados.”⁵

⁵ El Trabajo Social, Teoría, metodología, Investigación. Enrique Di Carlo, editorial EBRURA.

1.10 ESTRATEGIA METODOLOGICA:

Se considera como el mas pertinente y completo para el desarrollo de la sistematización el utilizado por Antonio Puerta el cual describe la sistematización de la siguiente manera:

“La sistematización como disciplina de conocimiento, nos enseña a ligar el trabajo de reflexión a la vida; lo cotidiano como materia prima del trabajo intelectual del pensamiento creativo. Es desarrollar el hábito de pensar en la acción, de reflexión sobre los actos, interpretar los hechos.

PROPUESTA DE ANTONIO PUERTA:

La metodología a utilizar es la de Antonio Puerta, el cual presenta elementos que son de gran importancia para el proyecto de sistematización:

- ❖ Determinación de los antecedentes de la sistematización: Responsables de la iniciativa, tiempo de la iniciativa, responsables de la sistematización, condiciones administrativas, organización interna, alternativas de capacitación.
- ❖ Definición de los propósitos de la sistematización: I Proyecto base de la experiencia, la institución patrocinadora del proyecto.
- ❖ Definición del proyecto de sistematización.

- ❖ Elaborar el diseño metodológico: Variables, indicadores, fuentes de información, técnicas de registros, organización de la información, interpretación d la información.
- ❖ Recuperación del proceso de sistematización.
- ❖ Evaluación de la experiencia.
- ❖ Análisis y Conclusión.
- ❖ Comunicación de la experiencia.

1.11 COMPONENTES

Problema a resolver: Estabilización socioeconómica de los beneficiarios del empleo humanitario de Pastoral Social Movilidad Humana de la ciudad de Cartagena.

VARIABLES	INDICADORES
Personas asistentes	De participación Nivel educativo Asistencia
Metodología	Técnicas Pertinencia
Recurso	Humano Físico Logístico Interinstitucional
Tiempo	Duración Número de capacitaciones realizadas
Relación interpersonal	Comunicación Confianza Credibilidad Respeto

1.12 CRONOGRAMA DESISTEMATIZACION

FASE	ACTIVIDAD	TIEMPO
SENSIBILIZACION	<ul style="list-style-type: none">▪ Información del proyecto de sistematización al equipo de sistematización: Coordinador del empleo humanitario y trabajadores de Pastoral Social.	SEPTIEMBRE
ELABORACIÓN	<ul style="list-style-type: none">▪ Delimitación del objeto de sistematización.▪ Elaboración de variables, estrategias metodológicas y categorías de análisis.▪ Construcción de los instrumentos de registro de información.	SEPTIEMBRE-OCTUBRE

<p style="text-align: center;">APLICACIÓN Y ANÁLISIS</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aplicación de las entrevistas al equipo de sistematización y los instrumentos de recolección de información. ▪ Interpretación y análisis de los resultados. ▪ Producción de teoría. 	<p>OCTUBRE-NOVIEMBRE</p>
<p>EVALUACIÓN</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Concordancia del proyecto con la práctica, debilidades, fortalezas, facilitadores, obstaculizadores, aciertos y errores. 	<p>NOVIEMBRE</p>
<p>CONCLUSIÓN</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Realización de las conclusiones y recomendaciones de la experiencia. 	<p>DICIEMBRE</p>
<p>EXPOSICIÓN</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Escritura y publicación del proyecto de sistematización. 	<p>FEBRERO</p>

2. ANALISIS DEL CONTEXTO

2.1 CONTEXTO INSTITUCIONAL:

RAZON SOCIAL:

PASTORAL SOCIAL-MOVILIDAD HUMANA. Es un órgano creado por el gobierno pastoral de la jurisdicción eclesiástica con la finalidad de prestar un servicio de atención integral a la población desplazada por la violencia, a través de la ayuda humanitaria, su recuperación psicoafectiva y su desarrollo social y humano de nuestro territorio arquidiosano.

MISIÓN:

Brindar servicios de manera integral en beneficio de la población desplazada por la violencia asentada en el departamento de Bolívar, con un fuerte componente, psicosocial, humano, de la atención en las etapas de emergencia y estabilización socioeconómica, con parámetros de calidad, seriedad y honestidad para mejorar la calidad de vida mediante el ejercicio de la ética espiritual, profesional y responsabilidad.

VISION:

Pastoral Social – Movilidad Humana como una organización autónoma atenderá de manera integral a la población en condición de desplazamiento forzoso tanto en el departamento de Bolívar en su área de jurisdicción, como en el resto del país, razón por la que se posesionará y se reconocerá en el ámbito social nacional e internacional, cuenta para el desarrollo de su labor con un equipo interdisciplinario de profesionales calificados que

cuentan su talento, cálida humana que promuevan una cultura de paz a través de la obra evangelizadora y la reconstrucción del tejido social.

VALORES CORPORATIVOS:

Los criterios que han marcado el trabajo institucional son:

- ❖ La promoción de una cultura de paz que se apoya en la experiencia de Dios.
- ❖ La construcción de la democracia como organización de lo público.
- ❖ Empoderamiento de los derechos humanos, base fundamental en la cual se apoyan todos los programas. Es el esfuerzo por pasar de la legalidad formal a la justicia real.
- ❖ Vocación de servicio.
- ❖ Solidaridad como acompañamiento a los desplazados en todo momento.
- ❖ Cooperación para trabajar en equipo para la solidez de la labor realizada en la organización.

NATURALEZA LEGAL:

La Arquidiócesis de Cartagena es una entidad sin ánimo de lucro, tiene personería jurídica en virtud de la Ley 20, Diciembre 18 de 1974 aprobatoria del concordato vigente entre el Gobierno Colombiano y la santa sede, que en su artículo 4 dice: "El estado reconoce verdadera y propia personería jurídica a la iglesia católica, igualmente a las diócesis, comunidades religiosas y demás entidades eclesiales a las que la ley canónica otorga personería jurídica, representadas por su legítima autoridad."

Su actual representante legal es el excelentísimo señor arzobispo CARLOS JOSÉ RUISECO VIEIRA, quien tomó posesión el 23 de octubre de 1983.

En razón del decreto 2500, artículo 5 de 1986, no está obligada a liquidar y pagar cuota de retención en la fuente.

COBERTURA DE USUARIO:

Pastoral Social – Movilidad Humana atiende una población aproximadamente de 3000 personas desplazadas, sin olvidar que este número va aumentando diariamente.

Además que atiende una población, que es objeto de proyectos bandera que se llevan a cabo en los siguientes municipios:

- ❖ VILLANUEVA: “Fomento a la producción y a la agro industrialización de la caña panelera en dicho municipio”, cuyos beneficiarios son 150 familias.
- ❖ MARIA LA BAJA: “Generación de empleo productivo para el restablecimiento de 245 familias desplazadas de MAMPUJAN, a través del cultivo del ñame espino, yuca y maíz en el departamento de Bolívar”.
- ❖ CARMEN DE BOLIVAR: Beneficiarios 664 familias.
- ❖ SAN JACINTO: Con 800 familias beneficiadas.

LOCALIZACIÓN:

Pastoral Social – Movilidad Humana se encuentra ubicada en el barrio La Consolata manzana C, lote 15 de la ciudad de Cartagena.

PROBLEMAS ATENDIDOS:

En su accionar la Pastoral Social – Movilidad Humana desde el año de 1994 ha venido desarrollando un servicio de atención integral a la población desplazada, el cual cobró su fuerza principal con investigación sociológica

adelantada por la conferencia episcopal de Colombia, dando como resultado el primer estudio aproximativo sobre el fenómeno en la nación de Colombia.

Este estudio permitió discernir políticas de acción socio-pastoral para atender la población desplazada.

Es así como desde entonces han venido prestando servicio a esta población colocando el énfasis en los siguientes aspectos:

- ❖ La investigación del fenómeno.
- ❖ Atención de emergencia.
- ❖ Fortalecimiento hacia la estabilización socio-económica.
- ❖ La construcción de la democracia.
- ❖ Trabajo psicosocial.

PROGRAMAS:

ATENCIÓN HUMANITARIA DE EMERGENCIA:

Atención alimentaria: Hace referencia a la entrega de mercados y de todo cuanto puede contribuir en la solución de aquellas situaciones que no dan espera y deben ser atendidos según lo dispuesto por la ley 387, pensando en el bienestar de las personas independientemente de su condición, origen, sexo y religión.

ATENCIÓN ALIMENTARIA PRORROGABLE:

Va orientada al apoyo que se le puede brindar a personas que llegan a Cartagena en condiciones de desplazamiento forzoso, pero donde deben construirse escenarios de supervivencia en un mundo que no es precisamente el agrícola y campesino de donde salieron, es por eso que se

ha diseñado como estrategia incentivar procesos de formación y capacitación para que en un periodo de tres meses iniciales aprendan cuanto al orden de la producción para sus sostenimiento autónomo y el de sus familias, se vea la posibilidad de retornar en las condiciones dignas y seguras, y se supere la victimización y dependencia.

ATENCIÓN NO ALIMENTARIA::

Kit de Hábitat de Clima Cálido: Pretende fundamentalmente un mínimo de condiciones dignas que propicien la tranquilidad y la serenidad a las personas que llegan a Cartagena, desprovistas de todo. La dotación del kit de hábitat de clima cálido es unipersonal para aquellos que deben alojarse en casa de familiares y/o amigos.

Kit de cocina y vajilla: Como su nombre lo indica se encarga de beneficiar a personas seleccionadas para la dotación de enseres domésticos.

Salud e higiene: Este se ofrece desde una perspectiva psicosocial, es la educación en la prevención y atención de casos concretos que se presentan en la vida familiar.

Entrega de drogas especializadas: Se encarga de facilitar las drogas con costos elevados a las personas que realmente lo ameriten.

Asistente Psicosocial: Se hace énfasis a la parte humana de las familias que han llegado desplazadas a la comunidad, desarraigadas de su hábitat natural padeciendo con ellos las consecuencias de las rupturas de los tejidos naturales y sociales, estos en su mayoría son campesinos, artesanos, asalariados rurales que llegan con baja autoestima.

Gastos funerarios: Se subsidian los gastos funerarios en cuanto a la adquisición de cajas mortuorias y arrendamiento de las fosas.

Alojamiento en casas multifamiliares: De acuerdo a la situación de cada familia se puede acceder al alojamiento que incluye el pago del servicio públicos por un periodo de tres meses.

PROCESO DE IDENTIFICACIÓN PERSONAL:

Es una estrategia que hace posible la identificación de la personas para que el debido acceso a los programas que tienen con la población desplazada en la institución.

EMPLEO HUMANITARIO DE EMERGENCIA:

Dentro de la perspectiva Psicosocial el empoderamiento tiene un especial significado, y a este se llega en la medida en que las personas desplazadas vayan alcanzando su autonomía. Es por ello que el ofrecimiento de oportunidades será la parte determinante para que estas personas en un empleo de emergencia redescubran la posibilidad de reconstruir su vida. Es superar la dependencia y sentirse útil.

TRANSPORTE RETORNO O REUBICACIÓN :

Se encarga de crear condiciones favorables para que las personas puedan retornar o reubicar en condiciones dignas y seguras."Cada hombre esta llamado a florecer allí donde Dios lo sembró". Esto se realiza a través de alianza estratégicas que van desde el dialogo con los actores del conflicto armado a través del CICR y de la comisión facilitadora de paz de Bolívar.

ORGANIZACIONES FORMALES E INFORMALES:

Pastoral Social Movilidad Humana es una organización en la que actualmente no existen grupos formales como tal. Por otra parte se conformo un equipo de fútbol (considerado como una organización informal), conformado por funcionarios del institución y desplazados que han sido beneficiarios de los diferentes programas que llevan a cabo en la organización.

RELACIONES INTERINSTITUCIONALES:

ALIANZA ESTRATEGICA: Una relación abierta de distintas instituciones que se asocian, cuya fortaleza radica en los aportes diversos pero complementarios que cada uno hace para alcanzar un objetivo común acordados por las partes, hacen parte de esta alianza las siguientes instituciones:

- ❖ Fundación Panamericana para el Desarrollo. FUPAD.
- ❖ RED de Solidaridad Social.
- ❖ Programa Mundial de Alimentos. PMA.
- ❖ Gobernación.
- ❖ Municipio.
- ❖ SENA.
- ❖ Universidad de Cartagena.
- ❖ ICA.
- ❖ Instituto Colombiano de Bienestar Familiar. ICBF.
- ❖ DANSOCIAL.
- ❖ INCORA.
- ❖ Médicos sin Fronteras.

EXPERIENCIAS DE SISTEMATIZACION

Pastoral Social – Movilidad Humana como formuladora y ejecutora de proyectos tanto productivo (corregimientos), como de emergencia (Cartagena) contando con la evaluación de los mismos en el transcurso de su ejecución; siendo esta realizada por un profesional de trabajo social, mirándose como intento de sistematización carentes de algunos elementos que permitan la reflexión y reorientación de las experiencias de sus proyectos.

CULTURA ORGANIZACIONAL:

Por cultura se entiende un conjunto de normas, reglas, valores, creencias, ideologías conductas y formas de ver la vida, que llevan a las personas a adoptar comportamientos y actitudes propias del espacio geográfico donde se desenvuelven, al interactuar las personas crean un cúmulo de relaciones en cualquier espacio ya sea familia, grupo o comunidad, mas no escapan de ello las organizaciones.

Pastoral Social – Movilidad Humana como organización pertenece a la Arquidiócesis de Cartagena, cuenta con 25 empleados distribuidos en diferentes áreas:

- ❖ Agronomía.
- ❖ Enfermería.
- ❖ Trabajo Social.
- ❖ Contaduría.
- ❖ Administración.
- ❖ Promoción social.
- ❖ Derecho.
- ❖ Ingeniería en Sistemas.
- ❖ Servicios Generales.

Las edades de los funcionarios oscilan entre los 18 a 51 años, perteneciendo de igual forma a diferentes grupos etéreos en los cuales el 34% son hombres y el 66% son mujeres. El 34.5% son de Cartagena y un 65.6% son nativos del Carmen de Bolívar, Sincelejo y San Jacinto.

Al interior de la organización existe una comunicación formal, unidireccional. Es decir, esta se da desde la directiva hasta los subalternos pocas veces se pueden expresar opiniones ya que casi nunca son tomadas en cuenta puesto que las decisiones son tomadas por los altos mandos, mostrándose como una dificultad el no existir una comunicación de doble vía. No existe una interacción entre los informes entregados por los funcionarios y el superior inmediato que permita establecer una retroalimentación en los procesos de servicio, por lo cual se recae en errores en los procesos de servicio que impiden el avance del proceso y los resultados esperados.

El tiempo no es suficiente para asegurar que todas las personas sepan el funcionamiento global de la institución y de su lugar en ella.

Por otra parte el espacio físico es muy reducido para el número de personas con que cuenta la organización, no permitiendo la realización cabal de actividades de algunos profesionales que allí trabajan, existen cuatro oficinas disponibles: La dirección o gerencia de proyectos, Administración, Sistema y Trabajo Psicosocial, no permitiendo el desempeño de las personas que ejecutan proyectos productivos en los municipios: Carmen de Bolívar, San Jacinto, María la Baja y Villa Nueva quienes se ubican en el bohío de la Institución.

En esta organización no hay líderes demarcados, siendo liderada a la vez por los altos mandos generando conflictos internos con los funcionarios

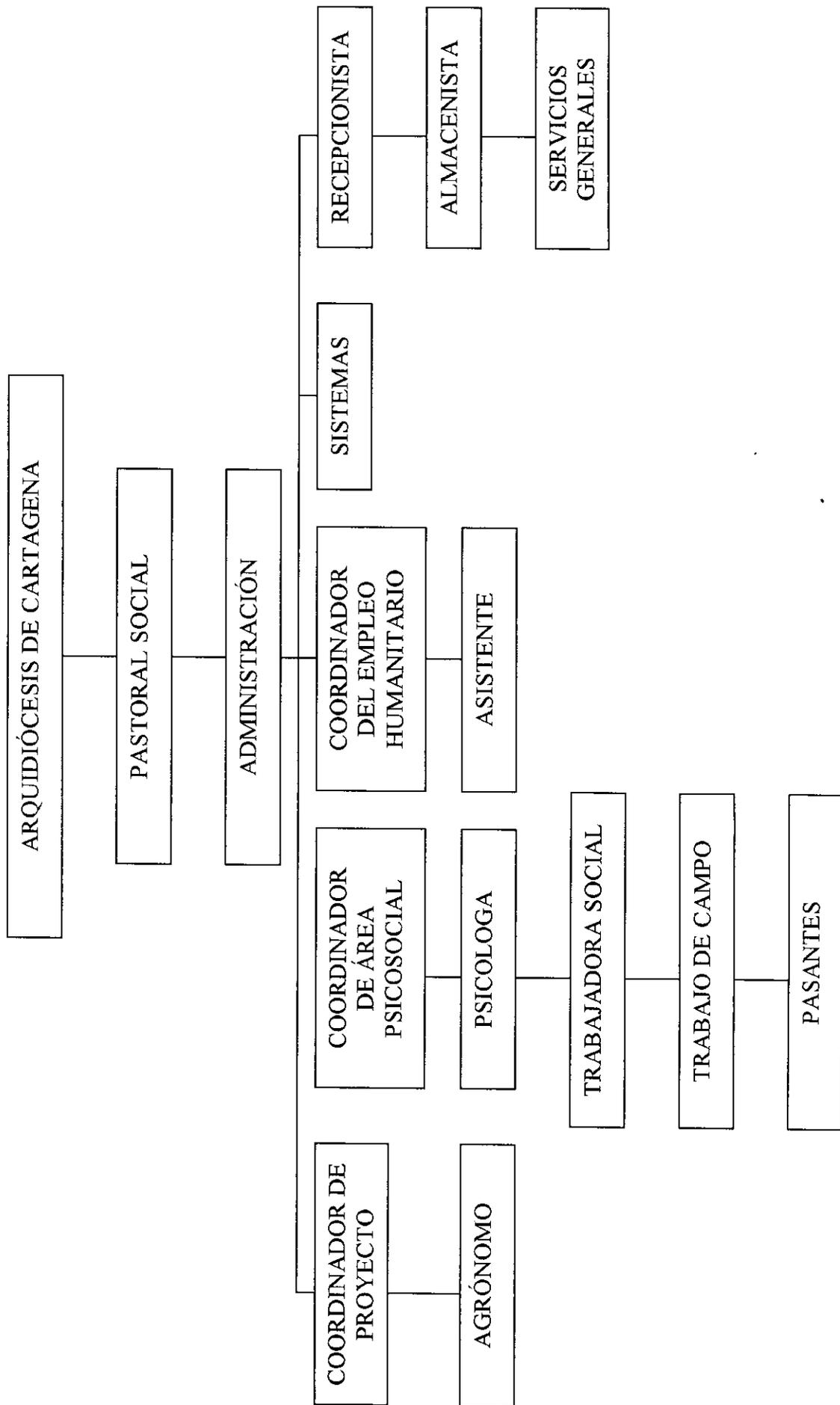
subalternos de esta, se presentan líderes democráticos, paternalistas y naturales, este último se hace en ocasión y espacio.

En cuanto a los procesos de concentración cada cual expone sus ideas aceptando sin objeciones las decisiones tomadas en unificación

En lo relacionado a los incentivos se encuentran los económicos dándose a través de una bonificación a los funcionarios dependiendo del área donde desempeñan su labor. Se encuentran de igual forma los morales donde se observa el respeto al individuo como tal, un poco de tolerancia. En algunas ocasiones no se reconoce el trabajo de los profesionales que allí laboran.

Algo importante que se debe resaltar como aspecto positivo de Pastoral Social – Movilidad Humana es la cohesión de grupo que existe, lo que se convierte en una fortaleza para la prestación de buenos servicios y organización de actividades, realizando a su vez cada cual de forma eficiente su trabajo para brindar a los beneficiarios de los diferentes proyectos llevado a cabo por la organización, un servicio con calidad, la dirección confía en que se hace bien el trabajo sin estar vigilando constantemente al funcionario, siempre existe un aire de entusiasmo al interior de la Institución y los funcionarios tratan de encontrar métodos creativos y nuevos para mejorar su trabajo.

ORGANIGRAMA PASTORAL SOCIAL



2.2 PROYECTO DE INTERVENCIÓN

ACOMPañAMIENTO PSICOSOCIAL DE A LOS BENEFICIARIOS DEL
PROGRAMA DE EMPLEO HUMANITARIO DE PASTORAL SOCIAL
MOVILIDAD HUMANA CARTAGENA”

PRESENTADO POR
CALUDIA FLOREZ BUELVAS

PRESENTADO A
ROSA JIMENEZ AHUMADA

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
PROGRAMA DE CIENCIAS SOCIALES Y EDUCACION
PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL, X SEMESTRE

INTRODUCCIÓN

Uno de los problemas sociales mas agudos que ha vivido el país, es sin duda el desplazamiento, donde miles de familias tienen que abandonar sus parcelas y sus comunidades para estar a salvo de los grupos subversivos.

El presente proyecto es un "proyecto objetivo", es decir, busca remediar y ser proactivo en la Asistencia de Empleo Humanitario para dar una respuesta económica, social, psicológica y espiritual a las necesidades de las familias desplazadas; a la vez presenta matices "investigativos" con los cuales se incrementa el conocimiento mucho mas veraz y profundo de este fenómeno para una atención acertada y eficaz a las personas que continúen siendo victimas de los desalojos en el territorio Nacional.

Para que la persona desplazada restablezca su vida es necesario contar con un oficio que le permita un ingreso diario, el Empleo Humanitario es el comienzo de una estabilidad que genera y garantiza alternativas para la subsistencia del desarrollo sostenible de las familias desplazadas, pero esta concepción no debe caer en el asistencialismo, aunque es un deber del Estado brindar la ayuda necesaria, es la persona quien deberá continuar su proyecto de vida para que desaparezca el rótulo de "desplazado" ya que esta situación es transitoria y no podrá depender toda la vida del Estado.

JUSTIFICACIÓN

Es un desafío para las familias desplazadas el construir una forma de vida diferente a la que llevaban antes del desplazamiento. El ritmo de vida del campesino es monótono pero seguro con respecto al trabajo para conseguir el alimento diario de sus familias. El ubicarse en una ciudad desconocida crea en ellos un sentimiento de desesperación, desconfianza e individualismo, los cuales no permiten relacionarse con otras personas, amoldarse a diferentes situaciones y la solución de conflictos que surgen al formar grupos para la consecución y permanencia del Empleo Humanitario ya que en casos extremos llegan los negocios a desaparecer quedando el desplazado en una situación igual o peor de como llegaron en un principio a la ciudad, pues nace nuevamente los sentimientos anteriormente mencionados contribuyendo al aumento de la delincuencia común.

Por ello es menester realizar un trabajo de "interacción humana" la cual esta constituida por los siguientes componentes: Aligación y egocentrismo, conocimiento mutuo y recelo, comunicación e incomunicación, comprensión y prejuicio, amor y odio, fe y angustia, aceptación y rechazo, adhesión y desconfianza, cooperación y conflicto, organización y desorden; los cuales concientizan a la persona a encauzar el curso de sus relaciones y las circunstancias que se presentan tanto a nivel individual como grupal, para garantizar el comienzo de un empleo que no solo será un recurso económico para la satisfacción de sus necesidades sino también una forma para socializarse en busca de la prosperidad.

El grado de instrucción que presentan las personas desplazadas no garantiza la obtención de un empleo remunerado limitándose a la economía informal, por ello mediante una instrucción adecuada se disminuirá este aspecto particular y poco conveniente para la satisfacción de las necesidades.

La intervención profesional permitirá facilitar su inserción a la vida socio económica de la ciudad por lo cual los empleos surgidos serán empleos calificados que generan la industria y el comercio.

OBJETIVOS

GENERAL:

Acompañar a las personas beneficiarias del Empleo Humanitario durante todo el proceso para recuperar su dignidad humana y sean autogestoras de su desarrollo.

ESPECIFICOS:

- ❖ Generar procesos de construcción de tejido social a partir del Empleo Humanitario.
- ❖ Fortalecer y actualizar la atención psicosocial a los grupos conformados en el Empleo Humanitario.
- ❖ Capacitar con un plan de acción, flexible a las circunstancias del desplazado para la toma de decisiones de su proyecto de empleo.
- ❖ Realizar un seguimiento de carácter financiero y social de los proyectos aprobados y surtidos en el año 2001.
- ❖ Concientizar y promover en el grupo la participación activa y democrática del trabajo en equipo.
- ❖ Promover la aceptación de los valores de solidaridad, honestidad y confianza en las personas desplazadas como ética para el desarrollo de su proyecto de Empleo Humanitario.

METAS

- ❖ Capacitación de 50 personas desplazadas cabezas de familia en los proyectos de empleo que escogerán.

- ❖ Capacitación en valores de solidaridad, honestidad y confianza a 50 personas desplazadas cabezas de familia.

- ❖ Aprobación y surtido de 70 negocios generados en el Empleo Humanitario.

- ❖ Mantener activos los 70 negocios generados en el Empleo Humanitario por medio del seguimiento y control social de los grupos.

MARCO

1. TEORICO:

Como parte de una estrategia de comunicación para la difusión y el respeto de los Derechos Humanos la Red de Solidaridad Social, las Naciones Unidas y el CONPES han realizado publicaciones donde consignan el tratamiento del fenómeno del desplazamiento.

“Las autoridades competentes tratarán de involucrar a las personas afectadas, en particular a mujeres, en la planificación y gestión de sus reasentamientos”.

7° Principio General de las Naciones Unidas.

“La consecución mas inmediata del desplazamiento es la satisfacción de las Necesidades Básicas Insatisfechas de la población, asociada con una situación de desprotección y vulnerabilidad. La Atención Humanitaria prevé la puesta en marcha de servicios de emergencia.”

Documento 3057 del CONPES.

“La estabilización económica consiste en generar alternativas de subsistencia, dicha estabilidad se logra a través de proyectos concertados entre la comunidad desplazada y entidades territoriales competentes”

Documento 3057 del CONPES.

“La estabilización económica está basada en la identificación y fortalecimiento de sus propias capacidades y está dirigida al fortalecimiento

del capital humano y social de los desplazados que les garanticen sus formas de subsistencia”.

Desarrollo y Consolidación de programas,
Red de Solidaridad Social.

2. LEGAL:

Por medio de la Ley 387 se adoptan medidas para la prevención del desplazamiento forzado; atención, protección, consolidación y estabilización socioeconómica de los desplazados internos por la violencia en la Republica de Colombia.

“Las medidas deberán permitir el acceso directo a los desplazados en particular a los programas relacionados con:

1. Proyectos productivos.
2. Sistema nacional de reforma agrícola y desarrollo del campesino.
3. Fomento de la microempresa.
4. Capacitación y organización social.
5. Planes de empleo humanitario urbano y rural.
6. Atención social en salud, educación y vivienda.”

Ley 387 de 1997 capitulo II, sección 6, articulo 7.

3. CONCEPTUAL:

“Las consecuencias de los desplazamientos en las personas es más psicológica que económicas, ya que con el transcurrir del tiempo pueden adquirir otras tierras, enseres, animales, etc asentándose en municipios diferentes para continuar su existencia; pero el hijo perdido, el amor por su tierra, la vida tranquila que llevaban en el campo no pueden ser remplazadas por miles de pertenencias que pueden obtener, comprar o lograr en un lugar al cual no pertenecen”.

“Las personas desplazadas se ven en la necesidad de recurrir a la Ley para el cumplimiento de sus derechos, sin embargo se pueden detectar las incomodidades al solicitar la Ayuda Humanitaria, ya que el campesino es un ser trabajador que hasta el momento del desplazamiento, todas sus pertenencias han sido conseguidas por medio del trabajo de sus tierra”.

METODOLOGÍA

La propuesta metodológica para el proyecto es la Investigación Acción Participativa (IAP), ya que esta presenta como estrategia el involucrar plenamente a la comunidad en el conocimiento, análisis de su realidad y solución de sus problemas, es así que por medio de las capacitaciones y el acompañamiento se busca generar conjuntamente, desplazados y profesionales, lo necesario para la creación de acciones adecuadas a su realidad, sumándole a esto el beneficio directo e inmediato que se logra con esta metodología.

La persona deberá comprender que su situación de desplazado es hecho histórico, por lo cual deberá sobreponerse a las consecuencias que este ocasiona y reconocer que no puede vivir siempre de la Ayuda Humanitaria, es responsabilidad personal forjar su proyecto de vida. Por ello la IAP mas que una metodología de acción participante es una “educación – aprendizaje” donde se realizan procesos de identificación a los problemas, a las experiencias dentro de una situación social para emprender acciones que cambien esa situación; de esta manera las personas se desprenderán progresivamente de la tutela de Pastoral Social – Movilidad Humana o del profesional a cargo del programa hasta lograr su propia autonomía.

Con respecto a las desventajas de este método, se procurará no incurrir en las principales dificultades, las cuales son:

- ❖ La no identificación clara de los papeles del profesional dentro del proceso.

- ❖ La dependencia de las personas hacia el profesional, influyendo esto en la responsabilidad y compromiso de los beneficiarios del programa.
- ❖ El logro de procesos aislados mas que el fortalecimiento de la organización grupal.

Esta metodología facilitará llevar a cabo las cinco fases del trabajo con cada uno de los grupos beneficiarios del Empleo Humanitario, las cuales son:

1. Sensibilización y concientización del trabajo en equipo.
2. Conocimiento y conformación de grupos para el Empleo Humanitario.
3. Capacitación.
4. Elaboración del proyecto de empleo.
5. Seguimiento del proyecto de empleo.

Estas fases se complementarán con la interacción continua entre los conocimientos aportados por el profesional y el saber campesino, ya que es un proceso de tipo social y requiere un aprendizaje total de los individuos involucrados. La IAP (Investigación Acción Participativa) permitirá combinar la investigación, la educación, el aprendizaje y la acción, de esta manera conocer y analizar una realidad en sus momentos constitutivos:

- ❖ Problemas, procesos de resolución de conflictos.
- ❖ La percepción que tienen las personas de ellos mismos.
- ❖ Las experiencias vivenciales dentro de la situación social concreta (el desplazamiento) .
- ❖ Empezar acciones tendientes a cambiar la realidad.

Se hace necesario recordar que el aprendizaje no se concentra en procesos educativos formales o escolarizados sino en conocimientos en torno a la realidad de las personas.

RECURSOS

La ejecución del proyecto contará con los siguientes recursos fundamentales para la eficiencia de las actividades programadas:

1. RECURSO HUMANO:

- ❖ Personas desplazadas que se encuentran en la etapa de la emergencia y forman parte del programa de Empleo Humanitario
- ❖ Personas desplazadas que han sido beneficiadas con el Empleo Humanitario para compartir sus experiencias individuales y grupales durante la obtención de la Ayuda Humanitaria de empleo.
- ❖ Profesionales del área social: 1 Psicóloga, 3 Visitadores de campo, 1 Trabajadora Social, para el acompañamiento psicosocial del individuo y los grupos que se conformarán en el proceso.
- ❖ Profesionales del área económica: 1 contador, 1 administrador de empresas, los cuales tendrán a cargo las capacitaciones en esta área.
- ❖ Asesores de los distintos negocios productivos existentes en la ciudad de Cartagena, como tenderos, carniceros, comerciantes.

2. RECURSO MATERIAL:

- ❖ Bibliografías con temas relacionados a: Trabajo en equipo, dinámica interna de los grupos y valores de solidaridad, confianza y honestidad.
- ❖ Carpetas con las hojas de vida de las personas desplazadas.
- ❖ Elementos audiovisuales que permitan una mejor comprensión de las temáticas a tratar en las capacitaciones, como: videos, grabaciones, carteleras, folletos.

- ❖ Equipos: televisor, V.H.S, video-cassettes, grabadora, cassettes, papelógrafo, pliegos de papel periódico, marcadores, cámara fotográfica, rollo fotográfico, computador, hojas de block en blanco, lápices, sacapuntas, sillas, mesas.

3. RECURSO FISICO:

- ❖ Salón de reuniones de Pastoral Social - Movilidad Humana.
- ❖ Establecimiento de los negocios que serán aprobados y surtidos en el proyecto.

CRONOGRAMA

El proyecto tendrá una duración de cinco meses en los cuales se trabajará con los grupos de personas desplazadas que ingresen al programa de Empleo Humanitario.

El proyecto contará con tres grandes momentos:

1. Ejecución.
2. Seguimiento.
3. Evaluación.

En cada grupo conformado se trabajaran cinco fases:

1. Sensibilización y Concientización.
2. Conocimiento y conformación de grupos de trabajo.
3. Capacitación.
4. Elaboración del proyectos.
5. Seguimiento.

Estas fases se desarrollaran en un tiempo límite de dos meses, asistiendo dos veces por semana a las capacitaciones, puesto que la Atención en la Emergencia tiene una duración de tres meses, desde el tercer mes la familia recibe su último mercado y emerge de la ayuda humanitaria.

FASES	ACTIVIDADES
Sensibilización y Concientización	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo de encuestas. - Talleres individuales. - Impartir información del Empleo Humanitario.
Conocimiento y Conformación de grupos	<ul style="list-style-type: none"> - Talleres grupales. - Trabajos en equipos. - Creación de grupos para el Empleo Humanitario.
Capacitación	<ul style="list-style-type: none"> - Capacitación en contabilidad. - Capacitación especializada.
Elaboración del proyecto	<ul style="list-style-type: none"> - Elección del proyecto a realizar. - Descripción del proyecto. - Cotizaciones.
Seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Valoración del proyecto. - Aprobación del proyecto. - Surtido del proyecto. - Acompañamiento del desarrollo del proyecto.

El proyecto tendrá un seguimiento continuo de recolección de información para el tratamiento pertinente de las diferentes anomalías que puedan presentar cada grupo del Empleo Humanitario, lo cual contribuirá al óptimo desarrollo de los grupos de trabajo.

La evaluación del proyecto se realizará en dos cortes evaluativos que permitirá revisar y perfeccionar las actividades del Empleo Humanitario,

estos cortes serán bimestrales, es decir, el primer corte se realizará en el mes de agosto y el segundo en el mes de noviembre. Estos permitirán confrontar la calidad de vida que han alcanzado los beneficiarios del Empleo Humanitario.

MOMENTO	JUL	AGOS	SEP	OCT	NOV	DIC
Ejecución	X	X	X	X	X	X
Seguimiento		X	X	X	X	X
Evaluación		X			X	

3. DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

3.1 RECUPERACION CRONOLÓGICA DE LA EXPERIENCIA:

La recuperación de la experiencia parte de unas fases que fueron implementadas durante la experiencia.

Esta se realizó por medio de una reconstrucción del proyecto de acción, aplicación de *instrumentos de información*, análisis de los mismos, fichas de observación, producción de teoría y conclusiones.

Actividades encaminadas al mejoramiento de la práctica social y a reflexionar sobre los actos, interpretando los hechos.

Por medio de la recuperación de la experiencia se pueden detectar las falencias y fortalezas durante el proceso, el cual son de gran utilidad para adquirir conocimiento y crear nuevas formas de intervención que se ajusten a las necesidades de los actores en este caso las personas desplazadas beneficiarias del Empleo Humanitario de emergencia de Pastoral Social Movilidad Humana.

El primer paso es adquirir conocimiento del programa del empleo humanitario, el cual se logró por medio de una entrevista informal, no estructurada del coordinador y la revisión bibliográfica de la propuesta técnica de Pastoral social y los informes mensuales del Empleo Humanitario, siendo estas las únicas fuentes existentes en la Entidad.

El Empleo Humanitario fue creado por Pastoral Social Movilidad Humana Cartagena en el mes de septiembre del año 2000 y comenzó a ofrecer su servicio en octubre del mismo año, los proyectos surgidos desde octubre a enero de 2001 no realizaron capacitaciones de ninguna índole, sólo se aprobaron por que estas familias estaban necesitadas de un empleo, el primer empleo " pase de conducción" en el mes de octubre fue donado por la psicóloga de ese entonces ya que aún no se tenía el recurso disponible pero luego este monto le fue reembolsado.

Al aumentar la población desplazada atendida durante el año 2001, el SENA propone realizar capacitaciones de desarrollo empresarial, convirtiéndose esta como requisito para la obtención del empleo humanitario además de conformarse en grupo; el curso se realizaba en las horas de la mañana, dos días a la semana en las instalaciones de la Entidad, luego las personas tramitaban el formato y posteriormente las cotizaciones del proyecto, lo demás era cuestión de tiempo para que fuera aprobado y surtido, lo que provocó que muchas personas se desanimarán al pensar que esto tomaba mucho tiempo perdiendo la persona todo contacto con la Institución y otras no se sentían a gusto con el grupo al cual pertenecían ya que en algunas ocasiones su ingreso no era voluntario, desconocían a sus integrantes o no presentaban conocimiento de la actividad que proponían realizar; no hubo un seguimiento oportuno lo que produjo que muchos proyectos se desintegraran regresando a la Institución pidiendo una prorrogas o seguimiento a su negocio sea porque este haya quebrado, necesita de mas surtido o por que uno de los integrantes no ha sido leal ni responsable con el proyecto, quedando quebrado el negocio en menos de tres meses, estas situaciones y otras como conflictos personales, egoísmo, desconfianza y desanimo para trabajar se detectaron con una

muestra de 30 negocios surtidos desde noviembre de 2000 a junio de 2001, por ello se propuso capacitar a los actuales integrantes del Empleo Humanitario en procesos sociales como comunicación, concertación, manejo de conflictos que les facilite la convivencia con las demás personas que se encuentran en la misma situación de desplazamiento forzoso; además se propone realizar un seguimiento a los proyectos surtidos como estrategia de evaluación para detectar los problemas dentro del negocio y acompañar a los integrantes a la solución de estos para alcanzar la reestabilización socio económica que se expone en la Ley 387 de 1997 para disminuir con los índices de desempleo y pobreza que afronta el país.

FASE DE EJECUCIÓN:

En el mes de julio se dio inicio al proyecto de "Acompañamiento psicosocial a los beneficiarios del Empleo Humanitario de Pastoral Social Movilidad Humana Cartagena" con capacitaciones de tipo social que permiten un mejor desempeño a nivel personal y laboral entre las personas tratando temas como: escala de valores, resolución de conflictos, comunicación eficaz, dinámica interna de los grupos y toma de decisiones.

Se realizaban las capacitaciones los martes y jueves de 8:30 a 11:30 a.m, durante este mes asistieron 77 personas las cuales eran remitidas por los coordinadores de campos, la recepcionista, la trabajadora social y/o la psicóloga.

De esta manera se impartieron realizaron 4 reuniones en las cuales se trataron los temas anteriores en forma de mesa redonda y talleres participativos de reflexión de lecturas.

Los grupos que se conformaron para la obtención del empleo se realizaron de manera voluntaria entre ellos mismos con las personas que tenían los mismos deseos de formar "x" proyecto o por que viven en el mismo barrio.

Al finalizar el mes, aquellos grupos que cumplían con los requisitos de asistencia de por lo menos a 4 reuniones, cotizaciones completas, conformación de grupos de mínimo 3 personas, se les diligenció junto con ellos el formato para adquirir el Empleo Humanitario, esos fueron aprobados por el coordinador de proyectos y por último surtidos por el coordinador del empleo humanitario.

En este mes se surtieron 27 proyectos con los cuales se beneficiaron 381 personas.

En el mes de agosto se continuaron las capacitaciones de tipo social pero se le agrego el componente empresarial con temas de: Dirección y trabajo en equipo, función del dinero, manejo de libro de contabilidad ,y el ahorro; estos reuniones fueron orientadas por el contador de la institución, experiencias de las personas que han trabajado en diferentes negocios y la utilización de 6 módulos de trabajo del microempresario gestionado con un administrador de empresas.

Los talleres fueron realizados con una metodología participativa pero esta se diferenció del mes anterior ya que se realizó en un aspecto más formal puesto que los temas a tratar necesitan de concentración y objetividad para su entendimiento; los talleres son realizados en un lenguaje sencillo y con ejemplos de la vida cotidiana.

En este mes al igual que el anterior y el siguiente se realizaron las tareas de las 5 fases por las cuales el grupo debe pasar para obtener el empleo humanitario, a saber:

1° FASE: Sensibilización y Concientización: En esta fase se desarrolla un proceso importantísimo el cual es el primer contacto de conocimiento entre el profesional y la persona desplazada, en este debe crearse un ambiente sociable en el cual se pueda concientizar a la persona de los derechos y las deberes que tiene para la obtención del Empleo Humanitario.

Tareas: Talleres individuales, impartir información del programa de Empleo Humanitario.

2 FASE: Conocimiento y Conformación de grupo: En esta se realiza un conocimiento a nivel grupal, punto indispensable para la creación de los equipos de trabajo.

Tareas: Talleres grupales, trabajo en equipo, creación de grupos.

3 FASE: Capacitación: En esta fase se desarrollan los temas propuestos para los talleres con todas las ayudas didácticas necesarias.

Tareas: Capacitación en contabilidad, capacitación empresarial y capacitación social.

4 FASE: Elaboración del proyecto: Durante esta fase el profesional debe estar guiando a grupo ya que aquí se desarrolla la elección del negocio que será la base de su sostenibilidad.

Tareas: Elección del proyecto, descripción del proyecto, gestión de cotizaciones y elaboración del formato.

5 FASE: Seguimiento: Esta fase es realizada por el comité evaluador de la institución el cual tiene la última palabra en aprobar el proyecto y la financiación del mismo.

Tareas: Valoración del proyecto, aprobación y surtido de este.

En este mes asistieron 100 personas a las capacitaciones 20 de ellas vienen del mes anterior, para cumplir con el requisito de asistencia, 55 aún no han conformado grupos y los 25 restante vienen por primera vez.

Se surtieron 20 proyectos, beneficiándose 273 personas.

En la fase de capacitación, el Sena formó parte con los temas de identificación de potencialidades, calidad y cantidad de producto, toma de decisiones, identificación de la idea de negocio.

El Sena era el encargado de este aspecto pero por termino de contrato y falta de solicitud por parte de Pastoral Social no se hicieron presente en los meses siguientes, sin embargo la institución presenta un programa de capacitaciones en las cuales ofrecen sus servicios y si la entidad acepta realizan las capacitaciones sin costo alguno, sin embargo existe el requisito que el número de personas a capacitar sea mayor de 30, lo que no es inconveniente para Pastoral Social.

Estas capacitaciones se realizan los martes y se complementaban con las capacitaciones sociales los jueves ambos en las horas de la mañana.

Se realizaron las cinco fases de los meses anteriores con mayor participación de las personas ya que de estas cien asistieron 72 personas mas de tres veces, a las siete reuniones del mes surtiéndose 99 proyectos, de los cuales se beneficiaron 1300 personas.

Por cuestiones de termino de convenio de Pastoral Social Movilidad Humana con la RED de Solidaridad se suspendieron las capacitaciones, siendo el 25 de septiembre la última de las capacitaciones y realizando la fase cuatro y cinco del grupo en el mes de octubre debido al número elevado de proyectos.

OTRAS ACTIVIDADES:

Durante estos cuatro meses (Julio-Octubre de 2001) se han realizado actividades alternas al proyecto, las cuales son programadas por la institución y aunque no se esta en la obligación de participar de ellas, el formar parte activa aporta a la formación profesional y personal.

ACTIVIDADES	DESEMPEÑO	TIEMPO
*Primer encuentro para la evaluación del proyecto de siembra y comercialización de yuca, ñame y maíz del Carmen de Bolívar	Coordinador del recurso financiero. Coordinador del tiempo de esparcimiento. Transcriptor del informe del encuentro.	JULIO
*Primer encuentro para la evaluación del proyecto de siembra y comercialización de yuca, ñame y maíz de San Jacinto.	Apoyo logístico en las actividades.	AGOSTO
*Primer encuentro para la evaluación del proyecto de siembra y comercialización de la caña panelera de Zipacoa.	Acompañamiento al personal invitado en el lugar de estadía.	
*Primer encuentro para la evaluación del proyecto de siembra y comercialización de la caña panelera de Maria La Baja.	Coordinador del tiempo de esparcimiento.	
Elaboración de listado de proyectos para ser aprobados y Transcripción del informe del mensual.	Responsable	JULIO, AGOSTO, OCTUBRE.
Recepción de las personas que solicitan información de su proyecto o entregan cotizaciones.		JULIO, AGOSTO,

Elaboración de un nuevo formato para obtener el empleo humanitario.	Responsable.	SEPTIEMBRE, OCTUBRE.
Ordenamiento de las carpetas de los proyectos del empleo humanitario (proyectos anulados, sin cotización, con cotización, con una familia, aprobados).		AGOSTO.
Semana por la Paz.	<p>Coordinador de las charlas de Derechos Humanos y Resolución de Conflictos para los beneficiarios del empleo humanitario.</p> <p>Participación en la caminata por la paz.</p> <p>Colaborador en las tareas del bingo – almuerzo ofrecido a los desplazados.</p>	AGOSTO
Encuentro para la evaluación de las funciones desempeñadas en pastoral Social.	Participante.	SEPTIEMBRE

FASE DE SEGUIMIENTO:

Esta fase consiste en visitar a los negocios surgidos desde el mes de julio, inicio del proyecto de acompañamiento psicosocial a los beneficiarios del empleo humanitario, para evaluar el desempeño de los participantes y el funcionamiento del negocio, de esta manera detectar las anomalías grupales y/o laborales que afectan el adecuado funcionamiento del negocio y orientarlos en las posibles soluciones, además de observar el impacto de las capacitaciones.

Este seguimiento se realiza con los empleos surgidos desde el mes de julio por que los empleos anteriores no presentan una base de datos que permitan su ubicación, por medio de encuentros ocasionales entre los beneficiarios y el coordinador del empleo humanitario se ha obtenido información que la mayoría de los negocios se han desintegrado por motivos como el retorno voluntario, la incomprensión personal y laboral o simplemente han cambiado de actividad laboral.

De acuerdo a lo anterior se realizaron las siguientes actividades:

ACTIVIDAD	TAREA	RESULTADO	TIEMPO
ESTUDIO DE CASO	<p>Reunión individual con 8 grupos que solicitaban orientación al interior de su grupo.</p> <p>Entrevista de seguimiento a 8 casos que solicitaban y requerían orientación.</p> <p>Orientación en temas de comunicación, compromiso, potencialidades y ahorro e inversión.</p>	<p>Se disolvieron 3 de los 8 grupos, siendo esta la mejor solución a sus problemas para no perjudicar a sus integrantes.</p> <p>Compromiso por parte de los integrantes de los 5 grupos restantes para el apoyo mutuo en el progreso del negocio.</p> <p>Cambio de idea de proyecto a 2 de los 8 grupos ya que los integrantes no tienen el suficiente conocimiento y manejo de las herramientas.</p>	<p>SEPTIEMBRE</p> <p>NOVIEMBRE</p>
TRABAJO DE CAMPO	<p>Visita a los diferentes negocios ubicados en Bazaruto, Nelson Mandela, Avenida Pedro de Heredia.</p> <p>Entrevista de seguimiento.</p> <p>Orientación en temas de responsabilidad y trabajo en equipo.</p>	<p>Ubicación de 13 negocios los cuales están en buen funcionamiento en sectores de la ciudad.</p> <p>Entendimiento y aceptación de los temas tratados por los integrantes de los negocios.</p> <p>No acceso a los negocios del barrio Nelson Mandela por inundaciones en el sector.</p>	<p>NOVIEMBRE</p>

4. ANÁLISIS

El siguiente análisis esta bajo la luz de la teoría de sistematización y el marco teórico conceptual escogido (metodología de grupo) el cual se implementó durante las capacitaciones.

Cuando se habla de un proceso de capacitación es menester referirse a las estrategias metodológicas que se llevaran a cabo durante este proceso, pues todo proceso es valioso sí se escogen e implementan las herramientas adecuadas para el desarrollo del plan operativo sin dar demasiada importancia al tiempo, pues el objetivo trazado se puede lograr a un largo, mediano o corto plazo todo está en la habilidad de manejar las técnicas, pero en este caso es de vital importancia las personas desplazadas que al llegar a la ciudad no presentan recursos físicos, económicos y psicosociales para suplir sus principales necesidades.

Durante los tres meses de acompañamiento psicosocial y gracias a la sistematización de las estrategias metodológicas utilizadas en el proceso de capacitación se logró cumplir en un 90 % las metas y los objetivos propuestos en el proyecto de acompañamiento psicosocial a los beneficiarios del empleo humanitario, puesto que durante este tiempo se analizaban y se creaban nuevas técnicas utilizadas en el proceso para mejorar la práctica, sin embargo el deseo de superación, la creatividad y la capacidad de análisis siempre esta presente en la naturaleza humana y gracias a esto la humanidad a adquirido beneficios que le hacen placentera la existencia.

A continuación se analizan cada uno de los aspectos evaluados:

PERSONAS ASISTENTES: Las personas asistentes no son apáticas ni exigentes a las oportunidades de trabajo, aceptan las condiciones de tiempo y espacio para participar en las capacitaciones programadas; tal es el interés que a pesar de no tener dinero para el transporte, el desayuno, alguien con quien dejar a los niños o perder un día de trabajo a la semana, asisten puntualmente a los talleres de capacitación.

Las condiciones anteriores están expresadas por las personas desplazadas a los profesionales y se ve reflejado en los bostezos, somnolencias, baja participación en algunos talleres o interrupciones debido al llanto, travesuras o risa de los niños, por lo cual es necesario abrir un espacio de esparcimiento de dos minutos como máximo para espantar las situaciones anteriores y retomar el tema desarrollado.

ESTRATEGIA METODOLOGICA: Las técnicas implementadas de mesa redonda, conversatorios y trabajos grupales fue la más acertada para las capacitaciones de tipo social porque en ella las personas compartían sus ideas, experiencias y preocupaciones acerca de las relaciones interpersonales, creando un ambiente de empatía en el cual se respetaban las opiniones de los demás.

Para los talleres de desarrollo empresarial se ejecutaron a manera de tipo escuela lo que permite al asesor tener mayor visualidad y control del grupo. Si bien es cierto que los temas tratados fueron captados, entendidos y aceptados por los participantes al momento de ser surtidos no tenían mucho en cuenta el requisito de empleo comunitario; como consecuencia de estas

separaciones, se presentan empleos temporales los cuales no permiten la superación de la persona. Dentro de este tipo de negocio los conocimientos adquiridos en los talleres son practicados mas esto no es suficiente para el progreso del negocio, pues se forman famiempresas donde el patrono y el trabajador es la misma persona, la cual no lleva una sistematización ni sistema contable que permita el control de los ingresos, egresos e inversiones del capital; esta clase de negocios no progresan en la ciudad por que no representan competitividad para otros negocios, siendo opacados y quedando en un nivel muy bajo de productividad la cual apenas logra suplir la necesidad de alimentación.

RECURSOS:

HUMANO: Aunque este recurso estuvo formado por expertos en la materia, no esta de mas integrar a otros asesores de diferentes áreas como por ejemplo el área de la salud que realice capacitaciones de higiene y primeros auxilios.

FISICO: Es muy importante la comodidad ara realizar cualquier tipo de evento y el espacio físico debe ser proporcional al número de personas asistentes; por ello si es necesario dividir al grupo en dos o tres subgrupos se debe realizar esta diligencia y así evitar la situación de aglomeración evaluada en este proyecto, pero el factor tiempo impidió que esto se llevará a cabo ya que la administración presionó para agilizar el proceso del empleo humanitario debido a la terminación del convenio con la RED de Solidaridad, igualmente el asesor del SENA debía presentar su informe final a la institución ese mismo mes.

LOGISTICO: Es muy importante hacer sentir a las personas que son respetadas, aunque no hay que subestimar sus capacidades por que la inteligencia humana es impresionante lo que comúnmente se le llama "malicia indígena", el trabajo con población de un 80% que apenas sabe escribir su nombre debe ser instruido con técnicas no complicadas para el entendimiento claro y ágil de los temas a tratar.

INTERINSTITUCIONAL: Existen instituciones que su accionar esta dirigido a la población desplazada, pero este no esta enfocado en la atención en la emergencia. Empresas como INDUFRIAL; ACTUAR POR BOLIVAR; ANDAS brindan al desplazado la oportunidad de mejorar su calidad de vida, trabando aspectos como la vivienda, salud, etc.

Con respecto alas capacitaciones presentan su propio personal, espacio físico y requisitos para obtener la ayuda económica. El trabajar con una sola institución para las capacitaciones presenta la ventaja de acomodarse al estilo de trabajo del asesor y la confianza en este, evitar la divergencia de afirmaciones o negaciones de un tema determinado, aunque no se puede negar que la multiplicidad de opiniones permite obtener un horizonte mas amplio de la realidad y del conocimiento es este caso del ámbito laboral.

TIEMPO: Este elemento aunque aparentemente se ve fácil de controlar por medio del cronograma, siempre aparecen obstáculos humanos o institucionales que de una u otra manera atrasan el cronograma elaborado; en este caso el obstáculo fue de tipo institucional, el tiempo fue corto para capacitar a los desplazados remitidos a mediados del mes de agosto y en el mes de septiembre lo que produjo una capacitación "flash" lo que no garantiza el desarrollo social y laboral del Empleo Humanitario.

RELACIONES INTERPERSONALES: Debido a la técnica informal de la capacitación se creó un ambiente de confianza sin dejar el profesionalismo y manteniendo la credibilidad en las personas y el respeto mutuo, en el cual las personas no sólo se acercaban al profesional y a los demás compañeros para cuestiones del empleo humanitario sino también par comunicar problemas personales y obtener un apoyo psicológico o una asesoría para la solución de sus conflictos personales o familiares.

5. EVALUACIÓN DEL PROYECTO

5.1 Criterios a Evaluar: Personas asistentes, metodología utilizada, recursos, tiempo, relación interpersonal.

Modelo Evaluativo: CIPP (Contexto, Insumos, Procesos, Productos).

Tipo de Evaluación: Evaluación Ex – post.

El proceso evaluativo permite realizar una comparación clara y verosímil de lo programado con lo ejecutado.

Para este proceso se tomó una muestra de 20 grupos beneficiarios del empleo humanitario de emergencia surgidos durante los meses de julio, agosto y septiembre de 2001, siendo esta muestra el 13 % de los grupos formados durante estos meses los cuales fueron 146 grupos; realizando visitas al lugar de trabajo obtenido, aplicando la entrevista no estructurada, realizando la observación participante y la utilización de fuentes de información secundaria; no se citaron a las personas a las instalaciones de la Institución por que el hecho de estar en su medio físico, el cual es un determinante social, el individuo expresa sus pensamientos y sentimientos con claridad y sinceridad.

Se entrevistaron al asesor del SENA y al coordinador del empleo humanitario de Pastoral Social, estas personas presentan experiencias en

capacitaciones laboral con desplazados lo cual es una característica importante para el proceso de capacitación en fase de emergencia.

A continuación se evalúan cada una de las variables que permitirán el análisis de las estrategias metodológicas utilizadas en las capacitaciones a los beneficiarios de Pastoral Social – Movilidad Humana para realizar las recomendaciones pertinentes a este proceso:

PERSONAS ASISTENTES: Los beneficiarios del Empleo Humanitario son personas de la zona rural del país, mayores de edad con un núcleo familiar numeroso (mas de 4 personas), su supervivencia estaba forjada en el trabajo agrícola o pesquero, su nivel educativo llega a básica primaria o es nula en excepción al manejo de dinero.

Son personas agradecidas con la colaboración que cualquier Entidad o persona particular lesa brinde, este agradecimiento lo demuestran obsequiando productos de su trabajo y atendiendo a las citas programadas como son los horarios a los talleres, el cual se programo democráticamente dependiendo de la disponibilidad de tiempo de las personas desplazadas mas no del profesional ya que lo primordial en este proceso es la capacitación del desplazado.

Durante los talleres las personas se mostraban interesadas en los temas, este interés se observa en la participación activa durante los trabajos grupales o individuales pues como ellos confiesan son “elementos que les proporcionan conocimientos que en cualquier situación de la vida, les puede ser de gran utilidad”, además los talleres son de interés común y su dinámica relajada e informal permitían la alta participación pues cada

persona expresaba sus experiencias del trabajo que realizaba en el campo o con otras personas, conllevando a un conversatorio de múltiples aprendizajes y conocimientos del carácter, personalidad, costumbres de las personas.

ESTRATEGIA METODOLOGICA: Durante el proceso de capacitación se realizaron trabajos grupales en mesas redondas, conversatorios con temas de desarrollo empresarial como es el control de calidad, las ganancias, el ahorro, la inversión la creatividad y temas de tipo social y comunitario como trabajo en equipo, solidaridad, compromiso entre otros, utilizando un lenguaje sencillo, comprensible a su nivel de aprendizaje y captación, tomando como ejemplo las experiencias positivas y negativas de los participantes, dejando a un lado el vocabulario técnico o procesos complicados laborales como son los estados de cuenta de la contabilidad, claro que sin olvidar el profesionalismo en el área a capacitar; estos temas permiten al desplazado adaptarse al nuevo trabajo con el grupo formado.

Los temas tratados fueron acordes con el objetivo del Empleo Humanitario institucional el cual es capacitar a las personas para que sean auto sostenibles, por que son temas básicos del desarrollo empresarial que permite a cualquier negocio manejar un margen de utilidad del producto cualquiera que sea. Igualmente los temas sociales fueron de gran utilidad para el grupo conformado por que se manejo eficazmente la comunicación, la resolución de conflictos, la toma de decisiones, ayudando a recuperar el tejido social y aumentando su dignidad humana al sentirse útil y apreciado dentro de una sociedad muy diferente a la acostumbrada.

El desarrollo de estos temas produjo un efecto positivo, pues se capacitaron a 359 personas cabezas de hogar, durante los tres meses estipulados como etapa de emergencia, cabe destacar que estas personas no duraron los tres meses en capacitación, pues la población desplazada no es constante, mensualmente se debían surtir empleos para comenzar con otro grupo de personas desplazadas que eran remitidas a Pastoral Social, aunque un 40% de la población permaneció dos meses en capacitación por que no llegaban a cumplir con los requisitos de formación de grupos mínimo de tres personas, asistir máximo a ocho capacitaciones y presentar las cotizaciones pertinentes al negocio.

Sin embargo el impacto de las capacitaciones en los beneficiarios del empleo, no alcanzó a colmar las expectativas que se emplean de un empleo comunitario con carácter empresarial, 15 de los 20 grupos de la muestra están separados; las personas se agrupaban sólo como requisito para la obtención del empleo, lo que causa posteriormente la separación de las partes por el corto tiempo para la integración como grupo, el conocimiento de las personas y sus diferentes culturas.

En cuanto a los resultados a corto plazo los asistentes a las capacitaciones comprendían cada una de las enseñanzas de los temas estudiados, esta evaluación se realizaba mediante un examen oral en grupo o individual donde exponían las ideas principales del taller y las conclusiones de este, también se abre un espacio para las inquietudes u opiniones de los participantes.

Cabe anotar que mientras no se entendió la totalidad del tema tratado no se trabajó el siguiente ya que los temas de los talleres son consecutivos.

RECURSOS

RECURSO HUMANO: El recurso humano con el cual se contó para la realización de los talleres fue muy acertada ya que son profesionales capacitados en las áreas de desarrollo empresarial, derechos humanos y desarrollo psicosocial, además de tener experiencia con este tipo de población.

RECURSO FISICO: Las capacitaciones fueron realizadas en las instalaciones de Pastoral Social, en el bohío ubicado al interior de la Institución, ya que es un espacio amplio y fresco; sin embargo la demanda de desplazados que llegaban a la ciudad y eran remitidos por la RED de Solidaridad a Pastoral Social llego a triplicarse en el mes de agosto y septiembre lo que ocasionó una aglomeración, pues el espacio físico no daba abasto para el número de personas, lo que resultaba incomodo tanto para las personas como para el profesional por que creaba una ola de calor, murmullos, falta de asientos lo que impedía una eficaz comunicación, por ello era necesario realizar una moción de orden y silencio.

RECURSO LOGISTICO: Debido al bajo nivel educativo de aprendizaje de las personas y por recomendación de los asesores se llevaron a cabo en forma muy práctica estilo escuela y mesas redondas con ayudas didácticas como el papelografo en el cual se dibujaba mas no se escribía, lecturas, dramatizaciones, carteleras con situaciones dibujadas, esto permitió que los participantes que no saben leer ni escribir pudieran captar las enseñanzas y de esta manera no sentirse humilladas, menospreciados, formándose un grupo homogéneo en el aprendizaje.

RECURSO INSTITUCIONAL: El proceso fue acompañado por el SENA, el cual presenta un recorrido amplio en el trabajo de capacitación con desplazados y se vincula a este proyecto por medio de sus asesores en el área de desarrollo empresarial ofreciendo un certificado finalizando el curso, pero no se dio oportunidad de entregar este certificado por falta de papelería del SENA, esto decepcionó a todo el personal ya que expresaban el deseo de obtener un certificado de participación activa en capacitación.

TIEMPO: La etapa de emergencia son los tres primeros meses a partir desde que la persona emigra a la ciudad por lo cual las capacitaciones deben realizarse este lapso de tiempo y obtener el empleo humanitario con el cual puedan sostener a su familia en todos los aspectos, ya que al concluir esta etapa no puede adquirir esta ayuda alimentaria y no alimentaria.

Es así que el tiempo para las capacitaciones fue el suficiente por que las personas se beneficiaron del programa antes de culminar el tercer mes de ayuda humanitaria.

Las personas asistían dos veces a la semana a los talleres, en los tres meses son veinticuatro talleres en los cuales se desarrollaron los temas de tipo social y empresarial, los cuales se alteraban con un previo acuerdo entre los asesores.

RELACION INTERPERSONAL:

INDIVIDUO – PROFESIONAL: Existió una relación muy profesional ya que se reconoció el desempeño profesional, con una confianza y credibilidad de un 40% y 25% respectivamente según la muestra tomada para la solicitud

de asesorías en el plano personal y laboral, teniendo una comunicación de doble vía y lineal manteniendo un respeto mutuo que permitió el conocimiento de las necesidades, potencialidades y expectativas de las personas desplazadas, las cuales en un principio utilizaron el calificativo de "doctora" el cual fue desapareciendo gradualmente por el tiempo y el acercamiento, sin embargo un 10% de la muestra no pasa el límite docente-alumno.

INDIVIDUO – INDIVIDUO: Es natural que las personas sientan desconfianza al laborar con personas desconocidas por lo cual como estrategia, se permitió conformar grupos libremente, es así como las personas formaban grupos con familiares, amigos de la misma zona del desplazamiento o vecinos del barrio de asentamiento, gracias a ello se formaron procesos sociales de convivencia elevando gradualmente la confianza, anulando todo espacio de discusión por la concertación y toma de decisiones, creándose una camaradería mas que amistad dentro de los grupos.

Al ser surtidos los negocios, las personas involucradas en el grupo decidieron separarse, dividiendo equitativamente las ganancias para no perjudicar la estimación mutua en caso que no se entendieran tan bien en los negocios como en el plano personal, la muestra de 20 grupos demuestra que de estos, 15 grupos están separados actualmente por no dañar la amistad como principal razón para la separación, los 5 restantes continúan unidos por la capacidad de tolerancia e interiorización de que el trabajo en equipo es mas productivo.

5.2 CONFRONTACIÓN DE LAS METAS PROGRAMADAS CON LAS METAS EJECUTADAS

METAS PROGRAMADAS	METAS EJECUTADAS
Capacitación de 50 personas desplazadas cabezas de familia en los proyectos de empleo que ellos escogerán.	Capacitación a 359 personas cabezas de hogar, las cuales fueron beneficiarias del empleo humanitario.
Capacitación en valores de solidaridad, honestidad y confianza a 50 personas cabezas de familia.	Realización de 8 talleres de tipo social, en los cuales se trabajaron los valores de solidaridad, confianza, honestidad, trabajo en equipo, comunicación y manejo de conflictos.
Aprobación y surtido de 70 negocios propuestos en las capacitaciones del empleo humanitario.	Aprobación y surtido de 146 negocios generados en las capacitaciones para el empleo humanitario.
Mantener activos 30 negocios generados en el empleo humanitario por medio del seguimiento y control social de los grupos.	Seguimiento y control social a 20 negocios, de los cuales 5 continúan activos, 3 se han desintegrado por que los integrantes viven en diferentes barrios de la ciudad, 1 ha realizado el retorno voluntario, 4 han decidido separarse para no dañar la amistad y 7 por problemas de apatía, desconfianza e incomprensión personal.

5.3 ¿EN QUE SE QUEDO CORTO EL PROYECTO?

Para efectos de impacto el proyecto se quedo corto en el seguimiento a los negocios surgidos, pues este aspecto el cual permite en muchos casos mantener la cohesión del grupo de trabajo ya que el contacto permanente fortalece los procesos sociales creados por medio de la interacción de las personas, se llego a realizar la meta en un 28.5 %, lo cual es insuficiente con respecto al número de negocios (146 negocios) creados por las capacitaciones.

5.4 ANALISIS DOFA

FORTALEZAS	DEBILIDADES	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aceptación profesional por parte del equipo interdisciplinario y la población desplazada. ▪ Asistencia y participación de la población a las capacitaciones. ▪ Concertación de horarios con profesionales del área de contabilidad y desarrollo empresarial. ▪ Recurso disponible y suficiente para el desarrollo de los talleres, surtido y seguimiento de 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Oficina compartida con otros profesionales lo que impide la privacidad en la atención de casos. ▪ Espacio físico reducido para el número de elevado de personas asistentes a los talleres. ▪ Poco trabajo de campo por exceso trabajo de oficina. ▪ No concertación con personas que han sido beneficiarias del empleo humanitario en los 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Recursos materiales y financieros por parte de la institución. ▪ Múltiples instituciones que laboran con la población desplazada con la cuales se puede realiza un trabajo conjunto. ▪ Disponibilidad de profesionales voluntarios para las diferentes actividades que se realizan con los desplazados. ▪ Confianza en el trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ No programación de las actividades de la institución, lo que imposibilita la comunicación eficaz ya que la información llega sobre el hecho. ▪ El número elevado de desplazado que emigran a la ciudad de Cartagena, los cuales deben ser atendidos en un tiempo máximo de tres (3) meses por el convenio de la atención en la

<p>los negocios.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Revisión bibliográfica pertinente para las capacitaciones. ▪ Disponibilidad para la atención de los diferentes casos que solicitan las personas beneficiarias del empleo humanitario. ▪ Buenas relaciones interpersonales con los desplazados y el equipo de intervención. 	<p>primeros meses del año para la exposición de sus experiencias.</p>	<p>realizado, dando la máxima responsabilidad en el proceso.</p>	<p>emergencia.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Falta de conocimiento de un proyecto de vida de los desplazados ya que no aprovechan la oportunidad de trabajo. ▪ Falta de documentación referente a la estrategia a utilizar para el proceso del empleo comunitario.
---	---	--	---

5.5 DESARROLLO DE LOS EJES DE SISTEMATIZACION

Al concluir el aspecto evaluativo y analítico de la sistematización de las estrategias metodológicas obtenemos las respuestas de las preguntas iniciales al proceso, a saber:

1. ¿La capacitación que se les brinda a las personas desplazadas en Pastoral Social están en concordancia con su capacidad de aprendizaje o académica?

R/ta. Las capacitaciones si son pertinentes a la población asistente, por que los temas trabajados en el área empresarial y en el área psicosocial son bases indispensables para el desarrollo humano. En esta etapa de emergencia se instruyó en el buen manejo del capital y en el progreso del negocio y en la convivencia dentro de un grupo social mas que realizar capacitaciones de los componentes o enfoques administrativos de una organización o la creación de un departamento de bienestar social, lo cual puede ser tratado en otras capacitaciones a largo plazo y como complemento de las anteriores, las capacitaciones fueron ejecutadas teniendo en cuenta el nivel académico de los asistentes por que son personas que se han forjado trabajando en la zona rural donde lo importante es el trabajo y desde su infancia laboran al lado de sus progenitores; siendo la escuela un segundo plano, alcanzando sólo la básica primaria y las personas que ingresan a la secundaria desertan en el tercer o cuarto año, no desarrollando en su totalidad la agilidad mental, el razonamiento abstracto y conversión de procesos complicados del ser humano, por ello

los temas de las capacitaciones son bases, los principios para el desarrollo tanto a nivel social como laboral, además como ya se ha evaluado las técnicas utilizadas son sencillas que permiten la comprensión y el manejo ágil en personas con diferentes niveles educativos.

2. ¿Cuál debe ser el tiempo de duración de las capacitaciones para obtener un Empleo Humanitario en la emergencia?

R/ta. La asistencia humanitaria en la emergencia por Ley esta establecida por un periodo de tres meses por lo tanto la duración de las capacitaciones no debe sobrepasar este lapso de tiempo, aun así noventa días es mucho tiempo para que una familia con mas de cuatro integrantes pueda sobrevivir sin los ingresos diarios que le permitan suplir las necesidades básicas.

Aumentándola intensidad horaria semanal de los talleres a diez horas semanales y brindándoles incentivos como refrigerios, adecuación del espacio físico, en treinta días se pueden trabajar con buenos resultados la capacitación del empleo humanitario, así obtienen el empleo antes de culminar la atención en la emergencia el cual le permitirá sobrellevar la responsabilidad familiar, mientras el negocio se estabiliza y da buenas ganancias.

3. ¿Cómo debe ser el proceso de instrucción para el Empleo Humanitario que obtendrán las personas desplazadas?

R/ta. Para efectos de aprendizaje de temas elaborados y la agilidad en la obtención del empleo se debe:

- ❖ Trabajar con un grupo máximo de treinta personas las cuales deben comprometerse a los horarios establecidos, esto además permite un fácil reconocimiento entre las personas para formar el empleo humanitario, evitando malentendidos que conllevan a las separaciones.
- ❖ Organizar un cronograma asequible para los asistentes, este debe elaborarse en compañía de las personas involucradas.
- ❖ La metodología y las técnicas deben estar acordes con la capacidad académica de los participantes, las personas con impedimentos físicos o mentales pueden acreditar a una persona de su núcleo familiar (hijo, esposo, nieto, sobrino, etc.) para asistir a las capacitaciones como su representante.
- ❖ Realizar un acompañamiento psicosocial permanente durante y después de las capacitaciones con el fin de conocer los temores, actitudes positivas y negativas de las personas y evitar un ambiente hostil en el contexto donde se desenvuelven.
- ❖ Realizar un seguimiento de fortalecimiento en cada uno de los temas tratados en las capacitaciones después de obtener el empleo humanitario, en la medida de lo posible este seguimiento debe comenzar quince días después de haber surtido el negocio.

HIPÓTESIS:

“El proceso metodológico para obtener el empleo humanitario en la emergencia, es viable para ser trabajado en las organizaciones nacionales que laboran con personas desplazadas”.

R/ta. Este proceso si es viable para el trabajo de capacitación en las personas desplazadas, ya que permite instruir adecuadamente en la adquisición de un trabajo que le permita recuperar su dignidad y en el cual pueda ir creciendo como empresa. Lo importante es la calidad del trabajo, la garantía de ofrecer una nueva forma de vida libre de miedos a la seguridad familiar más que estar pendientes a la cantidad de personas desplazadas capacitadas que al parecer es la preocupación de muchas entidades para la competitividad con otras entidades nacionales o internacionales, representando esta cantidad el aumento del índice de desempleo, indigentes y pobres históricos de la ciudad.

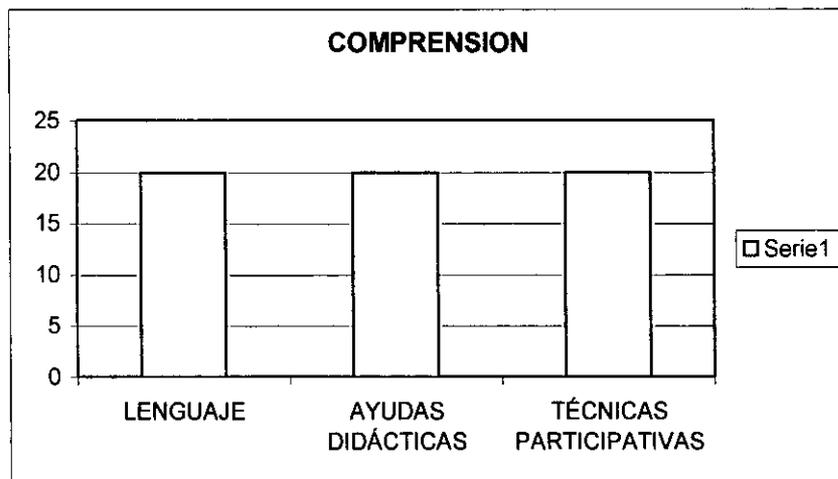
TABLA #1

COMPRESION DE LOS ASISTENTES EN LAS TECNICAS, LENGUAJE Y
AYUDAS DIDACTICAS UTILIZADAS EN LAS CAPACITACIONES

CRITERIO	COMPRESIÓN			
	SI		NO	
	No.	%	No.	%
Lenguaje	20	100%	0	0
Ayuda didáctica	20	100%	0	0
Técnicas participativas	20	100%	0	0

FUENTE: Datos recolectados por la estudiante de X semestre de Trabajo Social, practicante en la Institución Pastoral Social – Movilidad Humana.

GRAFICO # 1
COMPRESION DE LOS ASISTENTES EN LAS TECNICAS,
LENGUAJE Y AYUDAS DIDACTICAS UTILIZADAS EN LAS
CAPACITACIONES



FUENTE: Datos recolectados por la estudiante de X semestre de Trabajo Social, practicante en la Institución Pastoral Social – Movilidad Humana.

ANALISIS: La presente tabla nos muestra claramente que las técnicas, el lenguaje y las ayudas didácticas estuvieron apropiadas para la comprensión de los temas, ya que el 100 % de la población entrevistada afirma que estos criterios fueron aptos para su comprensión de su comprensión.

TABLA #2

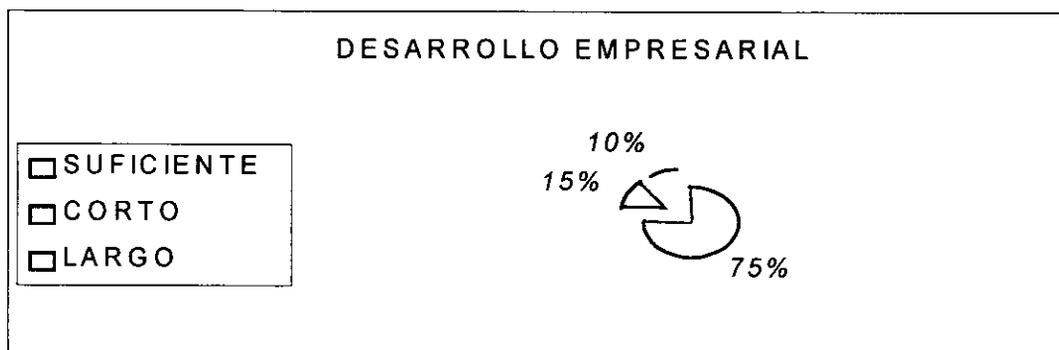
RELACION DEL TIEMPO DE DURACIÓN DE LAS CAPACITACIONES
CON LOS TEMAS SOCIALES Y DE DESARROLLO EMPRESARIAL

TIEMPO	CAPACITACION			
	EMPRESARIAL		SOCIAL	
	No.	%	No.	%
CORTO	3	15%	7	35%
LARGO	2	10%	-	-
SUFICIENTE	15	75%	13	65%
TOTAL	20	100%	20	100%

FUENTE: Datos recolectados por la estudiante de X semestre de Trabajo Social, practicante en la Institución Pastoral Social – Movilidad Humana.

GRAFICO # 2

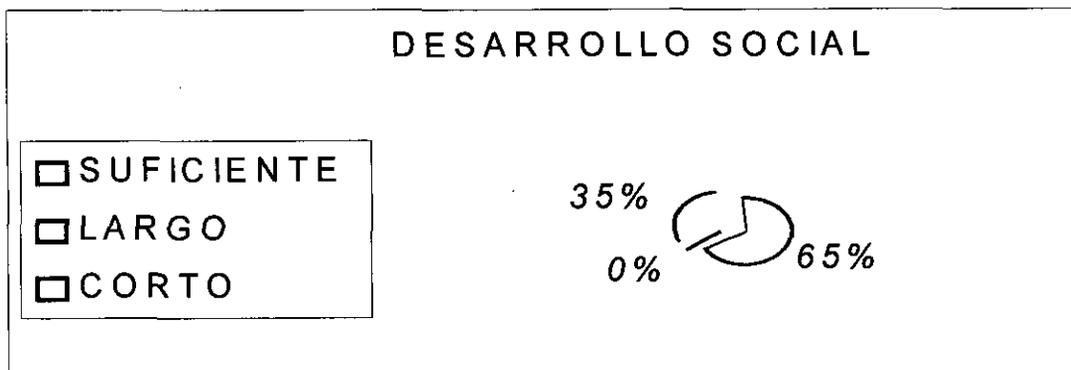
RELACION DE TIEMPO DE LAS CAPACITACIONES DE DESARROLLO
EMPRESARIAL



FUENTE: Datos recolectados por la estudiante de X semestre de Trabajo Social, practicante en la Institución Pastoral Social – Movilidad Humana.

GRAFICO # 3

RELACION DE TIEMPO DE LAS CAPACITACIONES DE DESARROLLO SOCIAL



FUENTE: Datos recolectados por la estudiante de X semestre de Trabajo Social, practicante en la Institución Pastoral Social – Movilidad Humana.

ANALISIS: El 75 % de la población considera que el tiempo para las capacitaciones de desarrollo empresarial fue el suficiente para su desarrollo, el 15 % determina que fue corto y el 10 %, es decir 2 grupos lo evalúa como largo, esta valoración esta en concordancia con los conocimientos propios en el ámbito laboral.

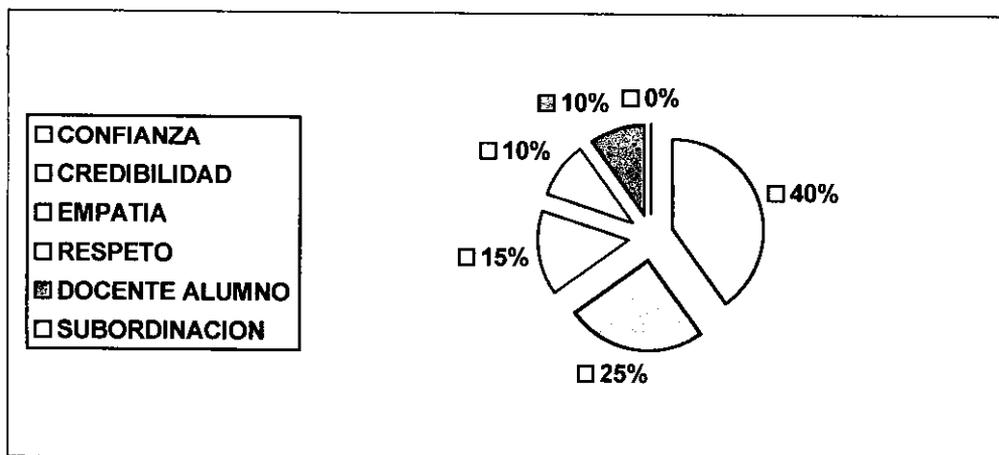
Para las capacitaciones de tipo social 13 grupos, siendo el 65% consideran que el tiempo para la realización de esta fue suficiente para el conocimiento del grupo, sin embargo un porcentaje relativamente alto, el 35% piensan que fue corto el tiempo , ya que para trabajar con una persona desconocida nunca esta de mas realizar numerosos encuentros que permitan mayor contacto con estas personas, esto se demuestra en que no existe porcentaje en el ítem de largo tiempo.

TABLA #3
RELACION CREADA DURANTE LAS CAPACITACIONES ENTRE LOS ASISTENTES Y EL PROFESIONAL

RELACION	No.	%
CONFIANZA	8	40
CREDIBILIDAD	5	25
EMPATIA	3	15
RESPECTO	2	10
DOCENTE ALUMNO	2	10
SUBORDINACIÓN	0	0
TOTAL	20	100%

FUENTE: Datos recolectados por la estudiante de X semestre de Trabajo Social, practicante en la Institución Pastoral Social – Movilidad Humana.

GRAFICO #4
RELACION CREADA DURANTE LAS CAPACITACIONES ENTRE LOS ASISTENTES Y EL PROFESIONAL



FUENTE: Datos recolectados por la estudiante de X semestre de Trabajo Social, practicante en la Institución Pastoral Social – Movilidad Humana.

ANALISIS: La principal relación que se creó fue de confianza, la tabla permite observar que 8 de los 20 grupos, es decir, el 40% confía en el profesional como aquella persona en la puede contactar para buscar

ANALISIS: La principal relación que se creó fue de confianza, la tabla permite observar que 8 de los 20 grupos, es decir, el 40% confía en el profesional como aquella persona en la puede contactar para buscar soluciones a los interrogantes tanto laborales como sociales; el 25 % de la población formo una relación de credibilidad más que de confianza ya que la primera es primordial para que se de la segunda el 15% de la población afirma haber tenido una relación de empatía por parte del profesional hacia ellos (estado afectivo importante en el del proceso de socialización donde un individuo reproduce en sí los sentimientos de otra persona para comprenderla); las relaciones de respeto y docente – alumno obtuvieron el mismo puntaje, es decir 10% ya que el asesor es una persona estudiada con el cual se debe mantener la distancia.

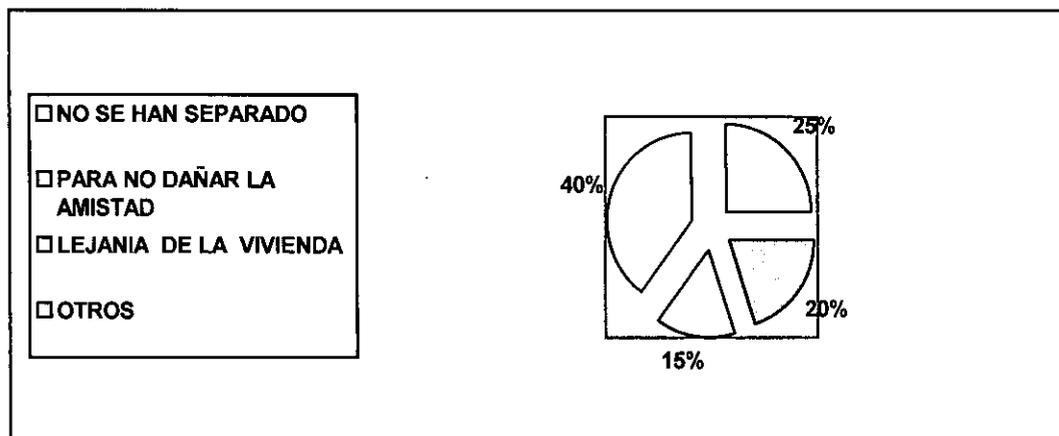
TABLA #4
MOTIVOS DE LAS PERSONAS PARA LA DESINTEGRACION DE LOS
GRUPOS FORMADOS EN LA CAPACITACIONES DEL EMPLEO
HUMANITARIO

MOTIVOS PARA DESINTEGRAR EL GRUPO DE TRABAJO	No.	%
NO SE HAN SEPARADO	5	25%
PARA NO DAÑAR LA AMISTAD	4	20%
LEJANIA DE LA VIVIENDA	3	15%
INCOMPRESIÓN	3	15%
APATÍA	2	10%
DESCONFIANZA	2	10%
RETORNO	1	5%
NO CONOCÍAN EL NEGOCIO, IRRESPONSABILIDAD, EGOISMO	0	0
TOTAL	20	100%

FUENTE: Datos recolectados por la estudiante de X semestre de Trabajo Social, practicante en la Institución Pastoral Social – Movilidad Humana.

GRAFICO #5

MOTIVOS DE LAS PERSONAS PARA LA DESINTEGRACION DE LOS GRUPOS FORMADOS EN LA CAPACITACIONES DEL EMPLEO HUMANITARIO



FUENTE: Datos recolectados por la estudiante de X semestre de Trabajo Social, practicante en la Institución Pastoral Social – Movilidad Humana.

ANALISIS: La principal causa de separación de los negocios es la de permanecer con la amistad formada, obteniendo el 20% de las respuestas, la incomprensión y la lejanía de las viviendas ocupan el 15% cada una siendo el segundo motivo de separación, continuando con la apatía y la desconfianza los cuales ocupan el tercer lugar con un 10% cada uno y como último motivo con un 5% el retorno voluntario de uno de sus integrantes, la irresponsabilidad, el egoísmo y el desconocimiento del manejo del negocio fueron motivos propuestos para ser escogido como alternativas pero no obtuvieron ningún porcentaje, el porcentaje restante, ósea el 25% los cuales son 5 negocios que no se han separado, supuestamente es el mas elevado pero no se debe confundir ya que los motivos suma el 75% restante lo que determina que existen mas negocios divididos que los aun unidos.

CONCLUSIONES

Un empleo genera la autosubsistencia de la persona, promueve procesos de comunicación, concertación y liderazgo dentro del contexto en el que se desenvuelva.

La Ley 387 de 1997, contempla en el artículo 17 la promoción de acciones de mediano y largo plazo con el propósito de generar condiciones de sostenibilidad económica y social para la población desplazada; con el Empleo Humanitario las personas remitidas a Pastoral Social tienen acceso a este derecho el cual debe tener la característica de durabilidad y sostenibilidad, dentro de una concepción no asistencialista, paternalista, de aquí que las capacitaciones psicosociales son una estrategia para que las personas aporten sus capacidades, experiencias, alternativas de crecimiento social, siendo autogestoras de su desarrollo socioeconómico y desarraquen el sentimiento de victimización, ahora bien el empleo de emergencia no significa una estabilización propiamente dicha, es apenas un componente básico estratégico para llegar a una recuperación de la dignidad humana y del tejido social, convirtiéndose el empleo en factor importante e imprescindible para lograr este objetivo.

RECOMENDACIONES

Para los próximos programas de Empleo Humanitario en fase de emergencia y para que no vuelvan a suceder los inconvenientes ya mencionados se recomienda lo siguiente:

- ❖ Tener en cuenta los criterios evaluados en este proyecto para evitar caer en la repetición de los efectos negativos cuando se trabaja con un grupo heterogéneo en aspectos de sexo, religión, nivel académico, potencialidades, entre otros.
- ❖ Realizar permanente un trabajo de campo, bien sea como seguimiento de negocio o impartiendo capacitaciones de complemento.
- ❖ Realizar las capacitaciones en las primeras horas del día, puesto que las personas desplazadas sobreviven del llamado “rebusque” mientras obtienen el empleo y necesitan el tiempo para la realización de este trabajo.
- ❖ Incluir refrigerios, ya que el 90% de las personas asisten sin desayunar, lo que ocasiona un bajo rendimiento en la participación y las charlas se tornan largas y aburridas.
- ❖ Incluir en el programa de capacitación, capacitaciones específicas de acuerdo a los principales negocios que quieran implementar las personas.
- ❖ Incluir en las capacitaciones el tema de la higiene, prevención y primeros auxilios.

- ❖ Invitar a las personas que han sido beneficiarias con el empleo humanitario para que expresen el proceso de desarrollo humano y empresarial que ha tenido desde que obtuvo el empleo.
- ❖ Aumentar la atención psicosocial en el tema de Derechos Humanos, Principio Rectores y Retorno Voluntario basado en la Ley 387 de 1997.
- ❖ Realizar 'seguimiento permanente a cada uno de los negocios surgidos por medio de talleres de fortalecimiento sin importar que ya no se encuentren en la etapa de emergencia, podría convertirse Esto en un programa mas de la institución.

BIBLIOGRAFÍA

- ❖ Atención a la población desplazada por el conflicto armado, Compendio de normas y políticas.
- ❖ Desplazamiento, Conferencia Episcopal, Fany Uribe.
- ❖ Servicio Social de Grupo, Trecker Harling.
- ❖ El Trabajo Social, Teoría, Metodología, Investigación. Enrique Di Carlo. Editorial Ebrura.
- ❖ Propuesta Técnica de Pastoral Social Movilidad Humana.
- ❖ La comunicación en los grupos reducidos, Didier Anzieu.
- ❖ Enciclopedia de la Educación, Tomo I y II. Editorial Norma.
- ❖ Psicología Social. Editorial Norma.
- ❖ Documento fotocopiado "Dinámica de los grupos reducidos", George M. Beal.

ANEXOS

ENTREVISTA A LOS GRUPOS BENEFICIADOS CON EL EMPLEO
HUMANITARIO DE PASTORAL SOCIAL MOVILIDAD HUMANA
CARTAGENA 2001

FECHA:

1. Qué proyecto le fue aprobado?: _____
2. A cuántos talleres de capacitación asistió para obtener el Empleo Humanitario de emergencia?: _____.
3. Considera usted que las técnicas, el lenguaje y las ayudas didácticas fueron apropiadas para el entendimiento de los temas tratados en los talleres?
 - 3.1. técnicas: _____
 - 3.2. lenguaje: _____
 - 3.3. ayudas didácticas: _____
4. Evalúe el tiempo para los talleres de capacitación para el desarrollo de cada uno de los temas :
 - 4.1 Taller de desarrollo social:
Fue corto el tiempo: _____
Fue largo el tiempo: _____
Fue suficiente el tiempo: _____
 - 4.2. Taller de desarrollo empresarial:
Fue corto el tiempo: _____
Fue largo el tiempo: _____
Fue suficiente el tiempo: _____

5. Los conocimientos adquiridos en los talleres son practicados dentro del negocio y la vida social?

SI: _____ NO: _____

6. En caso que el grupo este dividido cuál fue el motivo de esta separación?

7. Qué sentimientos crearon en usted el contacto con el profesional por medio de la metodología participativa?

TIPOS DE NEGOCIOS SURGIDOS DURANTE LAS CAPACITACIONES
EN LOS MESES DE JULIO, AGOSTO Y SEPTIEMBRE EN EL AÑO 2001

TIPO DE NEGOCIO	No.	%
RESTAURANTE	16	10.5
REFRESQUERIA	16	10.5
CARNICERIA	14	9.2
COMIDAS RAPIDAS	11	7.2
ROPA	10	6.5
MESA DE FRITOS	10	6.5
PESCADERIA	9	5.9
VENTA DE YUCA, ÑAME	7	4.6
CACHARRERIA	6	3.9
TALLER DE MECANICA	6	3.9
LAVANDERIA	4	2.6
AGRICULTOR	4	2.6
PELUQUERIA	4	2.6
FRUTAS	4	2.6
COMERCIO DE PORCINOS	3	1.9
AVICULTURA	3	1.9
RECICLAJE	3	1.9
MODISTERIA	3	1.9
GRANOS Y VERDURAS	3	1.9
DULCERIA	2	1.3
QUESERA	2	1.3
FOTOCOPIADORA	2	1.3
PASE DE CONDUCCION	1	0.6
HELADERIA	1	0.6

PANADERIA	1	0.6
CARPINTERÍA	1	0.6
CALZADO	1	0.6
PAPELERIA	1	0.6
CONSULTORIO HOMEOPÁTICO	1	0.6
ARTESANIA	1	0.6
FABRICADE BLOQUES	1	0.6
TOTAL	151	100%

FUENTE: Informes mensuales del Empleo Humanitario de Pastoral Social – Movilidad Humana.

PERSONAL ASISTENTE A LAS CAPACITACIONES



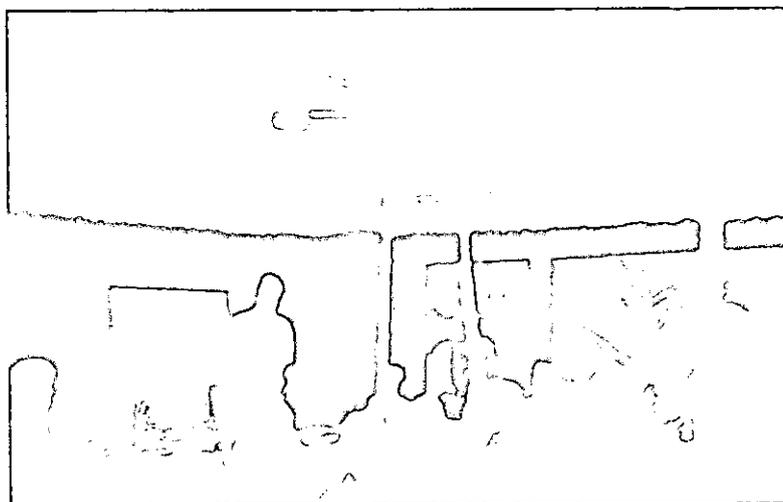
FUENTE: Foto tomada por Claudia Florez, estudiante en práctica X semestre de Trabajo social, U. De C. en Pastoral Social Movilidad Humana.

CAPACITACION SOCIAL



FUENTE: Foto tomada por Rigoberto Jiménez, coordinador del Empleo Humanitario de Pastoral Social Movilidad Humana.

CAPACITACION EMPRESARIAL



FUENTE: Foto tomada por Claudia Florez, estudiante en práctica X semestre de Trabajo social, U. De C. en Pastoral Social Movilidad Humana.

EMPLEO HUMANITARIO



FUENTE: Foto tomada por Boris Martinez, Departamento de registro y sistemas de Pastoral Social Movilidad Humana.

FICHA TÉCNICA:

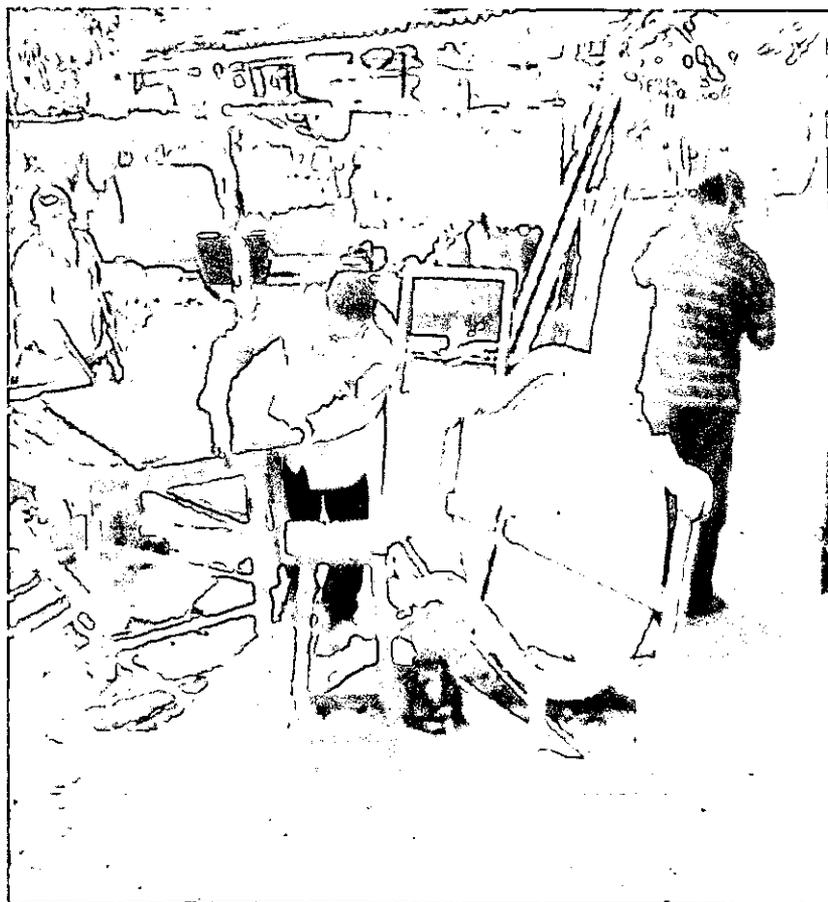
Nombre del negocio: "Helados ROEFA".

Beneficiarios: Rocio Cordoba y Efrain Chacon.

Número de personas beneficiarios: 11 personas.

Dirección: Vista Hermosa.

Valor aprobado: \$800.000.

EMPLEO HUMANITARIO

FUENTE: Foto tomada por Rigoberto Jiménez, coordinador del Empleo Humanitario de Pastoral Social Movilidad Humana.

FICHA TÉCNICA:

Nombre del negocio: "Elaboración de escaparatés"

Beneficiarios: Salustiano Arellano, Elvia Marrugo, Yaleni Rodríguez, Yadira Rodríguez.

Número de personas beneficiarios: 9 personas.

Dirección: Bazurto.

Valor aprobado: \$1.500.000.

EMPLEO HUMANITARIO



FUENTE: Foto tomada por Claudia Florez, estudiante en práctica de X semestre de Trabajo Social, U de C. en Pastoral Social Movilidad Humana.

FICHA TÉCNICA:

Nombre del negocio: "Restaurante El Cabas".

Beneficiarios: Edwin Caballero, Luis Caballero.

Número de personas beneficiarios: 10 personas.

Dirección: Avenida Pedro de Heredia, sector Pie del Cerro.

Valor aprobado: \$1.000.000.

EMPLEO HUMANITARIO



FUENTE: Foto tomada por Rigoberto Jiménez, coordinador del Empleo Humanitario de Pastoral Social Movilidad Humana.

FICHA TÉCNICA:

Nombre del negocio: "GRANOS Y FRUTAS LOS DOS AMIGOS".

Beneficiarios: Antonio Bolaños y Francisco de Asis Vargas.

Número de personas beneficiarios: 14 personas.

Dirección: Pozón.

Valor aprobado: \$800.000.