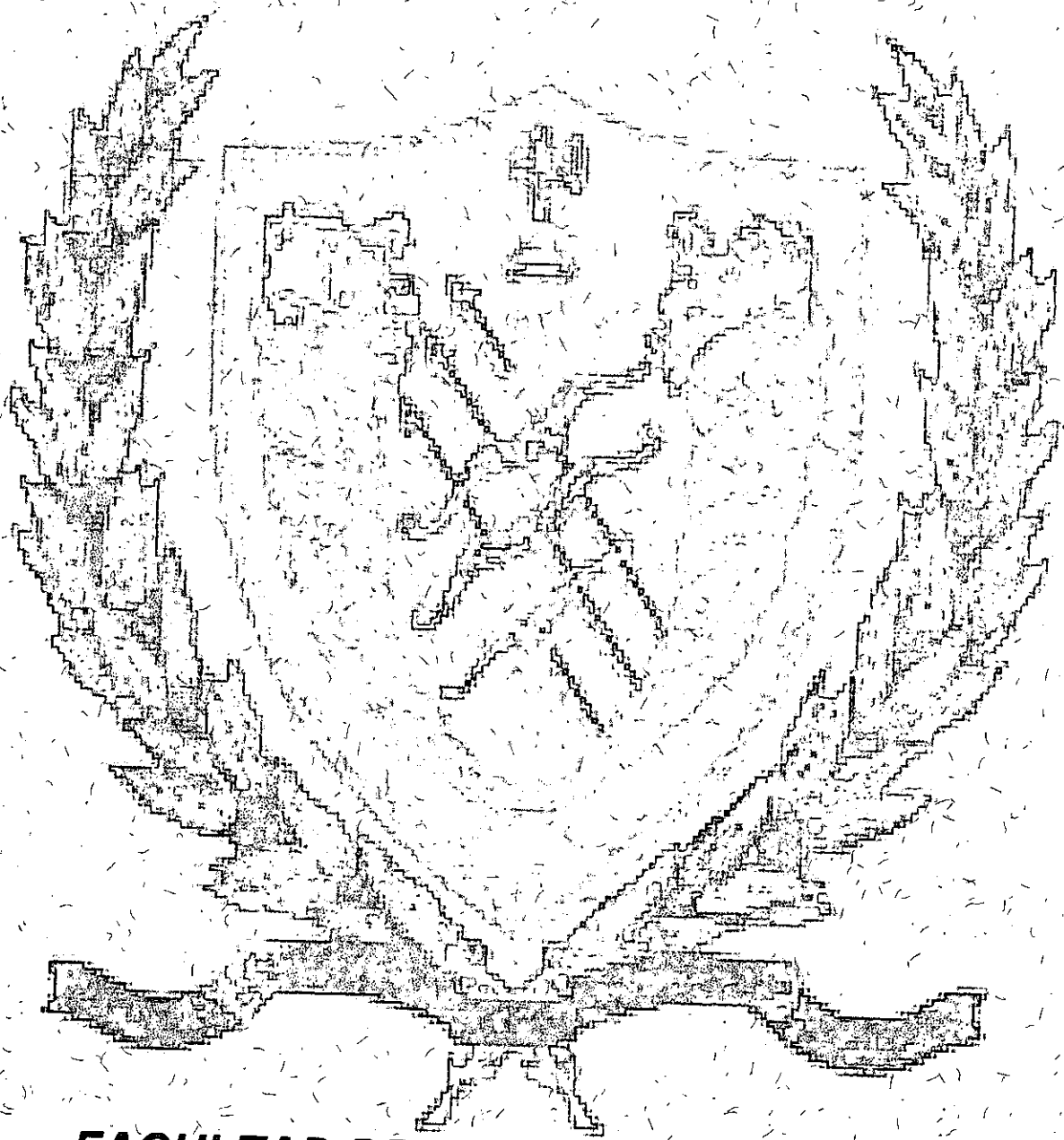


UNIVERSIDAD DE CARTAGENA



**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y
EDUCACIÓN
PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL
PROMOCIÓN AÑO 2002**

2

**SISTEMATIZACIÓN DE LA METODOLOGÍA DE INTERVENCIÓN
IMPLEMENTADA POR EL TRABAJADOR SOCIAL EN EL PROCESO DE
FORTALECIMIENTO HUMANO Y ASOCIATIVO DE LAS
ORGANIZACIONES DE BASE DE POBLACIÓN DESPLAZADA DEL
DISTRITO DE SANTA MARTA, DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA AÑO
2002 .**

**NAYSLAN CARABALLO HERRERA.
ROSA DEL CARMEN GARCIA GARCIA
MONICA PATRICIA PORRAS CONTRERAS**

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

2003

3

**SISTEMATIZACIÓN DE LA METODOLOGÍA DE INTERVENCIÓN
IMPLEMENTADA POR EL TRABAJADOR SOCIAL EN EL PROCESO DE
FORTALECIMIENTO HUMANO Y ASOCIATIVO DE LAS
ORGANIZACIONES DE BASE DE POBLACIÓN DESPLAZADA DEL
DISTRITO DE SANTA MARTA, DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA AÑO
2002 .**

**NAYSLAN CARABALLO HERRERA.
ROSA DEL CARMEN GARCIA GARCIA
MONICA PATRICIA PORRAS CONTRERAS**

**Sistematización de la experiencia practica - año social, para optar el titulo de
Trabajador Social.**

**LILIANA PEREZ MENDOZA
NANCY BOLAÑO NAVARRO
DOCENTES -ASESORES**

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

2003

Nota de aceptación

Presidente del Jurado

Jurado

Jurado

Cartagena de Indias, D.T.C.H; 21 de Abril de 2003

Compra _____ Donación _____ Canje _____ U. de C. X
Precio \$ 10.000 Proveedor J. Soria
No. de Acceso 47992 No. _____

Fecha de ingreso: DI 15 AA 03

DEDICAMOS ESTE ESFUERZO Y SATISFACCIÓN A

117142

5

DIOS por demostrarme su amor y conducirme por el camino correcto para el logro de mis sueños y metas; al mismo tiempo por colocar a mi disposición personas valiosas que dan sentido a mi vida, como instrumentos para la realización de mis tareas

A mis padres; DALIS Y RAFAEL:

Por ser la mejor cómplice y apoyo en la realización de mis sueños, querida Madre gracias por todos tus sacrificios, enseñanzas y desvelos.

Por estar siempre conmigo, guardar mi camino e interceder por mi ante Nuestro Altísimo; que Dios siga brindando esa paz en tu descanso eterno querido Padre.

A mis Abuelos por su amor, dedicación, ternura y ejemplo

A mi tío Andrés, por todos los consejos, el cariño y apoyo de padre que siempre me diste. Al igual que él nunca te olvidaré

A mis hermanos (as) y Tías (os) por su apoyo, cariño y confianza en los momentos difíciles e importantes de mi vida

A mis amigas (o): Edigna, Lidy, Osiris, Mónica, Rosa, Yohana R. y Frank; por su apoyo, comprensión, enseñanza y amistad sincera

A Walter por su cariño, paciencia, apoyo, alegría y por brindarle una nueva oportunidad a mi vida.

A todos y por todo un te quiero y que Dios nos bendiga.

NAYSLAN CARABALLO HERRERA



A Dios por su luz , que guió el camino en el trascurso de mi profesión.

A mis padres: Carmen y Adán por que muy a pesar de las dificultades me brindaron su apoyo cuando lo necesite

A mis hermanos: Darlis y Luis Eduardo por su cariño y alegría en momentos de tristeza

A Juan Carlos por su compañía y amor desde el inicio hasta el final de mi carrera

A mi BEBE que con anhelo espero , por que con el compartiré mi aprendizaje personal y profesional.

A NAYSLAN Y MONICA por que con ellas compartí momentos de angustias, tristezas, alegrías y sobre todo por su comprensión y amistad sincera.

A una amiga que está en el cielo , Rosiris Jotty, porque con ella compartí grandes momentos de la profesión y por enseñarme el valor de una amistad sincera e incondicional.

A Maryuris Zambrano, quien se convirtió en un apoyo tanto para mí como para mi Madre y por escucharme cuando más lo necesité.

A mi Tía Conce por su apoyo y atención, haciendo mas grata la lejanía de mi hogar.

A todos los que creyeron en mi.

Todo mi cariño y amor

ROSA DEL CARMEN GARCIA GARCIA.

A Mi Señor Jesús, por amarme con toda su omnipotencia, ser mi sendero y fortaleza.

A mi Mami Gilma y a mi Papi Joaquín, por su amor, protección y ejemplo además por estar dispuestos a complacerme y acompañarme según sus posibilidades a alcanzar mis ideales.

A mi hermanita Heidy-Consuelo por su inocencia y alegría.

A mis abuelitas Amira y Margoth por confiarme siempre a mi señor Jesús todo poderoso.

A mi amiga de infancia Fati, por estar siempre a mi lado y más aún este último año de formación profesional, en medio de la distancia.

A mis compañeritas y amigas: Yohana, Yurey, Lidy, Nayslan, Rosa, Angela y Gréty por brindarme sus consejos, aprendizajes, cada una en circunstancias determinadas de mi carrera, las quiero demasiado.

Luis J. Por su compañía, aquella sonrisa y palabras de ánimo cuando en momentos de angustia lo necesité, durante el tiempo que compartimos.

A quienes me acompañaron a superar este peldaño de los futuros que me desafiaran.

Con amor,

MONICA PATRICIA PORRAS CONTRERAS

GRATITUD Y CARIÑO

A Dios, por bendecir cada paso y cada acción realizada para sobrellevar los momentos difíciles y afrontar este reto.

A nuestros padres, familiares y amigos(as), por apoyarnos en esta etapa de nuestras vidas, guiando nuestro vuelo y demostrándonos aún más sus afectos.

A nuestras docentes, Liliana y Nancy por orientar con cariño, paciencia y dedicación nuestro accionar y al mismo tiempo promover nuestro crecimiento personal y profesional.

A nuestro cuerpo docente y personal administrativo pertenecientes a la Facultad de Ciencias Sociales y Educación por guiarnos en este largo y satisfactorio camino de formación profesional

A la Doctora Carmen Elena Parodi Arias, por creer y dar fe de nuestras capacidades e iniciativas en el ejercicio profesional.

A los(as) compañeros(as), de la Unidad Territorial del Magdalena, por el cariño, aceptación, y las enseñanzas brindadas durante todo este tiempo; su compañía fue importante en esta experiencia, ya que se convirtieron en nuestra segunda familia donde compartimos tristezas, afanes, alegrías, satisfacciones por un deber cumplido.

A la comunidad y organizaciones de base de población desplazada de Distrito de Santa Marta, con la cual tuvimos el privilegio de interactuar; Gracias por confiarnos sus temores, sueños, y permitir el acceso a su realidad en busca de su desarrollo personal y familiar; generando así la reciprocidad del afecto para crecimiento personal y profesional de cada una de nosotras.

Por todo lo anterior, nuestros más sinceros agradecimientos y profundo cariño y pedimos a nuestro Dios Todo Poderoso que derrame bendiciones sobre ustedes.

Nunca los olvidaremos; un abrazo

NAYSLAN, ROSA Y MÓNICA

TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
Presentación .	12
Capítulo I SOBRE EL OBJETO DE SISTEMATIZACIÓN	14
1.1 Problema De Sistematización	15
1.1.1 Antecedentes.	15
1.1.2 Justificación.	16
1.1.3 Ejes De-La Sistematización.	16
1.2 Objetivos De La Sistematización.	17
1.3 Marco De Referencia Teórico Conceptual.	18
1.4 Estrategia Metodológica.	24
1.4.1 Concepto De Sistematización.	24
1.4.2 Propuesta Metodológica.	25
1.4.3 Técnicas De Recolección De Información.	29
CAPITULO II ANÁLISIS DEL CONTEXTO.	30
2.1 Contexto Institucional.	32
2.1.1 Misión De La Red De Solidaridad Social.	33
2.1.2 Programas Y Áreas De La Red De Solidaridad Social.	34
2.2 Proyecto De Intervención.	38
2.2.1 Introducción.	39
2.2.2 Justificación.	39
2.2.3 Antecedentes Del Proyecto.	41
2.2.4 Objetivos.	42
2.2.5 Descripción Del Proyecto.	43
2.2.6 Recursos.	45
2.3 Equipo De Intervención.	46
2.4 Contexto De La Experiencia.	47

Capitulo III DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA. 57

3.1 Cronograma Del Proyecto De Gestión Ejecutado. 59

3.2 Plan De Acción Del Proyecto De Gestión Ejecutado. 60

3.3 Recuperación Cronológica De La Experiencia. 64

3.4 Matriz Cualitativa De La Experiencia. 66

3.5 Matriz Descriptiva De La Experiencia. 67

3.6 Análisis Matriz Descriptiva de la Experiencia. 70

CAPITULO IV ANÁLISIS DE LA EXPERIENCIA. 72

4.1 Organización Y Análisis De La Información Suministrada. 74

4.2 Análisis Y Producción teórica A Partir De La Experiencia. 81

CAPITULO V EVALUACIÓN DE LA EXPERIENCIA. 91

5.1 Concordancia Proyecto/ Practica/ Realidad. 93

CAPITULO VI CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 97

6.1 Conclusiones Y Recomendaciones. 99

BIBLIOGRAFÍA 102



TABLA DE ANEXOS

1. Para La Ejecución Del Proyecto De Gestión: "Iniciativas Sociales, Para El Desarrollo Humano Y Asociativo De La Población Desplazada Del Distrito De Santa Marta Año 2002":
 - Formato guía de conocimiento del usuario (DX)
 - Formato guía de identificación y priorización de necesidades de la población desplazada, Distrito de Santa Marta (DX)
 - Formato guía de conocimiento del agente institucional (DX)
 - Folleto: Presentación Proyecto de Gestión : Iniciativas Sociales, Para El Desarrollo Humano Y Asociativo De La Población Desplazada Del Distrito De Santa Marta Año 2002":
 - Formato : Visita Al Medio Familiar Población Desplazada Distrito De Santa Marta Año 2002
 - Formato de actas – Proceso de Fortalecimiento organizacional
 - Formato lista de asistencia – Proceso de Fortalecimiento organizacional
 - Instrumento # 1 : ¿Qué tipo de Grupo Somos? – Capacitación
 - Instrumento # 2 : ¿Soy Líder? – Taller
 - Instrumento #3 : ¿Cómo nos comunicamos? - Capacitación
 - Instrumento #4: Resolvamos los Conflictos Asertivamente- Taller
 - Instrumento #5 : Reconozcamos Nuestra Organización Administrativa - Exposición –socio dramas
 - Instrumento #6 : Un Encuentro Conmigo Para ser mejor Cada Día...Taller- Collage
 - Instrumento #7 : La familia un espacio formador de valores... Discoforo
 - Cartilla : Fortaleciendo Nuestra Persona , Familia Y Organización

- **Certificado participación en el proceso de fortalecimiento organizacional población desplazada Distrito de Santa Marta año 2002**
- 2. **Instrumentos para la recolección de Información en el proceso de la Sistematización de la Experiencia practica Año 2002**
 - **Cuestionario –Sistematización de la Experiencia**
 - **Guía de entrevista-Sistematización de la Experiencia**
 - **Formato guía de observación - Sistematización de la Experiencia**

PRESENTACIÓN

El presente documento da cuenta de las acciones adelantadas por las estudiantes de Trabajo Social de la Universidad de Cartagena ubicadas en la Red de Solidaridad Social- Unidad Territorial del Magdalena , en la recuperación de la Metodología implementada por el trabajador social para el fortalecimiento humano y asociativo de las organizaciones de base de población desplazada pertenecientes al Distrito de Santa Marta durante el año 2002 .

La sistematización de la metodología de intervención de Trabajo Social permite abrir espacios en la profesión en el área de investigación social; a través de la recuperación de la experiencia práctica y la interpretación del accionar de acuerdo a los procesos reflexivos que disminuyen el activismo profesional y facilitan en este caso, la intervención con población vulnerable específicamente desplazada , al tiempo de promover su desarrollo humano y social.

La sistematización busca principalmente la producción de conocimiento en el trabajo realizado con las comunidades de población desplazada.

El proyecto de sistematización estará distribuido de la siguiente manera :

Capitulo I : OBJETO DE SISTEMATIZACION

- Problema de sistematización: antecedentes, justificación, formulación (preguntas o ejes de sistematización)
- Objetivos de la sistematización
- Marco de referencia teorizo conceptual
- Estrategia Metodología: concepto de sistematización utilizado, propuesta metodológica, técnicas de recolección de información.

Capitulo II: ANALISIS DEL CONTEXTO

- Contexto institucional
- Proyecto de intervención : filosofía del proyecto, objetivos, metodología, recursos, cronograma
- Equipo de intervención : caracterización del equipo profesional, concepción de trabajo social , roll del trabajador social
- Contexto de la experiencia : caracterización del entorno, y de los actores comunitarios.

Capitulo III : ANALISIS DE LA EXPERIENCIA

- Recuperación cronológica de la experiencia, fases de intervención , actividades desarrolladas , actores que participaron .
- Análisis e interpretación de resultados a la luz de la teoría escogida .

Capitulo IV: EVALUACIÓN DE LA EXPERIENCIA

- Concordancia del proyecto – Practica- Realidad
- Objetivos del proyecto Vs Resultado.
- Limites y alcances – Facilitadores y obstaculizadores – aciertos y errores

Capitulo V : CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

- Principales hallazgos teóricos y prácticos de la experiencia.
- Nuevos interrogantes e hipótesis.
- Recomendaciones .

CAPITULO I

SOBRE EL OBJETO DE SISTEMATIZACION





1.1 Problema De Sistematización :

“ METODOLOGÍA DE INTERVENCIÓN IMPLEMENTADA POR EL TRABAJADOR SOCIAL EN EL PROCESO DE FORTALECIMIENTO HUMANO Y ASOCIATIVO DE LAS ORGANIZACIONES DE BASE DE POBLACIÓN DESPLAZADA DEL DISTRITO DE SANTA MARTA, DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA AÑO 2002 “

1.1.1 Antecedentes :

El problema de sistematización responde inicialmente a la necesidad de fundamentar las líneas de intervención para el fortalecimiento organizativo de la población desplazada, siendo este uno de los pilares orientadores del proyecto de gestión “Iniciativas Sociales , para el desarrollo humano y asociativo de la población desplazada Distrito de Santa Marta –Perímetro Urbano año 2002 “; ejecutado por el equipo de Trabajo social de la Universidad de Cartagena ubicado en la Red de Solidaridad Social Unidad Territorial Magdalena a través del convenio Red de Solidaridad Social - Universidad de Cartagena – Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, en el proyecto Población Desplazada por el conflicto armado – apoyo de las universidades a la Red de Solidaridad Social.

En el proyecto de gestión, los procesos metodológicos son los que sustentan la necesidad del accionar del Trabajador Social; a través del desarrollo de estrategias y técnicas acorde al contexto objeto y por ende lo que diferencia la profesión de otras disciplinas de las Ciencias Sociales.

1.1.2. Justificación :

La implementación de metodologías de intervención dirigidas a fortalecer a poblaciones vulnerables, en este caso población desplazada en el ámbito personal, familiar y organizacional permite plantear directrices de acción desde el Trabajo Social, enriquecer y retroalimentar teoría y práctica desde el contexto de la experiencia, posibilitar espacios para la participación y educación popular de los actores involucrados en los procesos desarrollados; y por ende la reorientación del que hacer profesional.

De acuerdo a lo anterior, se hace preciso sistematizar la Metodología implementada desde el área de Trabajo Social con el fin de aportar a la eficiencia y eficacia en cada una de las acciones encaminadas a materializar las políticas sociales benefactoras dirigidas a población desplazada a causa del conflicto armado y político del País.

1.1.3. Ejes de la Sistematización:

- ¿De qué forma debe intervenir el Trabajador Social frente a las Asociaciones de base de Población Desplazada en los aspectos Personal, familiar, organizacional y grupal?
- ¿Las estrategias metodológicas utilizadas por el Trabajador Social fueron pertinentes de acuerdo a las características propias de la población objeto? ¿por qué?
- ¿Qué impacto genera el accionar del profesional de Trabajo Social en los asentamientos de población desplazada en el proceso del fortalecimiento del desarrollo humano y asociativo de las organizaciones de base?

- ¿ Qué aspectos/factores socioeconómicos del asociado de las organizaciones de base facilitarían la obstaculización del proceso metodológico encaminado al fortalecimiento organizacional ?
- ¿ Cual es la incidencia de los trastornos psicosociales en la dinámica familiar y organizacional de la población desplazada?

1.2 Objetivos de la Sistematización:

- Establecer las diversas formas de intervención del Trabajador Social frente a las Asociaciones de base de Población Desplazada en los aspectos: Personal, familiar, organizacional y grupal.
- Realizar una apreciación y análisis de las estrategia metodológica implementada por el Trabajador Social en el proceso de fortalecimiento llevado a cabo con las organizaciones de base de población desplazada
- Analizar el impacto generado a partir del acercamiento del Trabajador Social a las comunidades de asentamiento, de población desplazada y el trabajo realizado con los miembros de las organizaciones de base.
- Identificar los factores socioeconómicos que obstruyeron o facilitaron el proceso de fortalecimiento organizacional de la población desplazada ubicada en el Distrito de Santa Marta.
- Identificar y describir la incidencia de los trastornos Psicosociales generados por el fenómeno del desplazamiento en la dinámica grupal y organizacional de las agrupaciones de base de población desplazada.

1.3 Marco de Referencia Teórico Conceptual :

El desplazamiento forzado históricamente ha afectado a la población Colombiana que al transcurrir del siglo XX ha estado inmersa en una prolongada guerra como manifestación de la dificultad para construir un Estado donde haya condiciones de vida dignas; esta problemática repercute en la construcción social, económica, política y demográfica de Colombia; afectado a la población civil y específicamente a los niños quienes han crecido en medio de la guerra, obstaculizándose su vida emocional y social, y su normal desarrollo.

Al producirse el desplazamiento, las personas tienen que adoptar nuevos modelos de vida y adaptarse a otros entornos, muchas veces hostiles, en los cuales las oportunidades son mínimas. Pasan a ser entonces una población vulnerable.

Centenares de personas se han visto obligadas a salir de sus lugares de origen para ubicarse en otros espacios por lo general urbanos, creando nuevas redistribuciones de territorios mediatizadas por el uso de la fuerza.

"Es así como, para trabajar en el desarrollo integral de este tipo de población se hace necesario contemplar tanto la intervención individual para que la persona logre una visión mas objetiva de si misma y que la capacite para un manejo óptimo de su vida como también la intervención grupal o asociativa, donde se ventile todo lo relacionado con las necesidades básicas de las personas con sus derechos constitucionales, con la gama de posibles alternativas a nivel social y comunitario que se ofrecen a las personas" ¹

¹ CERVELLIN, Sante - URIBE, Fanny; Desplazados Aproximación psicosocial y abordaje terapéutico; 2º Edición santa fe de Bogotá 2000; Pág. 75

Teniendo en cuenta estos dos tipos de intervención, se requiere de lineamientos metodológicos para abordar el accionar hacia esta población :

- "Actitud de escucha empática.
- Permitir la verbalización de las situaciones vividas.
- Ofrecer espacios para socializar el miedo.
- Evitar posturas de poder.
- No asumir roles de omnisciencia y omnipotencia.
- No crear falsas expectativas.
- Apelar a la semiótica.
- Sentirse solidarios con ellos.
- Controlar las eventuales manipulaciones.
- Situarse en un proceso de contención y apoyo.
- Indagar sobre sentimientos y vivencias escondidas.
- Asumir que la persona puede o tiene que pasar por el proceso del duelo.
- Propiciar una presencia interdisciplinaria.
- Enfatizar en la construcción de una solución comunitaria.
- Presentar alternativas de solución.
- Procurar ver el conjunto y no solo las partes.
- Relación impregnada de valores éticos"²

Los principios antes mencionados tienen aplicabilidad mediante el respaldo de conceptos metodológicos amplios y coherentes con las características de la población sujeto y hacia los resultados esperados. Es así como a continuación se citaran algunas definiciones de autores con relación al concepto " METODOLOGIA", las cuales sustentaron la intervención del profesional ; "La metodología se puede definir como el conjunto de operaciones y procedimientos a seguir en un proceso preestablecido para el logro de un fin dado o resultado deseado" ³

² Ibid.; Pág. 76-83

³ ANDER- EGG; Ezequiel ; Diccionario de Trabajo Social ; editorial hmanitas.



" Es un proceso socio educativo que desarrolla la personalidad y la adaptación social de los individuos a través de 'asociaciones voluntarias que tienen un objetivo establecido y motivado por los participantes"...(Newstetter).

El servicio social de grupo es un método del servicio social que ayuda a los individuos a mejorarse en su funcionamiento social a través de intencionadas experiencias de grupos y a manejarse mas eficazmente con sus problemas personales , de su grupo y de su comunidad"...(Konopka).

La metodología de servicio social de grupo se fundamenta y sugiere principios básicos, al momento de la intervención profesional, los cuales dan la esencia del método y el norte en la ejecución : "la individualización, aceptación auténtica de cada miembro ; establecer una relación intencionada de ayuda, estimular relaciones positivas y cooperativas en el grupo , flexibilidad apropiada en el grupo, capacitar a los miembros para que se desenvuelvan en el proceso de resolución de sus problemas , ofrecer oportunidades , para experiencias nuevas y diferentes que faciliten la auto realización del grupo, usar juiciosamente de la apreciación diagnostica de cada miembro y de la situación total , evaluar permanentemente el proceso y progreso de los miembros del grupo y del asistente social de grupo, uso cálido humano y disciplinado de sí mismo por parte del asistente social de grupo" 4

Al mismo tiempo, se hace necesario potenciar en estas personas habilidades sociales que adecuen un desarrollo comunitario y asociativo ; "Entendemos que el desarrollo de la comunidad como método, ha mantenido hasta este momento el enfoque tradicional del servicio social aislado en el micro localismo y que necesitamos lograr una maduración de tal magnitud...ello exige un esfuerzo y una valentía próxima a la audacia; ya que demanda a su vez

4 KISNERMAN. Natalio ; Servicio Social de Grupo ; editorial Hvmánitas 4º edición Buenos Aires, 1978. Pág. 35-41

organizaciones funcionales capaces de optimizar los recursos, diseñar modelos y estrategias de intervención operativos, crear mecanismos concretos de participación por un mayor orden e incorporación de los actores populares a la vida nacional como principal sujeto del desarrollo.

El desarrollo comunitario debe tener un objetivo fundamental: la concientización de la población, sobre la base de una toma de posición crítica de su realidad y la liberación de potencialidades creadoras. Lo primero, le permite tomar conciencia de su rol en la realidad y responsabilizarse de su propio destino. Lo segundo, canalizar su acción a través de programas que se ejecuten a nivel local pero que respondan a una dimensión regional y nacional.

El desarrollo comunitario, es una tarea interprofesional que los asistentes sociales hemos pretendido hacer solos. Hemos tenido sus organizaciones de base pero no los estímulos reales insertos en su cultura. Hemos tratado de cambiar sus patrones de vida sin haber pensado en la creación de patrones sustitutos. Hemos alcanzado nuestra capacitación en el país y en el extranjero (aun cuando sigamos actuando en puestos de base), pero no hemos capacitado masivamente la población y desarrollado un liderazgo para que la tarea sea permanente y autogeneradora.

Las actividades del desarrollo comunitario son básicamente cuatro: promoción, desarrollo del liderazgo, organización de la comunidad, e integración comunal e intercomunal. Los grupos constituyen un adecuado marco para desarrollarlas basándose en principios esenciales e irreductibles como son : la democracia, la libertad, la integración y la justicia social”5

Por otra parte, la metodología Animación Sociocultural es una gama de actividades de tipo social, cultural y educativo, realizada por una serie de

⁵ Ibid. Pág. 292-294

agentes llamados animadores; es algo que existe y que se hace, es una forma de acción socio pedagógica que se caracteriza básicamente por la búsqueda y la intencionalidad de generar procesos de participación en la gente: esto implica procedimientos operativos que buscan crear espacios para la comunicación interpersonal, al mismo tiempo que se excluye toda forma de manipulación, complementándose a su vez con la pedagogía social y/o educación popular la cual es el "proceso de formación y capacitación dentro de una perspectiva política de clase, que forma parte de la acción organizada del pueblo en orden a lograr el objetivo de construir una sociedad nueva de acuerdo a sus intereses"⁶. Al mismo tiempo la participación es una categoría importante que "implica discusión de problema, reflexión sobre ello, tomar conciencia crítica y arbitrar una acción eficaz. "En este sentido es que consideramos procedimiento básico la discusión en grupo, el que utilizamos en una doble dimensión" (Natalio Kinsnerman)

La sistematización no es cualquier actividad de registro de información, ni se hace de cualquier manera, ella exige permanencia en las reflexiones y referencias teóricas y metodológicas, lo cual significa también que no es un simple proceso técnico. Su importancia radica en el revestimiento de nuevos conocimientos en nuestra acción. Permite a otros profesionales aprender y prever de experiencias pasadas combatiendo el activismo.

Desde el aspecto metodológico, sistematizar una experiencia permite orientar o reorientar futuras intervenciones profesionales en proyectos similares desde Trabajo Social.

En este sentido, se reitera que la metodología que sustenta la intervención con población desplazada es la de Trabajo Social de grupo que facilita la

⁶ Técnicas Participativas para la Educación Popular. Tomo II

25

identificación y el abordaje de las diferentes problemáticas que demanda esta población a nivel personal, familiar y organizacional.

La implementación de esta metodología fue importante ya que el objetivo inicialmente visionado trasciende a otros aspectos del ser humano; es decir al abordar el fortalecimiento organizacional se proyecta el accionar hacia el ámbito familiar y personal.

1.4 Estrategia Metodológica

1.4.1 Concepto de Sistematización Utilizado

Antes de señalar el concepto en el cual se basará la sistematización de la experiencia, se hará mención a algunos apartes de autores reconocidos los cuales son considerados interesantes al momento de sistematizar la experiencia:

"La sistematización no se trata de una simple abstracción y generalización del conocimiento ya acumulado"...(Sergio Martinic). "Es desarrollar el hábito de pensar en la acción, de reflexión de los actos, de interpretar los hechos" (Antonio Puerta)... "para reflexionar y redireccionar la acción, a partir de su análisis e interpretación, se puede conceptualizar y reconceptualizar" (Susana Cazzaniga).

Entre los conceptos estudiados, el seleccionado para guiar el proceso de sistematización es el propuesto por el CEPECS (Centro de Promoción Ecuémica y Social):

"LA SISTEMATIZACIÓN ES UN PROCESO TEÓRICO Y METODOLÓGICO, QUE A PARTIR DEL ORDENAMIENTO, REFLEXIÓN CRÍTICA, EVALUACIÓN, ANÁLISIS, E INTERPRETACIÓN DE LA EXPERIENCIA, PRETENDE CONCEPTUAR, CONSTRUIR CONOCIMIENTO, Y A TRAVÉS DE SU COMUNICACIÓN ORIENTAR OTRAS EXPERIENCIAS PARA MEJORAR LAS PRACTICAS SOCIALES"

1.4.2 PROPUESTA METODOLÓGICA

Al momento de escoger la propuesta metodológica para la sistematización, se tomaron algunos referentes del autor Antonio Puerta; sin embargo, se direccionó en su mayoría a través de la experiencia según la metodología planteada por Arizaldo Carvajal; ya que esta concretiza los lineamientos de manera clara y precisa así:

FASES DE LA PROPUESTA

- **Definición de la importancia y Objetivos de la Sistematización** : En esta fase se hizo necesario la documentación acerca de las diferentes teorías de sistematización existentes, para seleccionar la que direccionaría la experiencia práctica y corroborar la trascendencia del proceso de sistematización.
- **Conformación del equipo de Sistematización**: en esta fase el equipo de trabajadoras sociales en práctica seleccionó y convocó a los actores de las organizaciones de base que participarían de la experiencia; al tiempo que se les informó a las asesoras del trabajo a realizar. Los miembros de las agrupaciones de base participantes en la experiencia de sistematización, responden al 10% del total de las personas que culminaron el proceso de fortalecimiento personal y organizacional.
- **Realización de seminario -taller sobre sistematización** : al momento de reunir a los actores partícipes en el proceso de sistematización se les explicó sobre la definición de la sistematización, la importancia de sistematizar y en que los beneficia a ellos el sistematizar la experiencia en la cual participaron y al mismo tiempo la responsabilidad que adquirirían al momento de protagonizar la experiencia y desarrollar los instrumentos.

- Delimitación del objeto de sistematización :este ejercicio se realizó previamente a la reunión con la muestra para agilizar, presentarlo y reorientarlo al momento de la reunión.
- Elaboración de marco de análisis : se realizó a través de la revisión bibliográfica y con base en teorías utilizadas para la fundamentación del proyecto de gestión.
- Elaboración del diseño metodológico : al momento de definir la metodología de sistematización se contemplaron dos autores Antonio Puerta y Arizaldo Carvajal , siendo la de este último la escogida ya que se amoldaba de manera más concreta a la experiencia obtenida en el proyecto de gestión .

- Plan operativo del trabajo de sistematización

- Análisis del contexto
- Marco teórico conceptual
- Concreción de la propuesta metodológica
- Construcción de instrumentos de recolección de información
- Primera recuperación y organización de la experiencia en el proceso,
- Evaluación, análisis e interpretación de la experiencia recuperada
- Realización de un informe preliminar ;

Las fases antes mencionadas fueron realizadas de manera conjunta desde la ciudad de Cartagena a excepción de la fase correspondiente a la construcción de instrumentos y de recolección de información la cual se hizo necesario realizar en la ciudad de Santa Marta para facilitar el desarrollo del proceso de sistematización .En la actualidad dicho proceso se encuentra ubicado el en la fase de realización del documento final y acuerdo a las asesorías y correcciones realizadas se procederá a dar continuidad con la fase siguiente.

- Operacionalización para volver a la acción: En esta fase se contempló la posibilidad de volver, si se hace necesario a la ciudad de Santa Marta donde se vivió la experiencia, para complementar y reorganizar la información.
- Evaluación final de la experiencia: En esta fase se evaluaron los resultados obtenidos a manera de fortalecer el proceso.
- Análisis a manera de ir nutriendo la teoría propuesta por la experiencia de sistematización.
- Redacción de un documento preliminar: En esta fase se consignó en el texto toda la experiencia para darla a conocer a los asesores y evaluadores de la experiencia.
- Ajustes al documento preliminar: Como lo indica esta fase se realizaron los últimos ajustes al proceso de sistematización para preparar el documento final.
- Redacción del documento final: En esta fase se redactó el documento final que responde al proyecto de sistematización, el cual se le presentó a las entidades interesadas en el proceso como son: Universidad de Cartagena, Facultad de Ciencias Sociales y Educación -Red de Solidaridad Social.
- Publicación: Esta se hará al momento de exponer los resultados ante los asesores y evaluadores del proyecto de sistematización; esta se hará a través de la elaboración de un CD ROOM, alusivo a la experiencia obtenida durante la metodología implementada con Población Desplazada en el Distrito de Santa Marta.

Las imágenes, que respaldaran la divulgación de la experiencia, serán extraídas de las diversas actividades desarrolladas en el proceso de fortalecimiento Organizacional. La realización conjunta de plegable condensará de manera practica la información.

1.4.3 Técnicas de recolección de información.

Para la recolección de la información necesaria para la sistematización de la experiencia se aplicaron instrumentos previamente elaborados con el fin de obtener información primaria a través de:

Observación participante.

Cuestionarios

Guía de observación

Instrumentos de evaluación para las jornadas de fortalecimiento organizacional

Registro de asistencia

Actas de actividades.

CAPITULO II
ANÁLISIS DEL CONTEXTO



Solidaridad

Social

2.1 CONTEXTO INTITUCIONAL :

LA RED DE SOLIDARIDAD SOCIAL, entidad sin ánimo de lucro, fue conformada como iniciativa y estrategia presidencial, en el gobierno del expresidente ERNESTO SAMPER PIZANO "orientada a impulsar una gestión social y participativa del desarrollo, que promueva el alcance de la descentralización; genere un mayor compromiso de las colectividades localidades , con la gestión de su propio desarrollo; consolide nuevos modelos institucionales para la coordinación y control de las políticas sociales en las entidades territoriales; y promueva la equidad social entre todos los grupos de población favoreciendo a los mas vulnerables" 7

Esta institución " coordina desde Marzo de 1999 las acciones de las diversas instituciones que hacen parte del Sistema Nacional De Atención a la Población Desplazada"8 ; direcciona la implementación de sus políticas desde sus distintas unidades territoriales hacia las cuatro áreas fundamentales : Atención Humanitaria de Emergencia- Restablecimiento-Prevención y Protección- Capacidad institucional de respuesta.

⁷ Portafolio de Servicios Presidencia de la republica; red de solidaridad social; atención a población desplazada por el conflicto armado. Contraportada inicial

⁸ Ibid. Contraportada final

2.1.1 MISION DE LA RED DE SOLIDARIDAD SOCIAL

“La misión actual de la entidad fue definida a partir de las necesidades del país y de las directrices del Gobierno del presidente Andrés Pastrana Arango, y consiste en impulsar una gestión social y participativa del desarrollo, caracterizada por cinco lineamientos básicos:

- Promover la equidad social, atendiendo a los grupos de población mas vulnerables, en especial a la población desplazada por el conflicto armado interno, mediante la gestión de proyectos diseñados con criterios de equidad social y de genero y a través del trazado de estrategias orientadas a eliminar las causas de la exclusión y la discriminación social.
- Desarrollar un nuevo concepto de gestión de la política social, mediante redes en las que se articulen las organizaciones del Estado y la sociedad civil, para llevar a cabo en forma corresponsable y concertada, las acciones de proyectos de atención a los grupos mas vulnerables.
- Alcanzar un mayor nivel político de las colectividades, con sus propios procesos de desarrollo, a través de la identificación y la construcción de intereses colectivos, del reconocimiento y la valoración de las necesidades y los intereses de diferentes grupos de población, de la promoción de procesos de empoderamiento individual y colectivo, y de la generación de las capacidades y oportunidades con un criterio de equidad.
- Promover el avance de los procesos de descentralización mediante la vinculación de los departamentos y municipios en la formulación y gestión de la política social, el fortalecimiento de la capacidad

institucional en el nivel local, el impulso a la apropiación local de criterios de política social, y el desarrollo de criterios de corresponsabilidad en el trabajo entre las colectividades, las instituciones y el sector privado.

- Consolidar nuevos modelos institucionales para la coordinación y el control de las políticas sociales en las actividades territoriales, mediante la definición de estrategias de concertación interinstitucional; la implementación de estructuras y mecanismos flexibles en las entidades, adecuados al contexto y a los intereses locales; la consolidación de procesos permanentes de auto evaluación y seguimiento; y el desarrollo de los procesos de impacto integral sobre la población.

2.1.2 PROGRAMAS Y AREAS DE LA RED DE SOLIDARIDAD SOCIAL

- PROGRAMA DE ATENCIÓN INTEGRAL A MUNICIPIOS AFECTADOS POR LA VIOLENCIA POLÍTICA EN COLOMBIA
- PROGRAMA INDÍGENA
- RED DE SOLIDARIDAD SOCIAL – PROGRAMA MUNDIAL DE ALIMENTOS
- PROGRAMA PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD
- PROGRAMA DE APOYO A RECUPERADORES
- PROGRAMA DE GENERACIÓN Y MEJORAMIENTO DE INGRESOS
- AREA DE GESTION DE COMUNICACIONES
- AREA DE GESTION DE DONACIONES
- AREA DE GESTION DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL

PROGRAMA DE ATENCIÓN INTEGRAL PARA POBLACIÓN DESPLAZADA POR LA VIOLENCIA

Mediante este programa, la RED DE SOLIDARIDAD SOCIAL, en coordinación con las entidades que conforman el Sistema Nacional de Atención Integral a la Población Desplazada por la Violencia, ofrece atención integral y soluciones duraderas a la población desplazada por el conflicto armado, buscando superar el asistencialismo y el énfasis en la emergencia.

El programa desarrolla sus actividades a través de varios componentes:

- Prestación de atención humanitaria de emergencia, bajo las estrategias de creación y puesta en marcha de Unidades de Atención y Orientación (UAO) en ciudades medianas y grandes receptoras de población desplazada; de administración delegada en organizaciones no gubernamentales (ONG'S) que operan la atención humanitaria; y de atención directa a situaciones de desplazamiento masivo.
- Generación de condiciones para que la población desplazada recobre su capacidad productiva y cuente con ingresos propios, mediante el impulso a proyectos productivos para el restablecimiento, la capacitación y el apoyo empresarial, y mediante gestiones para el acceso a vivienda tanto en los casos de retorno como en los de reubicación de la población.
- Impulso y desarrollo de instrumentos jurídicos que faciliten el acceso de la población desplazada a los programas diseñados en su beneficio.

- Fortalecimiento de la capacidad local de respuesta para mejorar la acción institucional en los niveles territoriales y la definición de planes de acción municipales y departamentales.
- Prevención del desplazamiento en localidades que están en situación de riesgo a causa del conflicto armado interno, mediante la detección temprana del problema y la realización de acciones de impacto local y el consiguiente fortalecimiento social y económico de las comunidades más vulnerables.
- Concertación de alianzas estratégicas con el sector privado y con organizaciones no gubernamentales (ONG'S) nacionales e internacionales, orientadas a obtener recursos y asistencia técnica que constituyan un aporte a la atención integral del desplazamiento.⁹

La Red de Solidaridad Social opera en todo el territorio Nacional por medio de las Unidades Territoriales ubicadas en las distintas capitales del país. Para el caso del presente proyecto, la sistematización se hizo desde la Unidad Territorial del Magdalena, específicamente en el Distrito de Santa Marta, ubicada en la calle 15 carrera 3ra N° 3-67 edificio Casa Gautiher, teléfono 4213564-4213535.

Esta Unidad Territorial cuenta con el siguiente recurso humano:

- Coordinadora de la unidad territorial
- Profesionales especializados (5)
- Asesora técnica de fichas para los proyectos

⁹ presidencia de la Republica-Red de Solidaridad Social, país solidario, país posible, Santa fe de Bogota año 2000. Pág. 28

Estudiantes en practicas de ultimo año de Trabajo Social (3)

Digitadores y encargados del sistema único de registro (2)

Secretaría general

Auxiliar de servicios generales

Conductor

2.2. El Proyecto De Intervención :

**INICIATIVAS SOCIALES , PARA EL DESARROLLO HUMANO Y
ASOCIATIVO DE LA POBLACIÓN DESPLAZADA DEL DISTRITO DE
SANTA MARTA**

NAYSLAN CARABALLO HERRERA

ROSA GARCIA GARCIA

MONICA PORRAS CONTRERAS

NANCY BOLAÑO

LILIANA PEREZ

DOCENTES ASESORES

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y EDUCACIÓN

PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL

IX SEMESTRE

ABRIL 2002

2.2.1 INTRODUCCIÓN

Esta propuesta intenta desarrollar acciones con miras a lograr un bienestar integral de la población desplazada a partir de la identificación y priorización de necesidades que arrojó el diagnóstico realizado; facilitar los procesos investigativos dirigidos desde la Universidad de Cartagena a fin de lograr y agilizar la recolección, discusión, análisis y sistematización de la experiencia para el mayor conocimiento y comprensión de la problemática del desplazamiento por el conflicto armado en el Distrito de Santa Marta.

Al mismo tiempo se pretende fortalecer con aportes metodológicos y prácticos el contexto organizativo de los grupos asociativos de población desplazada, abarcándolos desde los componentes personal, familiar y organizacional.

2.2.2 JUSTIFICACIÓN

Teniendo como referencia los compromisos establecidos en el convenio Red Solidaridad Social – Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo – Universidad de Cartagena; el programa de Trabajo Social, a través de sus estudiantes en último año de formación profesional, apoya a la Red Solidaridad Social en los procesos de cualificación de acciones estratégicas para la atención integral a la población desplazada por la violencia.

En caso de esta propuesta radicada en el Distrito de Santa Marta, fue necesario formular un proyecto de gestión que responda a las necesidades y dinámica propia del Distrito en lo que respecta a la problemática del desplazamiento.

El proyecto se orienta a aspectos específicos contemplados dentro de las áreas de atención a la población en mención , que serán direccionados desde los compromisos académicos asumidos:

- Área de atención inicial: Estudio de caracterizaciones familiares diligenciadas por la ONG operadora Cruz Roja Colombiana – Seccional Magdalena ; con el propósito de establecer las necesidades mas sentidas por la población y a su vez actualizar el cuadro diagnóstico socioeconómico que refleja el fenómeno del desplazamiento en el Distrito.
- Área de restablecimiento: La acción se fundamenta en la potenciación del desarrollo humano y asociativo de los grupos organizados de población desplazada existente en el Distrito de Santa Marta , ya que la dinámica social y la población lo requiere, reconociéndose el estado organizacional en que se encuentran.
- Área de prevención y protección : Se hace necesario promover el conocimiento y sensibilidad hacia el fenómeno del desplazamiento , de manera práctica y coherente con la realidad Colombiana ; en especial con la promoción de grupos juveniles de población desplazada , fomentando la capacidad asociativa , con miras al beneficio de la población juvenil desplazada.

2.2.3 ANTECEDENTES DEL PROYECTO

Nuestro país, Colombia se ha visto afectado por diversos fenómenos y problemas sociopolíticos, muchos de ellos como consecuencia de una violenta lucha por el poder. El fenómeno social del desplazamiento es uno de ellos y no precisamente el menos complejo. El gobierno establece políticas sociales materializadas por las instituciones creadas para tal fin, desde allí la oportunidad de un acompañamiento desde la academia para el apoyo en el fortalecimiento de las acciones encaminadas a la atención y desarrollo humano y social de las personas afectadas por el fenómeno del desplazamiento.

La Red de Solidaridad Social como entidad coordinadora y responsable de la aplicabilidad de las políticas y el funcionamiento y cumplimiento de los compromisos del SNAPD, busca apoyarse en estudios que actualicen los diagnósticos realizados y fortalezca la capacidad de respuesta de las instituciones.

Mediante el compromiso que establece el convenio de universidades, la Universidad de Cartagena aporta desde su conocimiento por medio de un equipo conformado por Docentes y Estudiantes de último año de Trabajo Social, la elaboración y actualización de diagnósticos que manifiesten las necesidades de orden familiar, organizacional y comunitario en general, y evidencien la necesidad de formular proyectos con objetivos direccionados a viabilizar y enfatizar acciones a las necesidades priorizadas y requeridas por la población desplazada. En este momento el fortalecimiento organizacional, el análisis socioeconómico y familiar de las familias caracterizadas por la ONG'S en el área de Atención Humanitaria de Emergencia y el fortalecimiento del tejido social de la población juvenil desplazada, se identifican como lo prioritario y por ello se diseña un proyecto que brinde una atención eficiente y

44

eficaz; potenciadora del desarrollo humano y social de la población desplazada ubicada en el Distrito de Santa Marta.

2.2.4 OBJETIVOS

GENERAL.

Promover el desarrollo humano, social y productivo de la población que se encuentra en condición de desplazamiento en el Distrito de Santa Marta, a través del fortalecimiento de sus organizaciones de base reglamentadas; y el desarrollo de acciones estimuladoras de la recomposición del tejido social de la población juvenil.

ESPECIFICOS.

- Identificar necesidades socioeconómicas a través del análisis de la información obtenida en las caracterizaciones diligenciada por la ONG operadora Cruz Roja Colombiana secc. Magdalena en el primer trimestre del año en curso, a fin de emitir diagnósticos en los comités y mesas de trabajo que permita reorientar los compromisos interinstitucionales, así como enriquecer metodologías de intervención implementadas por el Sistema Nacional de Atención Integral de Población Desplazada para el logro de resultados eficientes y eficaces en la población
- Potenciar el desarrollo humano, social y organizacional de las personas desplazadas por la violencia, por medio de capacitaciones, Discóforos, talleres, Asesorías, Orientaciones grupales y Familiares colectivas; dirigidas a las organizaciones de base existentes en el Distrito de Santa Marta.

- Propiciar grupos y encuentros juveniles con el fin de identificar necesidades demandadas, promoviendo la convivencia pacifica para fortalecer el tejido social de la poblacion juvenil desplazada; concientizandolos a su vez de la importancia de reelaborar proyectos de vida personales y familiares.

2.2.5 DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

El proyecto INICIATIVAS SOCIALES PARA EL DESARROLLO HUMANO Y ASOCIATIVO DE LA POBLACIÓN DESPLAZADA, busca potenciar el desarrollo humano, social e individual de la población desplazada desde las distintas áreas de atención que integra la Red de Solidaridad Social clasificando las políticas sociales existentes a manera de generar procesos con un acompañamiento institucionalizado.

Este proyecto busca direccionar sus acciones hacia sus tres áreas de atención:

- **AREA ATENCIÓN INICIAL** : Realizar un estudio socioeconómico y familiar para mayor conocimiento de las necesidades reales de las personas que se encuentran beneficiadas y atendidas en esta área.
- **AREA DE RESTABLECIMIENTO** : Promover el fortalecimiento de las organizaciones de base de la población desplazada para que estas puedan consolidarse para la búsqueda de un desarrollo social y productivo de las familias que la integran, al mismo tiempo que emitir un diagnóstico acerca de su dinámica y clima organizacional; para esto se realizarán capacitaciones diagnósticas.



- **PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN**: Orientar a la población juvenil desplazada en la prevención de problemáticas sociales y el manejo adecuado de las originadas por la etapa adolescencia ; impulsándolos en ellos (as) procesos de autogestión y desarrollo humano y social de manera sostenible; para lo anterior se realizaran charlas educativas, convivencias, video foros, disco foros, integraciones; con el fin de fortalecer el liderazgo juvenil y con este la renovación de la capacidad organizativa de la población desplazada del Distrito de Santa Marta.

2.2.6 RECURSOS

HUMANO:

- Estudiantes de IX Semestre de Trabajo Social , Población desplazada participe, profesionales especializados de la RSS y de la ONG Operadora Cruz Roja Colombiana - Magdalena .

FÍSICO:

- Instalaciones ONG Operadora Cruz Roja Colombiana – Magdalena.
- Instalaciones RSS UT Magdalena.
- Contexto comunitario: Sitios de Reunión de las Organizaciones de Base, existentes en el Distrito de Santa Marta.

LOGÍSTICO:

- Papelería.
- TV, VHS.
- Vehículo RSS (traslado hacia al contexto comunitario)

DOCUMENTAL:

- Informes físicos y financieros, fichas de caracterizaciones familiares de la población atendida por la ONG Operadora Cruz Roja Colombiana –Magdalena.

2.3 EQUIPO DE INTERVENCIÓN:

El equipo esta conformado por las docentes coordinadoras de la experiencia, asumiendo el roll de asesores en el proyecto de sistematización: LILIANA PEREZ y NANCY BOLANO; Trabajadoras Sociales de la Universidad de Cartagena; al tiempo por las 3 estudiantes de ultimo año de Trabajo Social ubicadas en la Red Solidaridad Social Unidad Territorial del Magdalena, quienes elaboraron el proyecto de gestión ejecutado y a sistematizar, encaminado hacia una visión integral para la recuperación de la condición humana de la población en condición de desplazamiento.

El equipo de estudiantes asume durante la ejecución del proyecto el roll de :

- Educador: Al momento de interactuar con los "educandos" intercambiando / confrontando conocimientos teóricos y empíricos .
- Orientador : En situaciones de riesgos personal y grupal a nivel psicosocial.
- Gestor : De recursos materiales y apoyo interinstitucional.
- Programador : De actividades en pro del beneficio al fortalecimiento personal y organizacional de la población desplazada.
- Dinamizador : De procesos sociales generados durante el proceso de fortalecimiento organizacional.

2.4 EL CONTEXTO DE LA EXPERIENCIA :

Antes de mencionar específicamente el contexto físico donde se desarrolló la experiencia , es necesario hacer una ilustración del mismo desde lo general hacia lo particular de la siguiente manera : los lugares de asentamientos elegidos por la población desplazada son aquellos que permiten la facilidad para el acceso hacia dichas zonas en comparación a otros sectores.

A continuación se expondrán los barrios donde se ha asentado mayor cantidad de población desplazada ; donde un considerable numero de asociados de las organizaciones de base, están ubicados:

San José del Pando, específicamente en el cerro de San José, con un 17.7% de la población correspondiente a 8 familias; seguida a este el barrio 11 de Noviembre con un porcentaje del 15.5% que corresponde a 7 familias; posteriormente el barrio Los Fundadores con un 11.2% correspondiente a 5 familias del estudio realizado; con igual numero de familias se encuentra el barrio Bastidas incluyendo al sector Divino Niño con un 11.2 % correspondiente a 3 familias.

Barrios como Pescaito, Santa Fe y hasta el sector Centro reciben población desplazada tal como lo demuestra el estudio realizado con un 4.5 % correspondiente a 2 familias respectivamente.

Existen otros sectores del distrito de Santa Marta donde se encuentran asentamientos de población desplazada tales como: Bonda, Las Malvinas, Ondas del Caribe, Chimila, Luis R. Calvo, 17 de Diciembre, Villa Tabla, San Jorge, Villa Belén, Nacho Vives, 20 de Octubre, los cuales poseen un porcentaje del 2.2 % correspondiente a una de las familias desplazada.

relaciones, responsabilidades, compromisos y pertenencias tanto a nivel individual como social en diferentes esferas: Afectivo, cultural y económico.”¹⁰

En el caso de las Organizaciones de Base del Distrito de Santa Marta, se aprecia relaciones e interacciones interpersonales distantes con relación a la base, sin embargo se tiene en cuenta la existencia de subgrupos en algunas Organizaciones, denominándose “grupos de referencia” los cuales se generaron por afinidades locativas o funcionales.

Las actitudes distantes se manifiestan en el poco conocimiento de los miembros a pesar de la antigüedad con respecto a la conformación de las Organizaciones. En este fenómeno puede influir el tipo de autoridad ejercida en algunos casos autocrática y en otros anárquica.

Por otra parte, la dinámica de trabajo relacionada con la distribución de tareas y funciones es centrada en unos pocos y no es rotativa; La dinámica de convocatoria generalmente poco eficiente; esto se refleja en las reuniones ordinarias desarrolladas de manera consecutiva por presión mas no por convicción; en otros casos, las convocatorias son establecidas esporádicamente cada 15 o 30 días.

Las razones anteriores pueden influir negativamente en el buen manejo de las relaciones e interacciones interpersonales entre los miembros de cada una de las organizaciones; en la misma medida obstruye el crecimiento personal y social, porque “el ser humano, en su trayectoria y evolución, ha superado muchas etapas de aislamiento y soledad, los cuales le han prometido construir diferentes tipos de relaciones con los otros... para hacer más grata la vida”¹¹.

¹⁰ PARDO Martínez, Luz Patricia; URQUIJO Arteaga Patricia; Gestión Social del Talento Humano; ediciones Antropos Ltda.; Santa fe de Bogota; 2000; Pág. 78.

¹¹ Ibid. Pág. 79.



La conformación de grupos de referencia -es mínimo-, no se da en todas las organizaciones. Se puede establecer que no tenerlos influye en la baja participación e identidad y sentido de pertenencia a las organizaciones de las cuales hacen parte. Paralelo a esto, se observa que una de las agrupaciones se manifiesta la presencia de tales grupos de manera no muy marcada, identificándose la participación, identidad y sentido de pertenencia de forma mas activa que en otras organizaciones por parte de sus miembros.

“Los grupos son la esencia de la participación, identificación y pertenencia, así como la posibilidad de asumir las responsabilidades consigo mismo y su entorno. La existencia de grupos en el ámbito laboral es necesaria porque :

- Permite la participación consciente y responsable de los trabajadores
- Fortalece los vínculos de identidad y pertenencia.
- Ofrece un medio social para el desarrollo integral de los individuos.
- Proporciona atención y formación según las necesidades individuales y colectivas
- Mejora las relaciones entre los miembros. ”. 12

Las Organizaciones de Base, atendiendo al grado de formalidad, se pueden definir como grupos formales, ya que poseen reglas y normas las cuales mantienen el orden y la funcionalidad; según su tamaño, son grupos secundarios ya que están constituidos por mas de 30 personas y pueda que se originen grupos primarios al interior del grupo; según su origen son considerados grupos artificiales, debido a que las circunstancias y la condición como población desplazada los conlleva voluntariamente a hacer parte de ellos.

¹² Ibid. Pág. 83- 84

Por otro lado, la misma dinámica y el distanciamiento en las interacciones influye en que el ciclo vital de los grupos cese estancándose en términos de "base" en la "etapa de conocimiento grupal y mientras que las juntas directivas se sitúan en la etapa de "identificación grupal".

En conclusión, se podría decir que las Organizaciones de base de Población Desplazada, aún no han alcanzado la máxima etapa del ciclo vital, que corresponde a la etapa de Madurez Grupal.

En cuanto a los recursos disponibles por las Organizaciones de Base los físicos, logísticos y económicos son muy limitados, ya que sólo una agrupación cuenta con sede propia para reuniones y la realización de más actividades. Los medios para la adquisición de recursos económicos, varían según la organización, siendo mas utilizadas la realización de rifas, comercialización de artículos comestibles; en la misma medida recibe las donaciones por parte de la Red de Solidaridad Social, en los cuales se relacionan artículos de toda índole.

Otro aspecto que se hace necesario mencionar, es el ambiente sociocultural en donde ellos se desenvuelven, donde las relaciones interpersonales y los lazos vecinales están incididos por su condición de desplazado: lo anterior dificulta los espacios de convivencia, las posibilidades de supervivencia y las alternativas para la satisfacción de sus necesidades básicas.

La capacidad de liderazgo identificada dentro de las Organizaciones de Base es distorsionada por el concepto de "mando" que simboliza la "jefatura".

La promoción del liderazgo es muy limitada caracterizándose en algunos casos como autocrático y en otros como anárquico. En cuanto al primer tipo de

liderazgo mencionado, se evidencia a través de sentimientos de temor hacia las personas que lo ejercen, tal sentimiento es disfrazado bajo el respeto, que se manifiesta hacia estas personas. El liderazgo anárquico, es observado y sentido por los miembros de las organizaciones a través de su falta de voluntad y disciplina hacia los procesos que dirigen los representantes de las Organizaciones de Base.

Lo que respecta al ideal de liderazgo, el cual debe ser promovido en todos los miembros de las agrupaciones de base se considera lo siguiente: "El líder que se requiere es aquel que es capaz de respetar la diferencia, poseer apertura hacia los demás y se caracteriza por el calor humano que trasmite e irradia, es decir que las organizaciones deben contribuir a desarrollar un liderazgo creativo, participativo y sensiblemente humano. Cuando en el ambiente socio laboral existe una disposición para que germinen los líderes, éste se vuelve más cálido, se aúnan esfuerzos y voluntades para las actividades colectivas... el cual abre un amplio espectro para el beneficio grupal y organizacional"¹³

Las organizaciones de base de población desplazada, no manejan niveles de convocatoria adecuados, en la comunicación se presentan trastornos que dificultan su adecuado desarrollo; no utilizan canales de comunicación claros; la comunicación que prevalece es la indirecta y existen formas inadecuadas de comunicarse como: el silencio, la agresividad verbal, los regaños, el uso del doble sentido; en fin todos estos aspectos hacen que la comunicación se genere de forma disfuncional y obstaculice de esta forma el crecimiento organizacional.

Al mismo tiempo la cultura comunicativa identificada dentro de las organizaciones es informal ya que se caracteriza por la inexistencia de

¹³PARDO Martínez, Luz Patricia; URQUIJO Arteaga Patricia; Gestión Social del Talento Humano; ediciones Antropos Ltda.; Santa fe de Bogota; 2000; Pág. 87

mecanismos claros y permanentes para hacer uso de la comunicación haciendo poco uso del medio escrito (carteleras, cartas, memorandos internos, oficios)

“La comunicación requiere receptores efectivos en el ámbito laboral, solo cuando se escucha es cuando se está en condiciones de relacionarse con el otro... Si en el medio organizacional existe una atmósfera de claridad en los propósitos, terminología, sobre quien recae la información según el momento y el nivel, quien y porque la emite. Si existe respeto al comunicar y comunicarse, seguramente se podrá esperar un ambiente en donde se sabe escuchar, entender, interpretar y obtener respuestas oportunas creativas y con gran ingenio”.¹⁴

Muy seguido del tema de la comunicación, encontramos un proceso social que hace presencia dentro de las agrupaciones de base como lo es el manejo del conflicto el cual se genera por los trastornos comunicacionales y las dificultades en las relaciones interpersonales entre sus miembros.

En términos generales, las clases de conflicto que prevalecen dentro de las organizaciones son los intra personales y los interpersonales sin dejar de lado un conflicto latente manifestado entre las Organizaciones por el mal manejo de la competencia.

En cuanto a la escalada del conflicto, se encuentra en la fase “latente” y “manifiesto”, sin embargo en una de las organizaciones los conflictos han llegado a la etapa “conflicto ampliado”, expresándose a través de manifestaciones de algunos miembros de desvincularse de la organización a la cual hacen parte para conformar otra organización de Base de población Desplazada.

¹⁴ Ibid. Pág. 89

55

En otro sentido, por el mal manejo del liderazgo y la distorsión en las relaciones interpersonales se afectan las tareas y funciones convirtiéndose en un riesgo psicosocial para quienes ejercen el liderazgo y desarrollan funciones administrativas; ya que se recargan con actividades tales como: exceso de responsabilidades, ritmos acelerados, subutilización de capacidades, ambientes incómodos, relacionados con los espacios físicos inadecuados para la realización de acciones propias de la organización.

"Al hablar de riesgos Psicosociales se hace referencia al clima organizacional, a las relaciones e interacciones humanas al nivel de satisfacción e insatisfacción de sus miembros dentro y fuera de la organización, que en cualquier circunstancia tienen un efecto nocivo sobre su salud, dichos aspectos van ligados a factores como: la cultura, los valores, el nivel de motivación, actitudes y áreas socio afectiva."¹⁵

Administrativamente, las organizaciones de base, tienen un órgano directivo, en donde se reconoce la "jerarquía" que existe, mas no quienes representan los cargos que la componen.

Esto reafirma lo antes mencionado con relación a la etapa del ciclo vital de estos grupos: la mayoría está en la etapa de "conocimiento grupal" asumido desde la base; y tienen bajo compromiso con el desempeño de las funciones en los cargos asignados.

A pesar de que la existencia de normas y reglas los define como grupos formales, la divulgación que se hace de ellos es muy poca, por lo cual los miembros de la base tienen deficiente conocimiento de los reglamentos que los rigen.

¹⁵ Ibid. Pág. 94

Esta situación incide significativamente en que se genere conflictos como consecuencia de desacato de los reglamentos, exigencia de derechos y cumplimiento de deberes.

Otro aspecto analizado es la autoestima proyectada en los miembros de las Organizaciones de base de población desplazada. En términos generales es baja, lo cual puede deberse a los efectos del fenómeno del desplazamiento y/o antecedentes familiares y laborales.

Estas falencias en el ámbito personal afectan el desarrollo grupal manifestándose en la baja participación y la falta de empoderamiento de los procesos organizacionales, en la dificultad y poca claridad para reconstruir los proyectos de vida, los cuales tienden a ser utópicos, sin métodos y estrategias claras para su consecución. Por lo tanto expresan que esperan alcanzarlos por la "voluntad de Dios" y/o el sistema benefactor del Estado.

La baja autoestima, puede que sea un factor determinante en la valoración y desconocimiento de habilidades innatas para la reconstrucción de proyectos de vida personal, familiar y organizacional.

En cuanto al ámbito familiar y la existencia de valores en este, se evidenció disfuncionalidad familiar en el manejo de la autoridad, la comunicación y las relaciones interpersonales entre sus miembros; lo anterior puede reflejarse en el comportamiento, las actitudes y las dificultades en el manejo de habilidades sociales para con la organización, siendo estos aspectos manifestados en la mayoría de los miembros de las cuatro(4) agrupaciones de base.

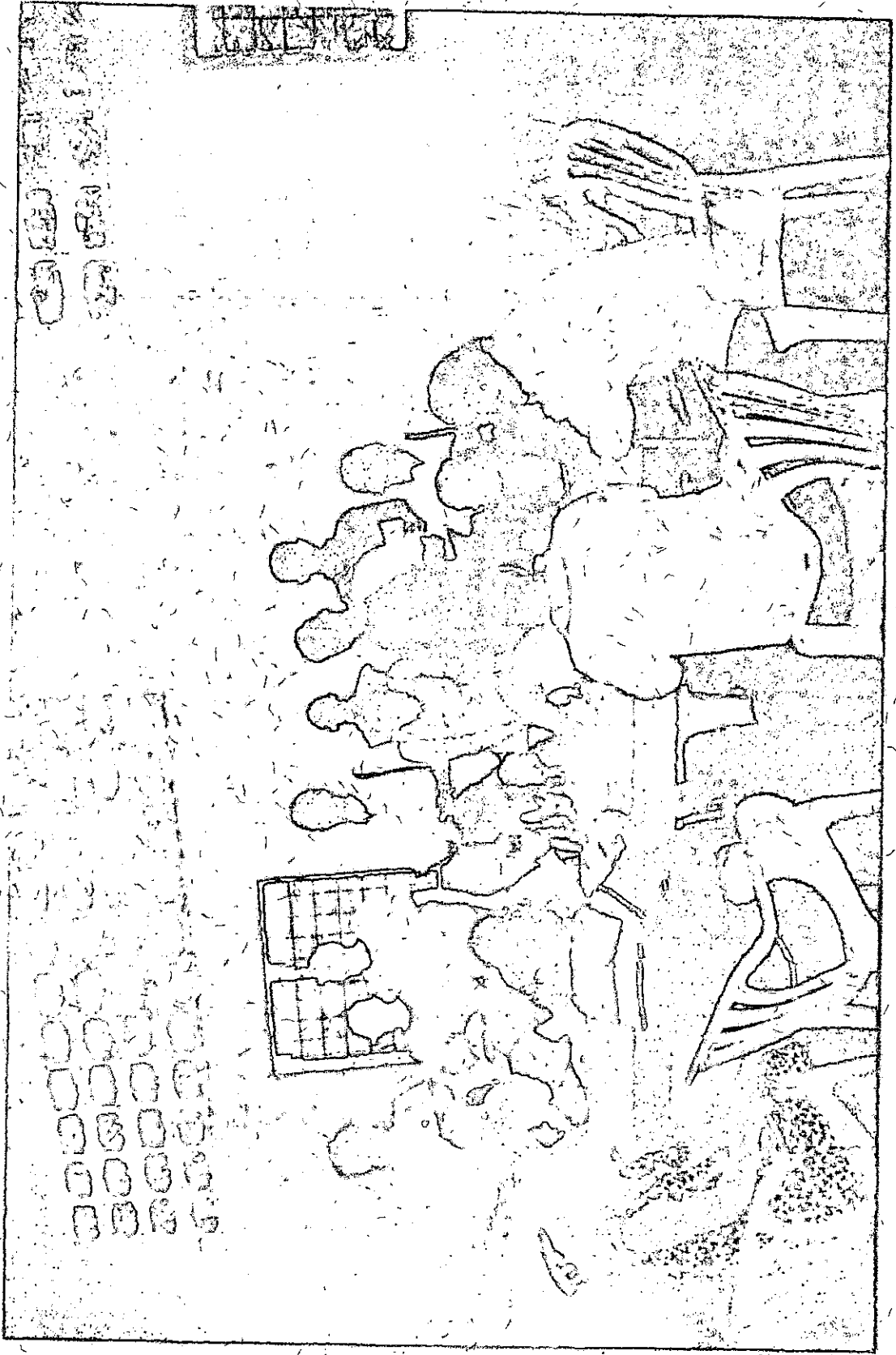
La familia es un grupo primario formador del ser humano para el ejercicio social, que se encarga de la aprehensión de valores y antivalores, los cuales se pueden fortalecer o debilitar en el contexto donde se desenvuelven sus

integrantes (escuela, barrio, etc.) estos aprendizajes son reflejados y reconocidos en el contexto organizacional.

Como aspecto positivo se rescata la identificación de habilidades y capacidades (muchas veces reconocidos por ellos mismos), lo cual podría generar un cambio positivo a nivel personal y organizacional de la Población Desplazada.

Igualmente el reconocimiento de las falencias existentes en las organizaciones de base y las actitudes de cambio manifestados por los miembros.

CAPITULO III
DESCRIPCION DE LA EXPERIENCIA



3.1 CRONOGRAMA – PLAN DE ACCION : “ INICIATIVAS SOCIALES , PARA EL DESARROLLO HUMANO Y ASOCIATIVO DE LA POBLACION DESPLAZADA DEL DISTRITO DE SANTA MARTA AÑO 2002

ACTIVIDAD	MES / SEMANA		MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
Reunion de coordinacion RSS, Cruz Roja , Pasantes TS Ude C.																																		
Reunion con representantes legales Org de base (prestacion PY.)																																		
Tabulacion de 450 caracterizaciones familiares																																		
Analisis de la informacion suministrada por las 450 caracterizaciones																																		
Capacitacion Diagnostica #1																																		
Capacitacion Diagnostica #2.																																		
Presentacion- avance del estudio de Capacitaciones diagnosticas I																																		
Entrega de analisis de las caracterizaciones RSS- Cruz Roja																																		
Capacitacion Diagnostica # 3																																		
Visitas domiciliarias (45)																																		
Capacitacion Diagnostica # 4																																		
Capacitacion Diagnostica # 5																																		
Reunion de divulgacion proyecto para jovenes en area de prevencion																																		
Reunion con 30 jovenes para la conformacion de grupo beneficiario																																		
Resultado de Estudio demografico(Visitas domiciliarias)																																		
Presentacion- avance del estudio de Capacitaciones diagnosticas II																																		
Charlas reflexivas para jovenes # 1(Video Foro)																																		
Capacitacion Diagnostica # 6																																		
Mesa de trabajo																																		
Convocatoria para otros grupos juveniles.																																		
Capacitacion Diagnostica # 7																																		
Capacitacion Diagnostica # 8																																		
Reunion de seguimiento con el grupo de jovenes																																		
Presentacion- avance del estudio de Capacitaciones diagnosticas III																																		
Integracion de las organizaciones de base																																		
Mesa de trabajo																																		
Charlas reflexivas para jovenes # 2																																		
Capacitacion Diagnostica # 9																																		
Charlas reflexivas para jovenes # 3(Disco Foro)																																		
Capacitacion Diagnostica # 10																																		
Integracion de jovenes																																		
Presentacion- avance del estudio de Capacitaciones diagnosticas IV																																		
Disco foro para jovenes.																																		
Capacitacion Diagnostica # 11.																																		
Mesa de trabajo																																		
Charlas reflexivas para jovenes # 4(Video Foro)																																		
Charlas reflexivas para jovenes # 5 (Disco Foro)																																		
Sistematizacion - DX org. De base de poblacion desplazada																																		
Mesa de trabajo																																		
Integracion recreativa para jovenes																																		
Reunion de clausura . proyecto prevencion con los jovenes.																																		
Mesa de trabajo																																		

3.2 PLAN DE ACCION PROYECTO DE GESTION "INICIATIVAS SOCIALES PARA EL DESARROLLO HUMANO Y ASOCIATIVO DE LA POBLACION DESPLAZADA DEL DISTRITO DE SANTA MARTA Año 2002"

FECHA		ACTIVIDAD	PROFESIONALES	COORD. DE ACTIVIDAD
MES	#SEMANA			
Mayo	4	Reunión de coordinación, RSS Cruz Roja pasantes.	TS UdeC, coordinador de ONG	Nayslan C. H.
Mayo	4	Tabulación de 450 caracterizaciones	Pasantes de TS	Nayslan C. H.
junio	1,2,3			
Junio	4	Análisis de la información 450	Pasantes de TS	Nayslan C. H.
Julio	2	45 Visitas domiciliarias	Pasantes de TS	Nayslan C. H.
Julio	1	Entrega de informe del análisis de las caracterizaciones a la cruz roja y RSS	Pasantes de TS	Nayslan C. H.
Julio	4	Resultado de estudio demográfico	Pasantes de TS	Pasantes de TS
Mayo	4	Reunión con representantes legales de organizaciones de base (presentación del proyecto)	Pasantes de TS profesional especializado de RSS	Mónica P. C.
Junio	1	Reunión de promoción y divulgación del proyecto con c/u organización de base	Pasantes de TS	Mónica P. C.

Junio	2	Capacitación diagnóstica #1	Pasantes de TS	Mónica P. C.
Junio	3	Capacitación diagnóstica #2	Pasantes de TS	Mónica P. C.
Junio	4	Avance del est. De las capacitaciones Dx	Pasantes de TS	Pasantes de TS
Julio	1	Capacitación diagnóstica #3	Pasantes de TS	Mónica P. C.
Julio	2	Capacitación diagnóstica #4	Pasantes de TS	Mónica P. C.
Julio	3	Capacitación diagnóstica #5	Pasantes de TS	Mónica P. C.
Julio	4	Avance del est. De las capacitaciones Dx	Pasantes de TS	Pasantes de TS
Agosto	1	Capacitación diagnóstica #6	Pasantes de TS	Mónica P. C.
Agosto	2	Capacitación diagnóstica #7	Pasantes de TS	Mónica P. C.
Agosto	3	Capacitación diagnóstica #8	Pasantes de TS	Mónica P. C.
Agosto	4	Avance del est. De las capacitaciones Dx	Pasantes de TS	Pasantes de TS
Septiembre	1	Integración de las organizaciones de base	Pasantes de TS	Pasantes de TS
Septiembre	2	Capacitación diagnóstica #9	Pasantes de TS	Mónica P. C.
Septiembre	3	Capacitación diagnóstica #10	Pasantes de TS	Mónica P. C.

Septiembre	4	Avance del est. De las capacitaciones Dx	Pasantes de TS	Pasantes de TS
Octubre	1	Capacitación diagnóstica #11	Pasantes de TS	Mónica P. C.
Octubre	3	Capacitación diagnóstica #12 y clausura	Pasantes de TS	Mónica P. C.
Octubre	4	Sistematización de información, Dx Org. Base	Pasantes de TS	Pasantes de TS
Junio	3	Mesa de trabajo (día del desplazado)	Pasantes de TS y funcionarios de la RSS	Mónica P. C.
Julio	1	Mesas de trabajo	Pasantes de TS, asesor RSS y Prof. Especializado RSS	Nayslan C. H.
Agosto	1	Mesas de trabajo	Pasantes de TS, asesor RSS y Prof. Especializado RSS	Nayslan C. H.
Septiembre	1	Mesas de trabajo	Pasantes de TS, asesor RSS y Prof. Especializado RSS	Nayslan C. H.
Octubre	1	Mesas de trabajo	Pasantes de TS, asesor RSS y Prof. Especializado RSS	Nayslan C. H.
Noviembre	1	Mesas de trabajo	Pasantes de TS, asesor RSS y Prof. Especializado RSS	Nayslan C. H.
Julio	3	Reunión de divulgación del proyecto para jóvenes en área de prevención y promoción	Pasantes de TS	Rosa G. G.
Julio	4	Reunión con 30 jóvenes para la conformación del grupo beneficiario	Pasantes de TS	Rosa G. G.

Agosto	1	Charlas reflexivas #1	Pasantes de TS	Rosa G. G.
Agosto	2	Disco foro, para jóvenes	Pasantes de TS	Rosa G. G.
Agosto	3 y 4	Reunión de seguimiento con el grupo	Pasantes de TS	Rosa G. G.
Septiembre	1	Charlas reflexivas #2	Pasantes de TS	Rosa G. G.
Septiembre	2	Charlas reflexivas #3	Pasantes de TS	Rosa G. G.
Septiembre	3	integración de los jóvenes	Pasantes de TS	Rosa G. G.
Septiembre	4	Disco foro, para jóvenes	Pasantes de TS	Rosa G. G.
Octubre	1	Charlas reflexivas #4	Pasantes de TS	Rosa G. G.
Octubre	3	video foros	Pasantes de TS	Rosa G. G.
Noviembre	2	Convivencia de los jóvenes	Pasantes de TS	Rosa G. G.
Noviembre	3	Reunión de clausura	Pasantes de TS	Rosa G. G.



3.3 Recuperación cronológica de la experiencia :

ACTIVIDAD	Meses /semanas															
	Diciembre				Enero.				Febrero				Marzo			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Diseño del proyecto sistematización y selección de muestra.																
Elaboración de instrumentos y recolección de información.																
Análisis y organización de la información.																
Entrega del primer avance sistematización de la experiencia practica.																

3.4 MATRIZ CUALITATIVA DE LA EXPERIENCIA:

FASES	ACTIVIDADES DESARROLLADAS	ACTORES QUE PARTICIPARON
FORMULACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Diseño del proyecto sistematización. -Elaboración de instrumentos 	Equipo de estudiantes de X semestre de trabajo Social.
OPERACIONALIZACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - selección de la muestra - Aplicación de instrumentos para la recolección de la información 	Equipo de estudiantes de X semestre de trabajo Social, y el 10% de la población beneficiada del proyecto de gestión pertenecientes a las 4 organizaciones de base.
ORGANIZACIÓN DE INFORMACIÓN Y ELABORACIÓN DE CONCEPTOS	<ul style="list-style-type: none"> - Análisis, corrección y entrega de informes organización de la información. - Asesorías 	Equipo de estudiantes de X semestre de trabajo Social y asesoras: Liliana Pérez y Nancy Bolaños
SOCIALIZACION	-Presentación final de la sustentación de la experiencia	Equipo de estudiantes de X semestre de trabajo Social, asesoras y evaluadores

3.5 MATRIZ DESCRIPTIVA DE LA EXPERIENCIA

Dimensión	Variable	Indicadores	Fuente		Instrumentos	Objetivos
			Primaria	Población		
P R O C E S O M É T O D O L Ó	Estrategias de Acceso	Evidencias de formalidad. Manifestación de interés grupal. Manifestación de receptividad en el grupo organizacional. Actitud de las Organizaciones de base hacia el profesional y la Institución.	Primaria: Miembros de las Organizaciones de base.		Guías de Entrevistas. Guías de Observación. Análisis de Información consignada.	Destacar las posibles estrategias de acceso utilizadas en la promoción, sensibilización y organización, Por parte del profesional hacia las Organizaciones de base de población desplazada, con el fin de reflexionar a cerca de los mismos y dar los aportes a futuras intervenciones desde el proceso metodológico en el campo organizacional y asociativo con población desplazada.

<p>G I C O</p> <p>Participación de las Organizaciones de base en el proceso de fortalecimiento o Organización al Proyecto de Acción (Reuniones y Entrevistas)</p>	<p>Asistencia: Motivo de la Participación Frecuencia Puntualidad Convocatoria</p>	<p>Primaria. Primaria. Miembros de las Organizaciones de base.</p>	<p>Hojas o registro de asistencia Análisis de información consignada en los formatos de evaluación Formato de actas.</p>	<p>Percibir el tipo de compromiso de los miembros de las Organizaciones de base de Población desplazada hacia el proceso de fortalecimiento emprendido desde la institución por medio del proyecto de acción para validar y/o resaltar su importancia como resultado de un proceso metodológico planeado e implementado. Contrastar el nivel de participación con respecto al grado de motivación obtenida en las estrategias de acceso para reconocer y resaltar las metodologías implementadas en esta fase del proyecto con respecto a la participación y los motivos de la misma por parte de los beneficiarios.</p>
---	---	--	--	--

	<p>Percepción de los miembros de las agrupaciones de base acerca de la metodología implementada en el proceso de fortalecimiento del Proyecto de Acción.</p>	<p>Receptividad. Actitudes. Grado de interés. Nivel de colaboración.</p>	<p>Primaria. Miembros de las agrupaciones de base. Cuestionarios.</p>	<p>Guías de Observación. Guías de entrevistas.</p>	<p>Corroborar y desglosar el grado de aceptación de las estrategias metodológicas utilizadas en el proyecto, para facilitar un desarrollo del mismo y analizar la viabilidad de los procesos metodológicos implementados por el Trabajador Social.</p>
--	--	--	---	--	--

3.6. ANÁLISIS MATRIZ DESCRIPTIVA DE LA EXPERIENCIA

En cuanto a las estrategias de acceso utilizadas por el profesional en prácticas, se rescata el contacto con la población desplazada a través de los representantes legales de las organizaciones de base. Siendo los conocedores de la cotidianidad organizacional; facilitaron el acercamiento inicial a las asociaciones y la sensibilización por parte del profesional en mención hacia estos.

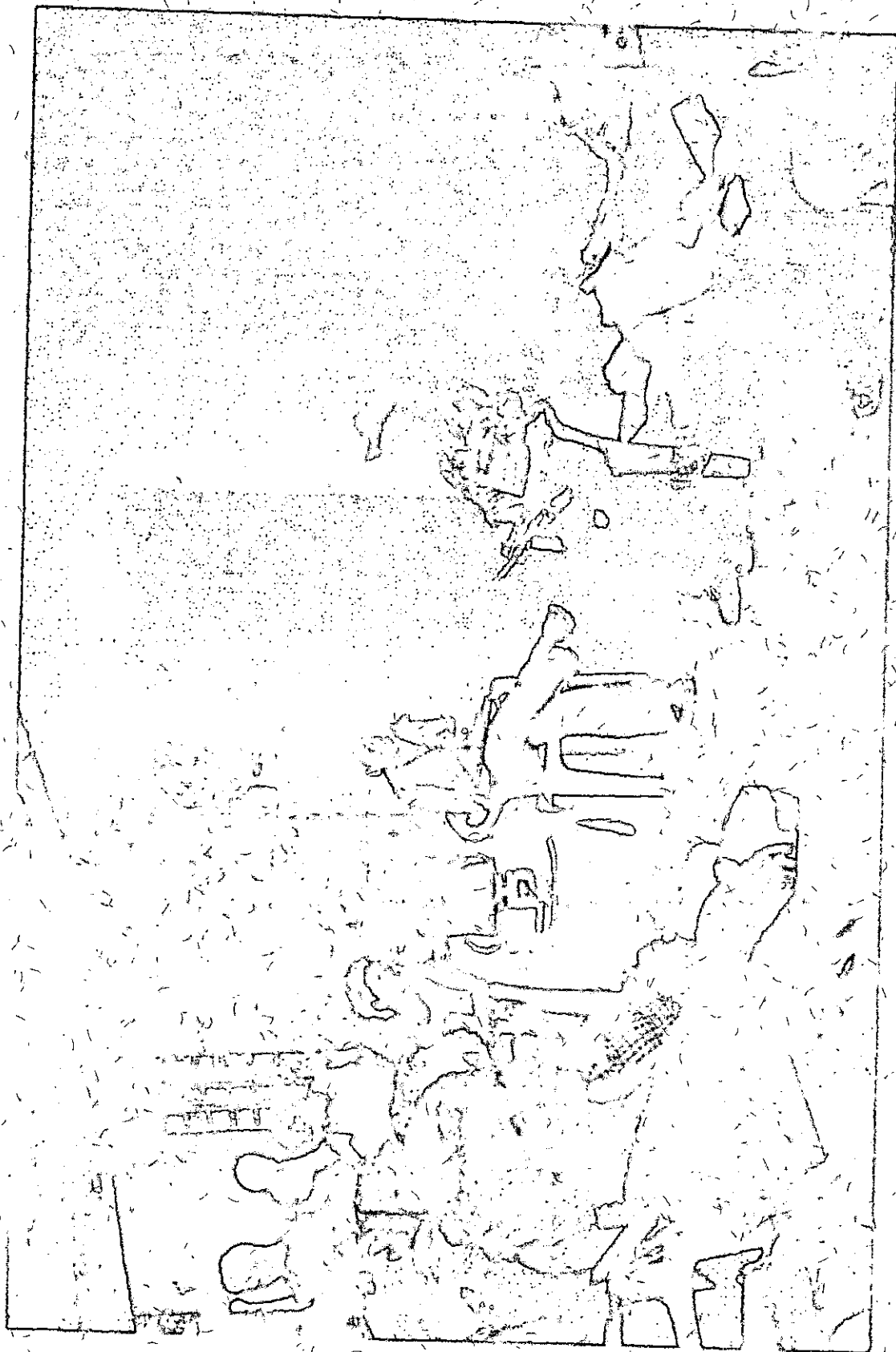
En esta medida, el interés y la receptividad grupal se observa de manera constante en algunos miembros de las organizaciones de base de población desplazada que se mantuvieron durante todo el proceso de fortalecimiento organizacional; esto podría indicar la validez de la motivación relacionada a la adquisición de beneficios institucionales posteriores.

Por otra parte, las técnicas que sustentan la intervención metodológica consisten en la realización permanente de Conversatorios, dinámicas reflexivas dirigidas, talleres, Discoforos, collage, orientaciones personales y familiares colectivas, capacitaciones, asesorías. En este sentido la receptividad de los asociados hacia estas técnicas fueron a las orientaciones personales y familiares colectivas, los Discoforos y en los Conversatorios. Estos espacios fueron motivadores de la actitud de escucha, el despliegue de sentimientos y emociones como consecuencia del fenómeno del desplazamiento; el interés de participar en el proceso de fortalecimiento organizacional.

Todo lo anterior, permite observar el impacto generado en el proceso desarrollado con las habilidades profesionales de las trabajadoras Sociales en prácticas en cuanto al abordaje de la dinámica familiar y personal de cada asociado.

El horizonte organizacional; sigue siendo una necesidad emergente de la población desplazada. requiere que se les atienda de manera particular desde estos dos ámbitos y no siempre como una colectividad participe de "otro problema/social".

CAPITULO IV
ANÁLISIS DE LA EXPERIENCIA



4.1 ORGANIZACIÓN Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN SUMINISTRADA A PARTIR DEL PRIMER INSTRUMENTO APLICADO – CUESTIONARIO¹⁶ A LA POBLACIÓN PARTICIPE DE LA EXPERIENCIA PRACTICA

Antes de exponer los resultados alcanzados en cuanto a la organización y análisis de la información suministrada, es necesario mencionar que la **población** vinculada en la sistematización de la experiencia práctica, corresponde al 12.9% del total de personas que participaron en el proceso de fortalecimiento organizacional asociadas a las 4 organizaciones de base de población desplazadas interesadas en su crecimiento grupal: Fundación Sol Naciente – Fundación Familias Solidarias Víctimas por la Violencia – Asociación Amanecer de los Desplazados – Asociación Familias Desplazadas Víctimas por la Violencia; tal **población** fue seleccionada bajo los criterios de puntualidad, participación proactiva, y receptividad ante los temas trabajados para el enriquecimiento personal, familiar y organizacional.

¹⁶ ver anexo #15

TABLA TIPO DE PARTICIPACIÓN DURANTE EL PROCESO DE FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL

TIPO DE PARTICIPACIÓN	NUMERO DE PERSONAS	%
ACTIVA	7	77.8
PASIVA	2	22.2
TOTAL	9	100

FUENTE: Datos recopilados por Nayslan Caraballo, Rosa García y Mónica Porras; Estudiantes de X Semestre de Trabajo Social, Red de Solidaridad Social-UT Magdalena, Santa Marta, 5 de Diciembre 2002.

Durante el proceso de fortalecimiento organizacional los asociados mantuvieron una participación activa, representada en un 77.8%, a excepción de una persona que consideró su participación pasiva para un 22.2% del total de la muestra vinculada a la sistematización de la experiencia. La participación activa se reflejó por medio del aporte de ideas al grupo, participando en dinámicas; mientras que la participación pasiva se manifestó por medio de la ejercitación del hábito de la escucha y la observación.

4992

TABLA FRECUENCIA EN LA PARTICIPACIÓN DURANTE EL PROCESO DE FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL

FRECUENCIA EN LA PARTICIPACIÓN	NUMERO DE PERSONAS	%
7 SESIONES	6	66.7
4-6 SESIONES	2	22.2
1-3 SESIONES	1	11.1
TOTAL	9	100

FUENTE : Datos recopilados por Nayslan Caraballo , Rosa García y Mónica Porras; Estudiantes de X Semestre de Trabajo Social , Red de Solidaridad Social-UT Magdalena . Santa Marta 5 de Diciembre 2002.

TABLA MOTIVOS DE LA PARTICIPACIÓN DURANTE EL PROCESO DE FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL

MOTIVOS DE LA PARTICIPACIÓN	NUMERO DE PERSONAS	%
DLLO PERSONAL	2	22.2
CRECIMIENTO GRUPAL	3	33.3
AMBOS	3	33.3
NS/NR	1	11.1
TOTAL	9	100

FUENTE : Datos recopilados por Nayslan Caraballo , Rosa García y Mónica Porras; Estudiantes de X Semestre de Trabajo Social , Red de Solidaridad Social-UT Magdalena . Santa Marta 5 de Diciembre 2002

Se apreció que un 66.7% de las personas vinculadas en el proceso de fortalecimiento personal y organizacional participó en todas las actividades desarrolladas, mientras que el 22.2% asistieron de 4-6 sesiones y un 11.1% a 1-3 sesiones; Los motivos que sustentan esta participación varían, siendo el crecimiento grupal con un 33.3% y el desarrollo personal para un 22.2%, lo que argumenta tal vinculación. En este sentido, se manifiesta en un 33.3%, estos dos aspectos fueron la estimulación para quienes participaban en las sesiones realizadas.



TABLA MOMENTOS PARA INGRASAR A LAS JORNADAS DE FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL

MOMENTOS	NUMERO DE PERSONAS	%
INICIO	7	77.8
TRASCURSO	2	22.2
FINAL	0	0.0
TOTAL	9	100

FUENTE : Datos recopilados por Nayslan Caraballó , Rosa García y Mónica Porras; Estudiantes de X Semestre de Trabajo Social , Red de Solidaridad Social-UT Magdalena . Santa Marta , 5 de Diciembre 2002.

El momento escogido para integrarse a las jornadas para el fortalecimiento organizacional define el grado de motivación e interés del grupo hacia los mismos; es así como se evidencia que un 77.8% ingresaba al inicio de los mismo , mientras que el 22.2% lo hacía durante el transcurso de estos. Esto varía según el horario laboral de los asociados ; en otras ocasiones, de la distribución de los tiempos entre las quehaceres del hogar y el compromiso asumido hacia la organización de base, o en su defecto los compromisos personales obtenidos en cuanto a capacitación no formal , como oportunidad de supervivencia .

TABLA CALIFICATIVO A LAS RELACIONES PROFESIONALES ESTABLECIDAS DURANTE EL PROCESO DE FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL

CALIFICATIVO	NUMERO DE PERSONAS	%
EXCELENTE	8	88.9
BUENO	1	11.1
REGULAR	0	0.0
MALA	0	0.0
TOTAL	9	100

FUENTE : Datos recopilados por Nayslan Caraballo , Rosa García y Mónica Porrás, Estudiantes de X Semestre de Trabajo Social , Red de Solidaridad Social-UT Magdalena . Santa Marta 5 de Diciembre 2002.

En cuanto a la relación establecida entre el grupo y el equipo de Trabajo Social se puede decir que hubo "buen trato" evidenciándose en relaciones sustentadas en el respeto. La formalidad y confianza fueron recíprocas, por lo cual la mayoría afirma que las relaciones constituidas entre las trabajadoras sociales y el grupo fue excelente (representado en un 88.8%), mientras que el 11.1% considera que fue bueno; al mismo tiempo expresan que las relaciones del grupo con las tutoras se establecieron de manera excelente(66.7%) y otros las categorizan como buenas (33.3%).

La diferencia entre las categorías "buenas" y "excelente" radica en el grado y frecuencia del acercamiento entre los asociados y las trabajadoras sociales en prácticas.

En cuanto al lenguaje utilizado por el equipo de trabajo social, los participantes lo consideran en su totalidad como sencillo, este aspecto facilitó la aprehensión de las temáticas por parte del grupo.

Otro elemento que posibilitó la comprensión de las sesiones fueron las ayudas didácticas implementadas por el profesional en prácticas, siendo éstas carteleras, lecturas reflexivas, reproducción musical, y dinámicas dirigidas (socio dramas). Por otro lado, al momento de diligenciar los formatos evaluativos al finalizar cada sesión trabajada, se generaron por parte de los participantes sentimientos como: necesidad de expresar lo aprendido, desarrollar conocimientos, y sentirse que realizaban lo mejor al tiempo que se apreció temor, y ansiedad.

4.2 ANALISIS Y PRODUCCIÓN TEORICA A PARTIR DE LA EXPERIENCIA:

EL DEVENIR DEL FENÓMENO DEL DESPLAZAMIENTO :

El fenómeno del desplazamiento surgido desde los años 80 y agudizado en la actualidad por los conflictos políticos del país, se logró observar de manera mas notoria en la experiencia obtenida en el Distrito de Santa Marta por medio del convenio RSS-PNUD-UNIVERSIDAD DE CARTAGENA; ya que a diario la recepción de esta población en el Departamento y en el Distrito era mas alta, identificándose y reafirmandose "el concepto de desplazado" consignado en la ley 387 de 1997.

Este fenómeno social ha estado presente en la historia de nuestro país causando trastornos físicos y emocionales en las personas, siendo las más afectadas aquellas que lo sufren directamente, estos trastornos son los principales obstaculizadores para alcanzar el restablecimiento personal y socio-económico.

En el desarrollo de la experiencia se manifestaron dificultades a causa de los trastornos físicos y emocionales, identificándose en el momento preciso permitiendo direccionar la acción y desarrollar habilidades propias del quehacer profesional para abordar y fortalecer los procesos sociales y organizacionales, al tiempo el crecimiento profesional y personal de las estudiantes en practicas.

Una de esas dificultades se manifiesta en el interactuar y ejercicio grupal y organizacional; se presentan dificultades en las relaciones interpersonales e intergrupales, trastornando así muchas veces el correcto desarrollo grupal, los procesos de gestión de las asociaciones y por ende el fortalecimiento

organizacional; se evidencia intolerancia y rechazo, los cuales son generados, muchas veces de manera inconsciente, debido a su condición de desplazado.

En la misma población, se dificulta " el comprender " a pesar de conocer y sufrir casi de igual manera las consecuencias de la problemática de los demás, visionan como relevantes solo las propias y anteponen sus necesidades ante las del resto del grupo; es así como se generan algunas veces conflicto y distanciamiento entre ellos y en la organización, lo cual hace necesario en ocasiones reorientar las acciones con fines de concertación y conciliación para el grupo.

Al mismo tiempo tener presente que para la obtención de resultados óptimos y pertinentes, es necesario materializar la premisa " dentro del trabajo grupal no se debe olvidar el trabajo individual "; ya que cada individuo que integra el grupo lleva consigo una realidad distinta, en la cual su manera de ver y sentir la vida, es diferente aún estando en similitud de circunstancia y problemáticas.

Esta intervención no es una innovación, pero si fue relevante en el desarrollo de la intervención profesional; ya que muchas veces se deja de lado uno de estos aspectos (personal, familiar, comunitario y cultural) y que en el caso de la población desplazada se hace mas imprescindible, debido a que el desarraigo se da en todos los aspectos y ámbitos de su vida. A pesar de esto las políticas sociales, aunque van enmarcadas hacia la atención de los tres aspectos del individuo (personal; familiar y organizacional y/o grupal), con frecuencia al materializarlas se descuidan algunos de ellos y/o sencillamente solo establecen la recuperación de un aspecto que es casi siempre el organizacional ya que enmarca o facilita lo "productivo" convirtiendo esto un compromiso menos para el Estado acerca de la responsabilidad con esta población, ya que esto significa una menor, menor desgaste profesional y mayor impacto, debido a que se asume que al capacitar y fortalecer a la

población desplazada en el aspecto organizacional y productivamente estas familias estarían en capacidad de resocializarse y auto sostenerse económicamente, obviando las dificultades individuales y familiares que ocasionó el desplazamiento; lo anterior dificulta el desarrollo sostenible e integral.

Lo que se logró en esta experiencia, es que los resultados a nivel individual y familiar son más fructíferos y aceleran o facilitan el interés por el desarrollo grupal y/o organizacional, que se hace necesario el desarrollo productivo para el logro de una estabilidad emocional, lo cual no indica que sea definitiva pero si es bastante útil para el desarrollo integral en procura de lo sostenible.

Lo anterior se hizo más evidente en la población desplazada perteneciente y asentada en el "Barrio la Paz" -Asociación Familias Desplazadas Víctimas por la Violencia -, beneficiaria del proyecto granja integral "Acuasima" caso en el que se reafirmó que el desarrollo productivo requiere del desarrollo personal, grupal y organizacional para obtener eficientes y eficaces resultados productivos, que influye de manera importante en la motivación y las apreciaciones acerca de los procesos ejecutados por parte de la población beneficiaria, y que permiten una mejor redirección de los procesos metodológicos para la intervención.

EL HORIZONTE DEL ACCIONAR PROFESIONAL

"PRINCIPIOS PARA EL SERVICIO SOCIAL DE GRUPO" TENIDOS EN CUENTA PARA EL DESARROLLO DE LA EXPERIENCIA:

Al momento de trabajar con esta población se debe tener presente ciertos principios los cuales se deben abordar con tácticas teniendo cuidado de que uno solo no se privilegie, por encima de los demás siendo importante recordar:

"la actitud de escucha empática" la cual se ejerce plenamente durante todo el proceso de fortalecimiento personal y organizacional, "ofreciendo espacios para socializar sus miedos y experiencias" a nivel personal, familiar y organizacional.

Otro principio que se debe tener en cuenta es "expresar la solidaridad " y controlar las eventuales manipulaciones entre las partes(NATHALIO KISNERMAN).

Para el desarrollo de los diferentes instrumentos(cuestionarios, entrevistas, mapas mentales etc), actividades(tallerés, integraciones, discós foros dinámicas dirigidas y reflexivas) donde los participantes hacen uso de su creatividad, y, el recuerdo de un pasado vivido y el anhelo para un mejor vivir siendo de gran ayuda para plasmar por medio de un dibujo y de expresiones escritas / verbales —en algunos casos— sus pensamientos, sentimientos y expectativas hacia el futuro.

Durante el diligenciamiento de los instrumentos y desarrollo del proceso en general se observa en las personas participantes del proyecto sentimientos y actitudes diversas que son a consecuencia de lo vivido. Los trastornos Psicosociales consecuentes se dimensionan según la edad y el sexo e inciden de manera negativa en los procesos. Cuando la población no toma conciencia de su problemática y por otro lado el profesional o las personas encargadas de trabajar con éstas olvidan por momentos las características propias del fenómeno del desplazamiento en esta población producen dificultades en los procesos.

CONSECUENCIAS PSICOSOCIALES CAUSADAS POR EL FENÓMENO DEL DESPLAZAMIENTO FORZADO:

En lo personal los traumas psicosociales se muestran como: trastorno en el temperamento de las personas, inseguridad, baja autoestima; a nivel familiar, se presenta cambio de roles, trastornos en las comunicaciones, conflictos generacionales.

Estos trastornos trascienden la dinámica organizacional, dificultando muchas veces el desarrollo vital del grupo. El aspecto psicosocial se ve afectado específicamente:

- En lo personal
- A nivel familiar

Con la presencia de conflictos, trastornos de la comunicación, rechazo entre compañeros, intolerancia, participación pasiva y ausentismo en el ejercicio del liderazgo; lo cual ayuda a mantener el liderazgo autocrático de otras pocas, quienes son las que en su mayoría direccionan las organizaciones de base.

Se observa que en la población desplazada se asume el papel de víctima en algunos casos y de victimario en otros. Víctimas, ya que se aprecia el sufrimiento expresado en la experiencia del fenómeno del desplazamiento y victimario cuando asumen posturas agresivas verbal y gestualmente tanto en el interior de las familias como al interior de las organizaciones y contra el sistema o instituciones que los representan.

ASPECTOS FACILITADORES /OBSTACULIZADORES EN EL FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL :

- En lo referente a los factores socioeconómicos que facilitan u obstaculizan el proceso metodológico de fortalecimiento organizacional, un elemento obstaculizador es, la escasez económica de las familias desplazadas. La presencia y permanencia de personas en el proceso de disminuye sustancialmente. Por tanto se debe tener presente que no se puede hablar de desarrollo humano, familiar u organizacional cuando no se moviliza hacia el desarrollo económico y productivo ya que es muy poco probable que las personas con necesidades tan básicas como la alimentación no satisfecha puedan dedicarse a estos procesos.

En el desarrollo social se rescatan factores que facilitan el desarrollo del proceso metodológico siendo estos: la conciencia a cerca de la disfuncionalidad familiar de esta población motivada a seguir en el proceso como un mecanismo de autoayuda desde el aprovechamiento del recurso profesional, lo cual se aborda desde una perspectiva psicosocial y grupal.

Por otro lado, el no desligar el aspecto familiar con el organizacional, genera receptividad dentro del proceso debido a que no se puede olvidar que el grupo esta integrado por individuos y estos a su vez tienen una historia personal y familiar que puede incidir en su dinámica comunitaria-organizacional "la familia

es la unidad básica de desarrollo y de experiencia, de realización y fracaso, de enfermedad y salud" (Nathan Ackerman.)

LA METODOLOGÍA DE INTERVENCIÓN PROFESIONAL - METODOLOGÍA DE SERVICIO SOCIAL DE GRUPO (NATALIO KISNERMAN)

De acuerdo a las teorías que sustentan la metodología grupal y organizacional para el desarrollo de la comunidad, se puede decir, que muy a pesar, que la metodología no fue pensada específicamente para población desplazada, es pertinente y útil para este trabajo, al no dejar de lado entre los principios básicos para la intervención comunitaria "el uso cálido y humano por parte del asistente social" (Natalio Kisnerman); uno de los resultados obtenidos en la experiencia respecto a este principio se aprecia en la receptividad y el impacto positivo que genera el proceso debido a la calidez comunicativa, el respeto y las adecuadas relaciones interpersonales ya sea en la institución o en su entorno comunitario, al mismo tiempo la valoración humana que se le da en todo momento a esta población por parte de las profesionales en practica.

En lo referente a la disciplina, a pesar de que se trata de mantener en todo el proceso existen momentos en los que, debido a circunstancias institucionales y cambios climatológicos se alteran los ritmos de trabajo. La lluvia, por ejemplo impidió muchas veces la llegada hacia el medio comunitario, e hizo incumplir el horario con consecuencias en la permanencia de algunos miembros. El profesional debe redireccionar su metodología, y recuperar los actores involucrados, en el proceso y la dinámica metodológica implementada por los mismos; esto para el caso de una organización de base de población desplazada beneficiaria del proyecto.

Lo anterior permite reafirmar que la responsabilidad y disciplina del profesional en el trabajo comunitario, es esencial para el cumplimiento de los objetivos propuestos, en pro de las necesidades demandas por la población.

Otro principio que sustentó la metodología de intervención grupal fue: "evaluar permanentemente el proceso y el progreso de los miembros del grupo y del asistente social del grupo"; lo cual se hizo evidente en las jornadas evaluativas y reflexivas al final de cada jornada. Ante esto la muestra seleccionada manifestó: "necesidad de expresar lo aprendido", "desarrollar conocimientos", "sentí que realizaba lo mejor de la actividad", "temor de no llenar las expectativas de las trabajadoras sociales; lo que demuestra que en la mayoría esta estrategia fortalece la aprehensión de las temática y en la minoría genera inseguridad y temor al asumirlo como un requisito para impresionar al profesional o para continuar en el proceso. Para el caso de las estudiantes en ultimo año de formación profesional de Trabajo social, facilitó la redirección del quehacer y posibilitó repensar diariamente en el accionar para evitar caer en el activismo y en el reaprendizaje profesional.

Respecto a otros principios que guiaron la intervención profesional encontramos "capacitar a los miembros para que se desenvuelvan en el proceso de resolución de sus problemas y ofrecer oportunidades para experiencias nuevas y diferentes que faciliten la autorrealización del grupo"(Natalio Kisnerman).

Es así como, en el proceso de fortalecimiento se refleja en el aprovechamiento del conocimiento empírico y técnico de algunos de los participantes, dándole la oportunidad de asumir el rol de expositores en temas conocidos con anterioridad por ellos, y potenciar a su vez habilidades sociales dentro de las organizaciones de base; siendo esto una estrategia utilizada por el profesional.

para el crecimiento grupal y organizacional , desde la perspectiva de animación sociocultural y la pedagogía social.

En cuanto a las estrategias metodológicas utilizadas por las estudiantes en ultimo año de formación profesional de Trabajo social, estas se complementan con la metodología grupal que sustenta el accionar ya que se adoptaron de acuerdo a las características propias de la población con un lenguaje accesible teniendo en cuenta sus condiciones educativas.

Las ayudas didácticas facilitaron la aprehensión de las temáticas por parte de los participantes, siendo estas: carteleras, lecturas reflexivas, reproducción musical y las dinámicas dirigidas.

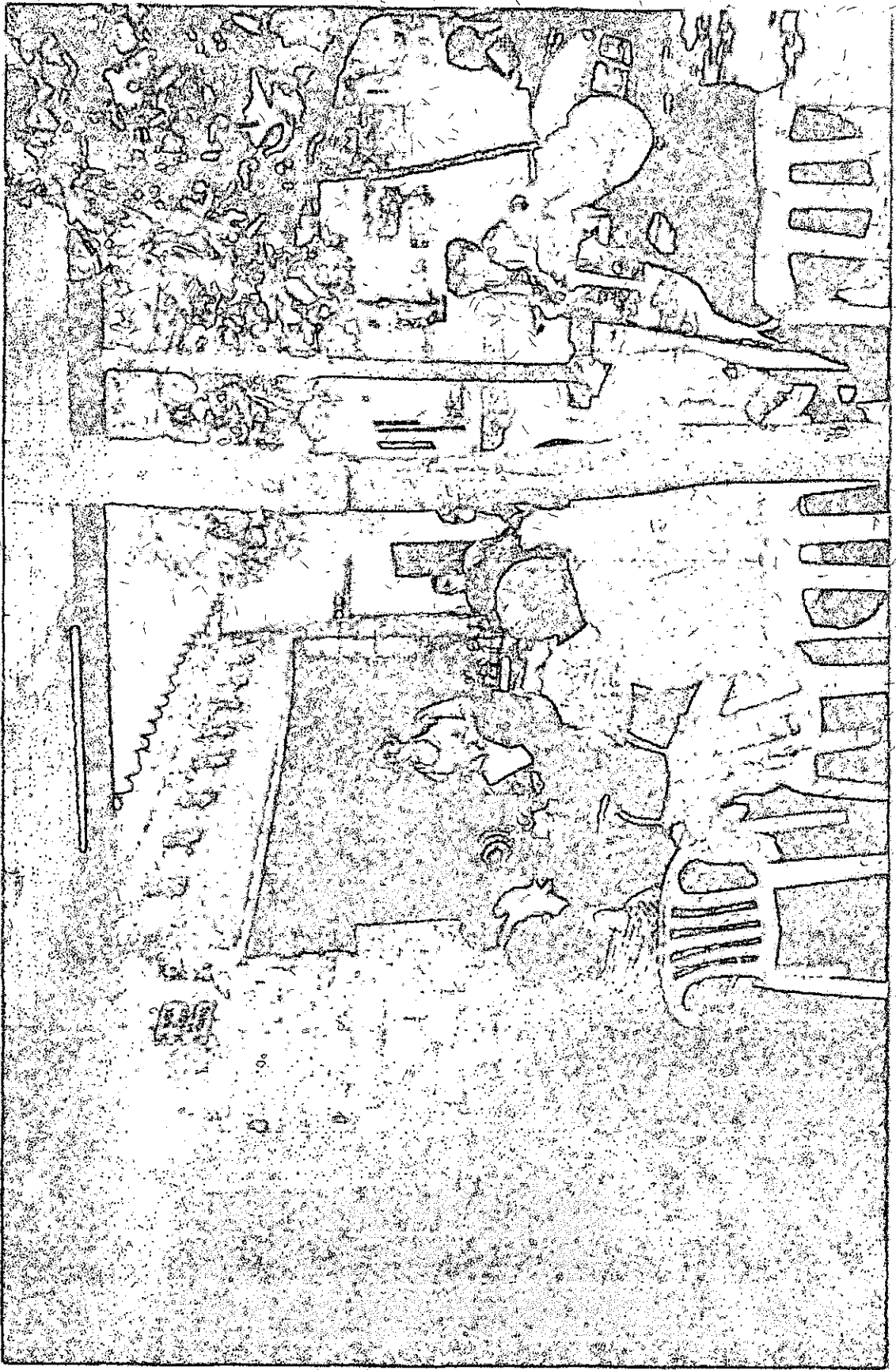
Como es mencionado anteriormente se debe tener en cuenta al ser humano con el cual se esta trabajando, ya que el desplazado a pesar de que es un ser humano con las mismas capacidades de desarrollarse que los demás, tienen características vulnerables generadas por el fenómeno del desplazamiento que lo convierten en un ser sensible y especial.

Por lo tanto estas personas deberían verse como un sujeto de derechos y deberes que requiere de la ayuda de profesionales y solidaridad ciudadana.

Por otra parte, la promoción de espacios reflexivos y de integración entre el grupo de beneficiarios motiva hacia el logro del conocimiento mutuo y el manejo de unas adecuadas relaciones interpersonales basadas en el respeto y la solidaridad

Todo lo anterior, reafirma que el quehacer profesional concerniente a la población desplazada debe estar sustentado por conceptos y estrategias metodológicas claras, flexibles al cambio y acorde a las características de la población objeto de intervención; al tiempo que el profesional debe estar dispuesto a desarrollar sus capacidades humanas (espirituales y sociales) durante su ejercicio para resultados idóneos y satisfactorios.

CAPITULO V.
EVALUACION DE LA EXPERIENCIA



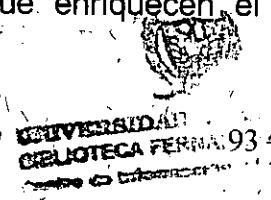
5.1. CONCORDANCIA PROYECTO – PRACTICA - REALIDAD:

El proyecto de acción "INICIATIVAS SOCIALES , PARA EL DESARROLLO HUMANO Y ASOCIATIVO DE LA POBLACIÓN DESPLAZADA DEL DISTRITO DE SANTA MARTA AÑO 2002 ! " surge a partir de los compromisos establecidos dentro del convenio Red de Solidaridad Social – Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo – Universidad De Cartagena; el programa de Trabajo Social , a través de sus estudiantes en último año de formación profesional.

Se hizo pertinente , formular un proyecto de gestión que respondiera a las necesidades y dinámica propia del Distrito de Santa Marta en lo que respecta a la problemática del desplazamiento para ello fue indispensable enmarcarlo en el plano investigativo, siendo este el espacio que facilita ampliar referentes en cuanto al marco del conflicto armado, la caracterización del ámbito poblacional , identificación de imaginarios.

De esta manera la oportunidad de la vinculación de las estudiantes de Trabajo Social como estrategia de participación social generará una correlación entre la teoría desde la disciplina y la practica de ésta , en la realidad de la población en condición de desplazamiento .

La concordancia del proyecto sistematizado, la practica y la realidad resalta el papel que juega el Trabajador Social en la dinamización y transformación de procesos para el desarrollo integral de las personas pertenecientes a las organizaciones de base, y por ende a la comunidad desplazada. Por medio de un amplio conocimiento de la realidad, se diseñan y apropian procesos metodológicos en busca del logro de los resultados que enriquecen el quehacer profesional.



OBJETIVO vs. RESULTADO

En primera instancia es necesario mencionar que la vinculación de los miembros de las agrupaciones de base al momento de sistematizar la experiencia práctica en relación a los procesos desarrollados para el fortalecimiento personal y organizacional de los mismos, permitió afianzar el acercamiento logrado durante el proceso en los lugares de asentamiento de población desplazada.

En segunda medida, en lo referente al objetivo primordial de la sistematización, el cual es analizar el quehacer profesional a través de las estrategias metodológicas utilizadas en la transformación y adaptación del contexto grupal y organizacional; resultó una apreciación de eficiencia del mismo y de las estrategias de acceso que se utilizaron para el acercamiento hacia la población objeto, y la ejecución del proyecto de gestión. Lo anterior se reconoció por la coordinación de la Institución y profesionales especializados ubicados en la Unidad Territorial.

ALCANCES: La sistematización permitió verificar lo asertivo del proyecto dentro del contexto organizacional, que no solo abarco la problemática sino que brindó orientaciones efectivas, fortaleciendo el quehacer profesional y reafirmando su importancia metodológica dentro del proceso de fortalecimiento personal y organizacional.

Además permitió una crítica reflexiva sobre el que hacer profesional. Oportuno y útil para fortalecer el accionar y la eficacia de las políticas sociales implementadas.

FACILITADORES DE LA EXPERIENCIA:

- La estrategia de acceso utilizada por el profesional para abordar con la población objeto.
- El desarrollo de los talleres relacionados con propuestas metodológicas para la sistematización de experiencias.
- Los informes de avance del proceso, consignados en medio magnético, fueron muy útiles para la elaboración del informe final.

TENSIONES:

- La reestructuración del convenio RSS- Universidad de Cartagena - PNUD las disposiciones sobre la duración del mismo limitaron la estadía de las estudiantes en la Unidad Territorial y provoco la necesidad de acelerar los procesos.
- presentación alterna de informes finales, compromisos institucionales y elaboración de proyecto de sistematización junto con la recolección de información para el mismo

OBSTACULIZADORES:

- La poca habilidad de plasmar las ideas de manera escritas por parte de los miembros de las organizaciones de base.

ACIERTOS:

- El enriquecimiento del proceso metodológico con otras teorías metodológicas alternas y a fines a la realidad de la practica
- Evaluación conjunta y permanente de las actividades, a manera de valorar la eficacia de las estrategias metodologías utilizadas en todo el proceso
- El acercamiento al contexto familiar de la población vinculada al proceso de fortalecimiento organizacional, facilitó la empatia e incrementó el interés de quienes participaron en el proceso.
- La rotación de las tres estudiantes en su último año de formación profesional en las diferentes organizaciones de base durante el proceso, permitió un conocimiento pleno de el estado organizativo.
- Las diversas apreciaciones del proceso por parte de las ejecutoras del proyecto acerca de cada organización de base , permitieron la reflexión y la redirección del accionar profesional, al tiempo que facilitó y enriqueció el análisis, valoración y la producción de conocimiento con relación a la experiencia practica.

CAPITULO VI
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.



6.1 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES:

Durante toda la experiencia de sistematización se puede concluir que este proceso es imprescindible para nuestra carrera; ya que permite redefinir nuestro quehacer, y además nos enaltece y equipara ante otras disciplinas. Es por ello que la sistematización de procesos metodológicos permite afianzar la profesión, al mismo tiempo se recomienda a los futuros colegas que ante cualquier metodología de intervención escogida, esta debe estar alternada por las emociones, la pericia y la percepción del Trabajador Social; ya que esto fortalece el método y diferencia la intervención. Porque además debemos dejar claro que aunque se trabaje en el mismo contexto y con el mismo usuario; el proceso no es el igual, ya que al interactuar con un agente externo diferente, las relaciones o interacciones no van a ser semejantes (por la misma condición de ser humano único) y por tanto el resultado será distinto.

Esto a la vez ayuda o facilita al Trabajador Social a no caer en la utilización de "recetas metodológicas" que impide desarrollar la creatividad tanto al profesional como al usuario y evitan el "odioso activismo" que impide la correcta evolución del Trabajo Social como profesión.

"Recordemos que antes de ser Trabajadores Sociales somos humanos, y tenerlo presente es lo que nos enriquece nuestra intervención profesional".

Es necesario mencionar además; que de acuerdo a la experiencia obtenida, los procesos de fortalecimiento son bien recibidos por la comunidad desplazada; el impacto positivo generado a través del inicio del proceso de fortalecimiento da muestra de lo anterior; al tiempo que éste requiere de un compromiso y disciplina por parte del profesional en el trabajo comunitario, para el alcance de los objetivos propuestos en pro del trabajo visionado.

Cuando los principios básicos éticos de intervención con población desplazada y el conocimiento profundo acerca de la realidad social de esta población no es tenida en cuenta de manera permanente en el desarrollo del proceso puede causar resultados negativos e inesperados en el mismo ; es así como los profesionales que orientan sus acciones a la población desplazada deben conocer, entender, y comprender la realidad ante todo emocional y socioeconómica de esta población para obtener logros y a la vez ser conciente de la redirección que se deba tomar en el trascurso del proceso, incrementando de esta manera las experiencias personales y profesionales en este caso del Trabajo Social.

Por otro lado, es asertivo mantener una neutralidad entre la institución y la población debido a que esto facilita las relaciones entre los agentes sociales (institución -trabajo Social _usuario) permitiendo sugerencias objetivas por parte del profesional a la institución y a los usuarios .

Al mismo tiempo cabe destacar que se puede aprovechar los recursos físicos y humanos ofrecidos por la institución y existentes en la comunidad usuaria para facilitar el cumplimiento de las actividades propuesta .

Es indispensable darle continuidad al trabajo de fortalecimiento ya que este genera resultados casi instantáneos en la población, facilitando en repensar de su condición .

Otro aspecto que vale ser destacado en la experiencia , es la presencia activa y proactiva de las instituciones en el contexto comunitario debido a que mejoran las relaciones usuario-institución facilitando los procesos, distribución equitativa de los recursos y adecuada materialización de la políticas sociales .

Para finalizar, se sugiere que para el mayor aprovechamiento de la experiencia, las instituciones que apoyaron este proyecto: Universidad de Cartagena programa de Trabajo Social, Red De Solidaridad Social, PNUD, lo divulguen y coloquen a disposición de colegas y otros profesionales interesados en esta problemática, que estén dispuestos a nutrir el esfuerzo realizado y avanzarlo.

BIBLIOGRAFÍA

- **CARVAJAL,** Burbano Arizaldo. Apuntes para la sistematización de experiencia. Universidad del Valle, Facultad de Humanidades, escuela de Trabajo Social y Desarrollo Humano. Cali-Valle. Enero de 1999.
- **PUERTA,** Zapata Antonio. Evaluación y Sistematización de proyectos sociales , una metodología de investigación. Facultad de Ciencias Sociales y Humanas, Universidad de Antioquia. Medellín Colombia 1996.
- **PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA-RED DE SOLIDARIDAD SOCIAL,** Atención a Población Desplazada por el conflicto armado. Santa Fe de Bogota. Diciembre de 1999.
- **CERVELLIN,** Sante; **URIBE,** Fanny. Desplazados. Aproximación Psicosocial y Abordaje Terapéutico. 2° edición . Bogota. Julio de 2000.
- **KISNERMAN,** Natalio. Servicio Social de Grupo. ED. Humanitas 4° edición. Buenos Aires Argentina. 1978.
- **ANDER-EGG,** Ezequiel. Diccionario de Trabajo Social. ED. Humanitas.
- **ANDER.- EGG,** Ezequiel. Metodología y Practica de la Animación Socio Cultural.
- **Educación Popular: Técnicas Participativas Para La Educación Popular** Tomo II.

WENUS



**INSTRUMENTOS PARA LA EJECUCIÓN
DEL PROYECTO DE GESTIÓN:
“INICIATIVAS SOCIALES , PARA EL
DESARROLLO HUMANO Y ASOCIATIVO
DE LA POBLACIÓN DESPLAZADA DEL
DISTRITO DE SANTA MARTA AÑO 2002”**

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y EDUCACIÓN
PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL IX SEMESTRE
CONVENIO RED DE SOLIDARIDAD UT MAGDALENA
2002

GUÍA DE CONOCIMIENTO DEL USUARIO

1. SITUACIÓN DEL USUARIO:

- Registrado en el SUR. SI _____ NO _____
- Edad _____
- Sexo M _____ F _____
- Lugar de nacimiento: _____
- Estado civil: Soltero _____ Unión Libre _____
Casado _____ Viudo _____
- Ocupación: Anterior _____
Actual _____
- Nivel educativo:
Primaria completa _____ Primaria incompleta _____
Bachillerato completo _____ Bachillerato incompleto _____
Estudios técnicos NO _____ SI _____ cuales _____
Estudios Tecnológicos NO _____ SI _____ cuales _____
Otros: _____

• Composición familiar:

Parentesco	Edad	Sexo	Estado civil	Doc.de Identidad	Nivel educativo	Estudios Actuales	Ocupación	
							Ant.	Act.

- Tipo de familia:
Nuclear _____ Extensa _____ Monoparental _____ Recompuesta _____

2. SITUACIÓN ECONÓMICA DEL USUARIO

- # de personas empleadas : Desempleadas
 Temporales Ocasionales pensionados
- Promedio de ingreso: Día Semanal Mensual
 \$10.000 - \$30.000 \$31.000 - \$60.000
 \$61.000 - \$ 100.000 \$100.000 - salario mínimo
 + salario mínimo

3. MOTIVACIÓN AL USAR EL SERVICIO:

- ¿Cuál es el motivo que lo conlleva a acercarse a la RSS?
- ¿Que conoce usted de la ley 387 de 1997?

4. PRESENTACIÓN DE LA DEMANDA POR PARTE DEL USUARIO:

- ¿La problemática que manifestó inicialmente, a quien más le afecta?
- ¿Los funcionarios de la RSS, le suministran la información que Ud. solicita en el momento? SI NO
- ¿Porque cree Ud. que se han creado programas para atender su problemática?
- ¿Conoce Ud. los programas que tiene la RSS, y que beneficios han recibido de estos?

¿Se siente satisfecho con los servicios que ha recibido de la RSS?

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y EDUCACIÓN
PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL
IX SEMESTRE
INSTITUCIÓN: RED DE SOLIDARIDAD SOCIAL UT MAGDALENA

FORMATO DE IDENTIFICACIÓN Y PRIORIZACION DE NECESIDADES DE LA POBLACIÓN DESPLAZADA –DISTRITO DE SANTA MARTA

SEXO: M _____ F _____ EDAD _____

ASPECTO PERSONAL:

1. ¿Quién era usted antes y quien es ahora después del desplazamiento?

2. ¿Qué cambio se han manifestado?

3. ¿ que necesidades y problemas tiene usted en estos momentos?

4. ¿Qué espera para el futuro?

5. ¿ que soluciones cree usted pertinentes ante las necesidades manifestadas?

DINÁMICA FAMILIAR:

1. ¿Conque personas vive?
2. ¿Desde cuando vive con ellos?
3. ¿Cómo solucionan los problemas familiares?
4. ¿Cómo se maneja el castigo?
5. ¿Quién es la figura de autoridad dentro del hogar?
6. ¿Cómo se ejerce la autoridad al interior del hogar?
7. ¿Existen normas? Cuales.
8. ¿Qué actividades realizan en el tiempo libre?
9. ¿Cuál es la forma de comunicarse?

Directa _____	Regaños _____	Discusiones _____
Indirecta _____	Diálogos _____	Gestual _____
Con limites _____	Abierta _____	
10. ¿Que necesidades, cambios y problemas tienen en el ámbito familiar?
11. ¿Qué soluciones cree usted pertinente ante estas necesidades?

ASPECTO COMUNITARIO.

1. ¿Cómo se siente usted viviendo en la comunidad actual y porque?
2. ¿Cómo son las relaciones con sus vecinos?
3. ¿Que problemas se presentan en la comunidad y como los solucionan?
4. ¿Qué grupos o comités existen en la comunidad, como funcionan y quienes lo integran?
5. ¿Hacen parte de algún grupo? Si, no ¿por qué?
6. ¿Que soluciones cree pertinentes ante los problemas que se presentan?

OBSERVACIONES:

**UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y EDUCACIÓN
PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL IX SEMESTRE
CONVENIO RED DE SOLIDARIDAD UT MAGDALENA
2002**

GUÍA DE CONOCIMIENTO DEL AGENTE INSTITUCIONAL

Fecha :
Lugar :
Nombre :
Ocupación :
Profesión :

ORGANIZACIÓN INTERNA

- Conoce la misión y visión de la RSS ? escríbala por favor:
- Reconoce Ud. La existencia de la carta organizacional en la unidad territorial magdalena?
- Mencione cuantos y cuales son los programas implementado en la UT Magdalena?

RELACIONES INTERPERSONALES Y LABORALES

- ¿Cómo se manifiesta el flujo de la comunicación?

Oral _____ escrita _____ abierta _____ cerrada _____

Unilateral _____ bidireccional _____

Por que?

- Tipos de comunicación:
 Reciproca _____ unilateral _____
 Interpersonal _____ colectiva _____
 Privada _____ pública _____
 informal _____ formal _____
 interna _____ externa _____
 oral _____ audiovisual _____ visual _____ escrita _____
 horizontal _____ vertical _____ directa _____ indirecta _____
- De acuerdo a los tipos de comunicación identificada en el punto anterior, mencione posibles alternativas para la continuidad y/o mejoramiento de la misma
- Como se percibe el manejo de la autoridad en la UT Magdalena:
 pasiva _____ autoritaria _____ ambivalente _____ anárquica _____ por que?
- ¿Cómo es enmarcada la autoridad?

ESPACIOS DE SOCIALIZACIÓN

- Existen espacios de comunicación y socialización para el conocimiento personal y el compartir experiencias laborales y/o profesionales entre compañeros? Cuales?
- Que motivos invitan a convocar reuniones laborales y extra laborales como compañeros de trabajo?
- Con que frecuencia se reúnen para compartir momentos e intercambiar ideas? Son espontáneos o promovido por la institución?
- Considera que sus apartes y/o sugerencias son tenidos en cuenta dentro de la institución?

EVALUACIÓN DE LOS SERVICIOS QUE SE PRESTAN

• Considera que los servicios que se prestan en la institución son óptimos para la satisfacción de las necesidades del usuario? SI ___ NO ___ Porque?

• Desde su apreciación cual son los programas de mayor aceptación por parte del cliente externo?

• Cree Ud. Que el trabajo psicosocial es fundamental para la atención a la población desplazada? SI ___ NO ___ porque?

• Teniendo en cuenta el tiempo en que Ud. ha laborado en la institución, ¿se ha realizado trabajo psicosocial orientado a la población desplazada, de manera permanente o paulatina en todas las áreas de atención integral para la población en mención? SI ___ NO ___ Cual?

RESULTADOS ESPERADOS

- ❖ Diagnóstico de la dinámica grupal de las organizaciones de base de desplazados
- ❖ Formulación de estrategia metodológica para la ejecución del trabajo a desarrollar en el fortalecimiento organizacional.
- ❖ Sensibilización y concientización por parte la población beneficiada, del estado organizativo de los grupos a los que pertenecen

CONVENIO RSS - PNUD -
UNIVERSIDAD DE CARTAGENA



"INICIATIVAS SOCIALES PARA EL
DESARROLLO HUMANO Y
ASOCIATIVO DE LA POBLACIÓN
DESPLAZADA DEL DISTRITO DE
SANTA MARTA"

JUSTIFICACIÓN

El trabajo a desarrollar va encaminado a abordar los procesos de reconocimiento de la dinámica grupal de las organizaciones de base de desplazados para el beneficio y el apoyo en el fortalecimiento organizativo de los mismos.

OBJETIVO GENERAL

Identificar el clima y dinámica grupal de las organizaciones de base de desplazados del Distrito de Santa Marta, para la formulación de estrategias de intervención que propicien fortalecimiento organizacional a través de actividades socioeducativas en miras del desarrollo social y humano de la población en mención.

POBLACIÓN BENEFICIARIA

Inicialmente, se favorecerán los miembros pertenecientes a las organizaciones de base existentes en el D.C.H.T. de Santa Marta de la población desplazada, participantes en el proceso, de fortalecimiento organizacional siendo estas respectivamente: Sol Naciente, Amanecer de los desplazados, Fundación Solidaria de Familias Víctimas por la Violencia, Ayudémonos, Asociación Vivir Mejor.

En segunda instancia se beneficiara las familias de los miembros, demostrando el impacto social que tuvo el desarrollo del proyecto, en la apropiación de las temáticas dentro del contexto familiar.

METODOLOGÍA

❖ **METODOLOGIA DOFA** Se utilizara para el analisis inicial de la dinamica grupal de las organizaciones de base participantes, a través de sesiones planificadas y concertadas.

❖ **METODO ALTAIR DE PARTICIPACIÓN POPULAR** Apoyará las jornadas de capacitaciones, talleres, sociodramas, Discoforos, a partir del analisis DOFA desarrollado inicialmente.



VISITA AL MEDIO-FAMILIAR

1. DATOS:

- FAMILIA: _____ NOMBRE DEL JEFE DEL HOGAR: _____
- No. DE REGISTRO: _____
- DIRECCIÓN: _____
- PUNTO DE REFERENCIA CON RELACION A LA DIRECCIÓN: _____

2. DESARROLLO DE LA VISITA:

- MOTIVO DE LA VISITA: _____
- OBJETIVO: _____
- ORIENTACIONES REALIZADAS: _____
- REACCIONES DE LA FAMILIA SOBRE LA ORIENTACION: _____

3. DINAMICA FAMILIAR:

- No DE MIEMBROS: _____ NIÑOS: _____ ADULTOS: _____
- FIGURA DE LA AUORIDAD IDENTIFICADA EN EL HOGAR :
NOMBRE: _____ PARENTESCO: _____
- NORMAS: CLARAS _____ PARCIAL _____ DEFICIENTE _____ NO EXISTEN _____
- COMUNICACIÓN FAMILIAR :
FUNCIONAL _____ DISFUNCIONAL _____ ABIERTA _____ CERRADA _____ GESTUAL _____
DISCUSIONES _____ REGAÑOS _____ DIALOGOS _____

➤ RELACION DE AUTORIDAD CON MIEMBROS DE LA FAMILIA:

AUTORITARIA _____ PERMISIVA _____ PARTICIPATIVA _____ AMBIVALENTE _____

➤ TIPO DE FAMILIA:

NUCLEAR _____ EXTENSA _____ MONOPARENTAL _____ RECOMPUESTA _____

➤ RELACIONES Y AFECTIVIDAD DENTRO DE LA FAMILIA:

DEMOSTRACIÓN DEL AFECTO ENTRE LOS PADRES: _____

DEMOSTRACIÓN DE AFECTO ENTRE LOS HIJOS: _____

DEMOSTRACIÓN DE AFECTO ENTRE PADRES E HIJOS: _____

➤ OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES:

HORARIO DE COMIDA: _____ UNIDOS: _____ SEPARADOS: _____

4. COMPOSICION FAMILIAR:

PARENTESCO	EDAD	SEXO	ESTADO CIVIL	DOC. DE IDENTIDAD	NIVEL EDUCATIVO	ESTUDIOS ACTUALES	OCUPACION	
							ANT.	ACT.

5. ASPECTO SOCIOECONOMICO:

➤ ECONOMIA FAMILIAR:

DE PERSONAS EMPLEADAS: _____ DESEMPLEADAS: _____

TEMPORALES: _____ OCASIONALES: _____

PROMEDIO DE INGRESO: DIA: _____ MES: x _____

SEMANAL: _____

5. CONDICIONES DE LA VIVIENDA:

TENENCIA DE LA VIVIENDA: PROPIA: _____ ARRENDADA: _____

COMPARTIDA: _____ INVASIÓN: _____ OTRA: _____

MATERIAL DE LA CONSTRUCCIÓN: BLOCK: _____ MADERA: _____

BAHARAQUE: _____ ZINC: _____ PLASTICO: _____

CONDICION ACTUAL DE LA CONSTRUCCIÓN: TERMINADA: _____

SIN TERMINAR: _____

PISO: PLANTILLA: _____ TIERRA: _____ BALDOSA: _____

SIN PISO: _____

TECHO: PALMAS: _____ ZINC: _____ ETERNIT: _____

PLASTICO: _____ OTRO: _____

6. SERVICIOS PUBLICOS:

AGUA: _____ LUZ: _____ ALCANTARILLADOR: _____ GAS: _____

7. CONDICIONES DE ASEO DE LA VIVIENDA:

DESASEADA: _____ LIMPIA: _____ ORGANIZADA: _____

DESORGANIZADA: _____

8. SALUD FAMILIAR:

No. DE ENFERMOS: _____ SALUDABLES: _____ GRIPA: _____

DÉSNUTRICIÓN: _____

ENFERMEDADES COMUNIMENTE PRESENTADAS: _____

9. ASPECTO CULTURAL:

10. RECREACION FAMILIAR: SI: _____ NO: _____ FORMA: _____

CUALES: _____

11. TALENTOS O HABILIDADES: _____

➤ FECHAS ESPECIALES, QUE SE ACOSTUMBRAN CELEBRAR DENTRO DE LA FAMILIA:

SI: _____ NO: _____ CUALES: _____

FORMA DE CELEBRACIÓN: _____

➤ TIPO DE MUSICA QUE USUALMENTE ESCUCHA LA FAMILIA:

➤ TIPO DE PROGRAMAS DE TELEVISIÓN QUE OBSERVAN DENTRO DE LA FAMILIA:

➤ TIPO DE PROGRAMAS DE TELEVISIÓN QUE OBSERVAN LOS NIÑOS:

HORARIO EN QUE LOS OBSERVAN: _____

➤ RELIGIOSIDAD PRESENTE DENTRO DE LA FAMILIA:

7. ASPECTO COMUNITARIO:

➤ PARTICIPACIÓN DE LA FAMILIA EN LA VIDA COMUNITARIA:

SI: _____ NO: _____ FORMA DE PARTICIPACION: _____

➤ EXISTENCIA DE COMITES:

SI: _____ NO: _____

➤ INTEGRACIONES SI: _____ NO: _____

RELACIONES CON LOS VECINOS: _____

➤ OBSERVACIONES GENERALES:

➤ HORA DE INICIO: _____ HORA FINAL: _____ FECHA: _____

FIRMA FAMILIAR: _____

REALIZADO POR: _____

ACTA #

FECHA :

HORA :

LUGAR :

ACTIVIDAD :

COORDINADOR DE LA ACTIVIDAD:

ASISTENTES:

AUSENTES :

DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD :

TAREAS O COMPROMISOS :

CONCLUSIONES :

Siendo la _____ se finalizó la actividad , a continuación se anexa la lista de asistentes .

CUESTONARIO

NOMBRE :

ORGANIZACION :

TEMÁTICA TRABAJADA :

Después de participar en la capacitación...

1. Qué aprendí?

2. Qué es un grupo?

3. A que tipo de grupo pertenezco y porque?

4. Qué fue lo que mas gustó de la capacitación?

5. Qué fue lo que menos me gustó de la capacitación ?

CUESTIONARIO #2. ¿SOY LIDER ?

Evaluación de la temática liderazgo, para identificar y analizar los diferentes tipos de liderazgos que se presentan en cada una de las organizaciones de base vinculadas en el proyecto de gestión .

Reflexiona y responde ...

1. ¿Qué aprendí?
2. ¿Qué tipo de liderazgo identifico en mi grupo ? ¿por qué?
3. ¿Cómo me siento con el tipo de liderazgo que identifico en mi grupo ?
4. ¿en que momentos me considero líder ?
5. ¿Qué características tengo como líder ?
6. ¿Qué vicios del liderazgo observo en mi organización ?
7. ¿Qué me gustó de la capacitación ?
8. ¿Qué no me gustó de la capacitación ?

NOMBRE :

ORGANIZACIÓN :

CUESTIONARIO # 3 ¿CÓMO NOS COMUNICAMOS ?

NOMBRE :

ORGANIZACIÓN :

REFLEXIONA Y RESPONDE ...

1. ¿ Qué aprendí?

2. ¿ Qué es la comunicación ?

3. ¿ Cuáles son los elementos de la comunicación ?

4. ¿ Cómo se maneja la comunicación en mi organización, ?

- abierta
- cerrada
- directa
- indirecta

5. ¿ Qué formas negativas utilizo algunas veces al momento de comunicarme con los demás ?

- el silencio
- la negación
- crearme dueño de la verdad
- la indiferencia
- el regaño
- otra ...cual ? _____

6. ¿ Qué me gustó del taller ?

7. ¿ Qué no me gustó del taller?

CUESTIONARIO #4

Después de participar en la capacitación : resolvamos los conflictos con asertividad...Responde

1. ¿Qué es el conflicto ?
2. ¿El conflicto es malo o bueno ?
3. ¿Qué debemos hacer para manejar bien el conflicto?
4. ¿Qué conflictos encuentro en mi mismo?
5. ¿Qué conflictos encuentro en mi familia?
6. ¿Qué conflictos encuentro en mi organización?
7. ¿Qué conflictos encuentro en mi comunidad ?
8. ¿Qué tipos de conflictos debo afrontar con frecuencia ?
9. ¿Qué aprendí?
10. ¿Qué me gustó del tema?
11. ¿Qué no me gustó del tema ?

CUESTIONARIO #5 RECONOZCAMOS NUESTRA ORGANIZACION ADMINISTRATIVA...

NOMBRE :
ORGANIZACIÓN :

Leo con atención y respondo...

1. ¿Qué es un organigrama?
2. ¿Conozco el organigrama de mi organización ?
3. ¿Qué es la junta directiva?
4. ¿Conozco los cargos que tiene la junta directiva de mi organización ?
Cuáles?
5. ¿Me gustaría hacer parte de la junta directiva de mi organización ?
6. ¿Quiénes hacen parte de la asamblea general ?
7. Escribo la función principal de la asamblea general
8. ¿Existen comités dentro de mi organización ?
9. ¿Me gustaría hacer parte de algún comité? SI _____
Cuál? _____
NO _____ Porque ?
10. Escribo un deber y un derecho que tengo como socio de mi organización.
11. ¿Qué me gusto de la capacitación ?/¿Qué no me gustó de la capacitación?

CUESTIONARIO #6 UN ENCUENTRO CONMIGO PARA SER MEJOR CADA DIA ...

NOMBRE :

ORGANIZACIÓN :

Sinceramente busco en mi interior y reflexiono...

1. ¿Alguien no te valoró un trabajo que hiciste con amor y esfuerzo? Quien ?
¿Cómo me sentí ?

2. ¿En tu familia han desconfiado de ti o de tus cualidades ? ¿Cómo te diste cuenta ?

3. ¿Cuándo has participado en algunos grupos , te has sentido inseguro, temeroso, y molesto contigo mismo? SI ___ NO ___ ¿por qué piensas que pasa eso?

4. ¿Qué personas te han hecho sentir importante ?

5. ¿ En que crees que sobresalés ?

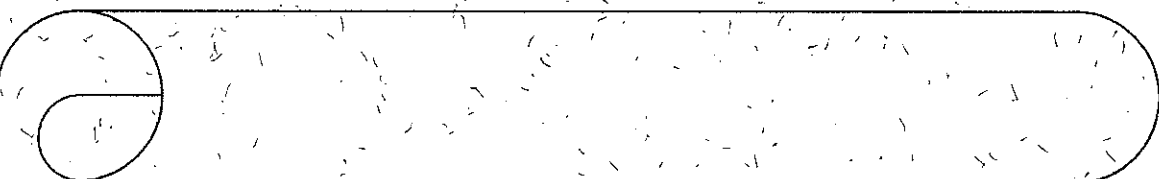
6. ¿Qué estas haciendo ahora para lograr tus metas en el futuro?

7. ¿Qué aprendí?

8. ¿Qué me gustó del tema ?

9. ¿ Que no me gustó del tema.?

¡CONSTRUYENDO MI PROYECTO DE VIDA !



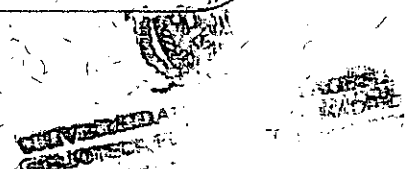
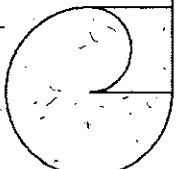
MI NOMBRE ES :

MIS METAS A CORTO PLAZO SON:

MIS METAS A MEDIANO PLAZO SON:

MIS METAS A LARGO PLAZO SON:

¿CÓMO VOY A LOGRARLO ?



CUESTIONARIO #7 LA FAMILIA ...UN ESPACIO FORJADOR DE VALORES .

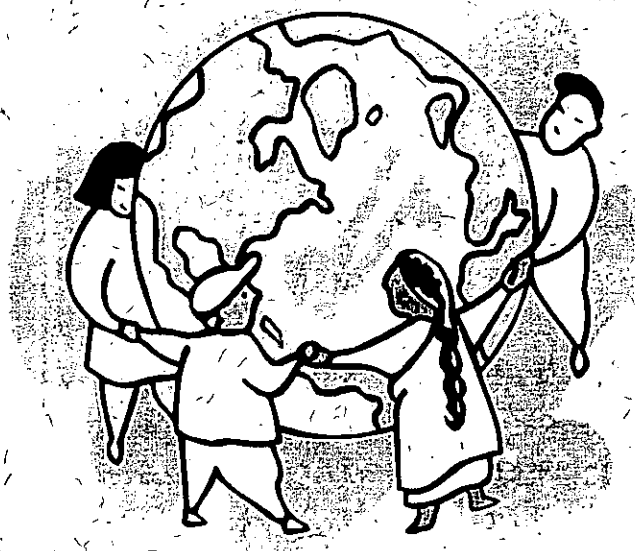
NOMBRE :

ORGANIZACIÓN :

Después de participar activamente en el discoforo... reflexiono....

1. ¿Qué entiendo por familia?
2. ¿A Que tipo de familia pertenezco?
 - Nuclear
 - Extensa
 - Monoparental
 - Recompuesta.
3. ¿ En que etapa del ciclo vital de la familia está ubicada MI FAMILIA? ¿por que?
4. ¿Qué sentí al escuchar la canción LOS CAMINOS DE LA VIDA DE HÉCTOR OCHOA?
5. ¿Qué entiendo por valores?
6. ¿Qué valores existen en mi familia?
7. ¿Qué valores quiero construir en mi familia? ¿Por qué?
8. ¿Qué valores existen en mi organización?
9. ¿Qué valores quiero construir en mi organización? ¿Por qué?
10. ¿Qué sentí al escuchar la canción AMOR Y CONTROL DE RUBEN BLADES?
11. ¿Qué me gustó del discoforo y que no me agradó del discoforo?

CUADERNILLO
FORTALECIENDO NUESTRA PERSONA,
FAMILIA Y ORGANIZACIÓN



**RED DE SOLIDARIDAD SOCIAL -
MAGDALENA**

**UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL**

**PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS
PARA EL DESARROLLO AÑO 2002**

**CUADERNILLO
FORTALECIENDO NUESTRA PERSONA,
FAMILIA Y ORGANIZACIÓN**

**NAYSLAN CARABALLO HERRERA
ROSA DEL CARMEN GARCÍA GARCÍA
MÓNICA PATRICIA PORRAS CONTRERAS
X SEMESTRE DE TRABAJO SOCIAL**

**RED DE SOLIDARIDAD SOCIAL - UT
MAGDALENA**

**UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL**

**PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS
PARA EL DESARROLLO AÑO 2002**

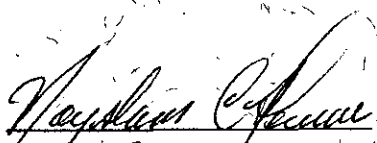


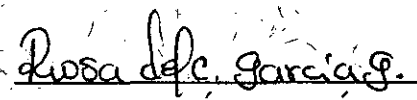
PRESENTACIÓN

El presente cuadernillo "FORTALECIENDO NUESTRA PERSONA , FAMILIA Y ORGANIZACIÓN " ha sido elaborada con el objeto de que sirva de guía y material de consulta permanente de todos y cada uno de los voluntarios de las organizaciones de base de Población Desplazada del Distrito de Santa Marta que participaron en el proceso de capacitación para el fortalecimiento Organizacional y Familiar en el marco del proyecto "Iniciativas Sociales para el Desarrollo Humano y Asociativo de la Población Desplazada" ejecutado con el apoyo de la RED DE SOLIDARIDAD SOCIAL Unidad Territorial del Magdalena, la Universidad de Cartagena y el PNUD.

Esta cartilla contiene información resumida para el desarrollo de acciones y aptitudes en pro de un mejor clima organizacional, así como, recomendaciones para una mejor comprensión de la dinámica familiar y organizacional en general; permitiendo una adecuada cohesión grupal y organizacional que fortalezca la funcionalidad de las organizaciones de base de población desplazada.

Atentamente,


 NAVSLAN CARABALLO


 ROSA GARCÍA GARCÍA


 MÓNICA PORRAS

¿ QUE TIPO DE GRUPO SOMOS?

TEMÁTICA : GRUPO

➤ ESTUDIO:

¿ Que es un grupo?

Es el conjunto de dos o mas personas, el cual es conformado por afinidad, diversión, ayuda y/o cooperación, alcanzar metas y al mismo tiempo para satisfacer necesidades de aceptación y afecto. Los grupos nos permiten compartir objetivos comunes e intercambiar conocimiento.

- Los grupos se pueden clasificar según su:

1. Naturaleza :

- 1.1 Voluntarios: Donde las personas se coordinan para su conformación y se originan por situaciones propias de la vida diaria. Ej. La familia
- 1.2 Involuntarios : Son aquellos que se producen por afinidad. Ej. El grupo de amigos

2. Tamaño :

- 2.1 Primarios: Constituido por 2 hasta 20 personas, as cuales tienen relaciones interpersonales muy directas. Ej. : la familia.
- 2.2 Secundarios : Formado por mas de 20 personas, con relaciones no tan directas y con pocas oportunidades de interactuar con los demás. Ej. Las compañías, grupos asociativos.

3 Grado de formalidad:

- 3.1 Formales: Este tipo de grupo tiene reglas y funciones definidas, las cuales les permiten lograr un máximo de rendimiento frente a los objetivos propuestos. Ej. el colegio , organizaciones de base. ONG.
- 3.2 Informales : en este grupo no existen reglas definidas

➤ RELACIÓN CON MI VIDA?

¿ A que tipo de grupos pertenezco y porque?

¿ SOY LÍDER?

TEMÁTICA : LIDERAZGO

➤ ESTUDIO :

¿ Que es el liderazgo?

Es la habilidad permanente para auto motivarse y luego motivar a los demás, obteniendo el máximo apoyo y esfuerzo del grupo. La mayor parte de nuestra vida nos desenvolvemos en grupos, en los cuales aprendemos a interactuar con las demás personas; es por ello que los grupos son los que permiten que se desarrollen las aptitudes para el liderazgo.

Tipos de liderazgos:

1. Líder autocrático : Es aquella persona que concentra su poder de decisión ; no la comparte con el resto del grupo ; dicta e impone las normas y actividades del grupo . es autosuficiente . No comparte con nadie el poder de decisión , no promueve las iniciativas de los miembros . solamente manda , prohíbe , amenaza , exige y castiga .
2. Líder permisivo: No toma ninguna iniciativa , no asume responsabilidades , no dirige , no coordina , es inseguro , y desunido . el grupo se desintegra por la falta de interés que manifiesta este tipo de líder .
3. Líder democrático: valora las iniciativas de las demás personas , coordina , anima y promueve la participación . Crea un clima de libertad , comunicación y de integración .

CARACTERÍSTICAS DE UN BUEN LIDER !!!

- ✓ Es un amigo sociable .
- ✓ Trae ideas nuevas .
- ✓ Sabe escuchar .
- ✓ Elogia con frecuencia .
- ✓ Reconoce sus errores .
- ✓ Le gusta conciliar .
- ✓ Es firme y decidido .
- ✓ Mantiene el orden .

ATENCIÓN !!! UN LÍDER NO ES IGUAL QUE UN JEFE PORQUE...

- ✓ El jefe SIEMPRE tiene la razón.
- ✓ El jefe no duerme ...descansa.
- ✓ El jefe no come...se nutre.
- ✓ El jefe no bebe... degusta.
- ✓ El jefe NUNCA llega tarde ... algún problema la habrá retrasado.
- ✓ El jefe JAMAS abandona el trabajo ...su presencia es requerida en otra parte.
- ✓ El jefe piensa por todos su subalternos
- ✓ El jefe es EL JEFE.

➤ RELACION CON MI VIDA :

¿Soy líder o jefe?

¿COMO NOS COMUNICAMOS?

TEMÁTICA: COMUNICACIÓN

➤ ESTUDIO:

¿Qué es la comunicación?

La comunicación es el medio por el cual nos damos a conocer con otras personas, pues, expresamos pensamientos acerca de diferentes aspectos de la vida, sentimientos, deseos, intereses, gustos, entre otros.

Para comunicarnos poseemos instrumentos, como el lenguaje al igual que por medio de dibujos, música y arte que nos permite relacionarnos con las demás personas.

En la vida cotidiana además del lenguaje utilizamos otras formas de comunicación: el afecto, el comportamiento y el cuerpo mismo que nos ayudan a expresar nuestro estado de animo, sentimientos, valores y otros aspectos que no siempre se expresan a través de la palabra.

Además, debemos saber escuchar pues así estaremos preparados para responder correctamente al mensaje que se nos esta enviando.

ELEMENTOS DE LA COMUNICACIÓN

- ❖ EMISOR: es quien transmite el mensaje, este puede estar presente, ejemplo: de persona a persona; o no presente, ejemplo: cuando leemos un libro, en este caso el autor del libro en este caso es el emisor.
- ❖ RECEPTOR: es la persona que recibe, escucha o lee, el mensaje. Ejemplo: cuando dialogamos son nuestros hijos...son ellos los receptores, pues son quienes escuchan los consejos que les estamos brindando.
- ❖ CANAL: es el medio por el cual se envía el mensaje. Ejemplo: el televisor, la carta, el teléfono, un libro, el ambiente, este ultimo cuando dialogamos personalmente.
- ❖ EL MENSAJE: Es el conjunto de palabras, cuya finalidad es relacionarnos con los demás seres humanos, puede ser, oral o escrita. Ejemplo: una canción, una poesía, o el dialogo mismo.

FORMAS NEGATIVAS DE COMUNICACIÓN

- ❖ EL DOBLE SENTIDO: Cuando queremos decir algo, desviamos el mensaje hacia otra finalidad.
- ❖ SILENCIO: Muchas veces cuando estamos en un grupo de amigos o familiares preferimos "callar antes de hablar", EL SILENCIO, nos impide conocer, aprender y expresar lo que pensamos.
- ❖ REGAÑO: Es utilizado frecuentemente por los padres para reprender y corregir a los hijos(as), subiendo el tono de la voz, sin tener en cuenta el daño que pueden causarles. Lo adecuado en este caso es dialogar sin "regañar".
- ❖ AGRESIVIDAD: Los gritos, los golpes, las palabras fuertes, son ejemplos de esta forma negativa de comunicarse.
- ❖ LA INDIFERENCIA: Cuando no queremos involucrarnos demasiado en alguna actividad o en alguna conversación, la indiferencia es nuestra "compañera fiel", mostrarnos indiferentes ante diversos aspectos de la vida, puede resultar perjudicial para nosotras mismas.

RELACION CON MI VIDA

- ❖ ¿Qué formas negativas de comunicación utilizo con frecuencia?

- ❖ ¿En donde?

Familia _____

Grupo de amigos _____

Organización de desplazados _____

- ❖ ¿Qué debo hacer para mejorar mi comunicación con las demás personas?

RESOLVAMOS LOS CONFLICTOS ASERTIVAMENTE

TEMÁTICA: CONFLICTO

ESTUDIO:

Definición De Conflicto:

Conflicto es la diferenciación de metas, situación social, familiar, de pareja o personal que coloca en contradicción y pugna por distintos intereses y motivos, es inherente al ser humano, no es positivo, ni es negativo, depende de la forma como se solucione.

CLASES DE CONFLICTO

INTRAPERSONAL: Es el sentido por una sola persona

- ❖ **INTERPERSONAL:** Es aquel que se presenta entre dos o mas personas.
- ❖ **INTERGRUPAL O SOCIAL:** Es el que se genera entre dos o mas grupos o bandos.
- ❖ **ORGANIZACIONAL O INTERINSTITUCIONAL:** Se genera por la competencia o la rivalidad.

TIPOS DE CONFLICTO:

- ❖ **ATRACCIÓN = ATRACCIÓN:** plantea la posibilidad de escoger entre dos opciones que son agradables.
- ❖ **REPULSIÓN = ATRACCIÓN:** Es la acción de escoger entre dos situaciones, una agradable y otra poco agradable pero necesaria.
- ❖ **REPULSIÓN = REPULSIÓN:** Plantea la necesidad urgente de escoger entre dos opciones que no son agradables pero ambas son importantes.

ETAPAS DEL CONFLICTO:

- ❖ **CONFLICTO LATENTE:** Se da cuando se percibe la situación, sin embargo nadie la asume.
- ❖ **CONFLICTO MANIFIESTO:** Es aquel que se inicia a través de actitudes.
- ❖ **CONFLICTO AMPLIADO:** Es cuando se reconoce y se reacciona.
- ❖ **ESCALADA DEL CONFLICTO:** Es cuando se recurre a la violencia como medio de solución del conflicto.

COMO SE SOLUCIONA EL CONFLICTO

NEGOCIANDO!!! La negociación busca el acuerdo de un asunto en el cual se tiene alguna diferencia ya que se desea obtener un mismo objetivo, pero de manera diferente; para negociar construya confianza, sobrecomunique, sea paciente, sea honesto, acepte sus errores y establezca acuerdos.

¿PORQUE NEGOCIAR?

- Genera amistades
- Compromiso mutuo
- Claridad de la situación
- Mejora el ambiente
- Solución definitiva al conflicto

RELACION CON MI VIDA

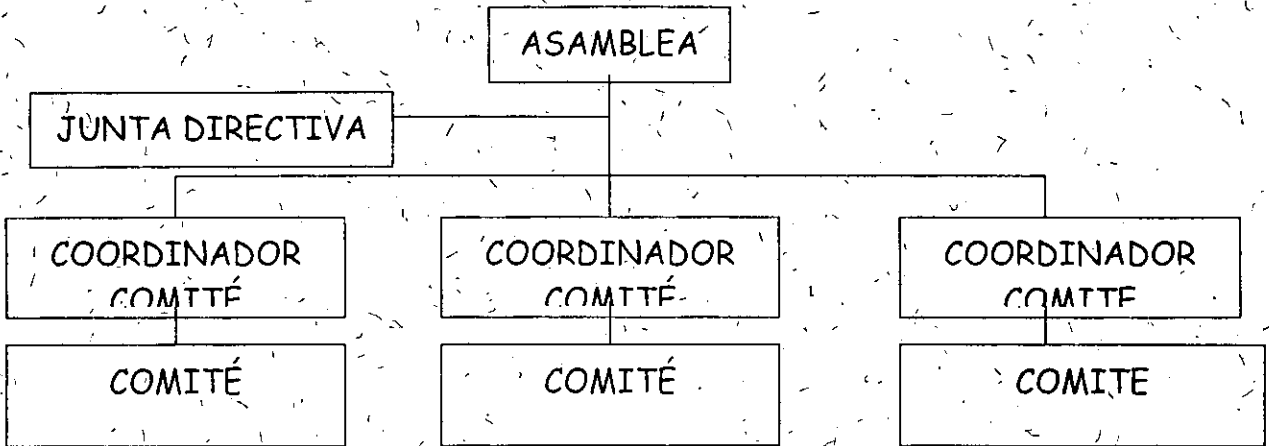
❖ ¿que tipo de conflictos afronto en mi vida? ¿cómo los soluciono?

RECONOZCAMOS NUESTRA ORGANIZACION ADMINISTRATIVA

ESTUDIO

¿ Que es el organigrama ?

El organigrama de cada organización depende de la forma legal que ella adopte ; todos los organigramas siguen las líneas fundamentales del organigrama básico que se presenta a continuación



Dentro del organigrama básico, se consideran los deberes y derechos de todos los socios según las funciones, normas y reglas que rigen a la organización : asamblea , la junta directiva , los coordinadores y comités.

DERECHOS Y DEBERES GENRALES DE LOS SOCIOS :

DERECHOS :

- ❖ Ejercer voz y voto en las asambleas generales .
- ❖ Elegir y ser elegidos para ocupar cargos en la junta directiva .
- ❖ Participar equitativa mente en el trabajo .

DEBERES :

- ❖ Ser responsables como los socios .
- ❖ Aportar a la organización su trabajo personal .
- ❖ Cumplir con los reglamentos internos de la organización .
- ❖ Ser solidarios con los compañeros dentro y fuera de la organización .

¿Que es la asamblea general?

La asamblea general es el organismo de la organización y esta constituida por la totalidad de los socios, la asamblea deber reunirse al menos cada quince días con un mínimo de personal igual a la mitad de la totalidad de los socios.

La asamblea tienen a su cargo las funciones de PLANEAR, DECIDIR, EVALUAR Y CONTROLAR las políticas generales y concretas que hayan dentro de las organización.

Todos los cargos y funciones que existen en la organización deben ser otorgados por la asamblea en consenso, es así el caso para la elección de los cargos de la junta directiva.

¿Qué es la junta directiva?

La junta directiva estará integrada por el presidente o coordinador general de la organización, el secretario, y el tesorero, sin embargo si existen otros cargos según la razón social que tenga la organización, también estos pueden hacer parte de la junta directiva.

La función principal de la junta directiva es TOMAR LAS INICIATIVAS NECESARIAS PARA LA BUENA GESTION DE LA ORGANIZACIÓN.

1. PRESIDENTE : su función principal es representar a la organización y promover el trabajo en equipo.
2. SECRETARIO: su función principal es llevar los libros de actas de las asambleas generales y mantener la comunicación e información hacia el interior y exterior de la organización.
3. TESORERO: sus funciones principales son recibir los dineros, hacer los pagos de las cuentas y rendir informes de tesorería a la asamblea general.
4. COMITES : la asamblea puede designar comités especiales para desempeñar tareas específicas, según las necesidades que demande la organización.

CONCLUSIÓN:

Para que una organización o institución pueda crecer administrativa y socialmente, es necesario promover el trabajo en equipo a través de la ROTACIÓN DE LOS CARGOS Y FUNCIONES según las aptitudes de cada socio durante cierta periodicidad; la asamblea general determinadas

➤ RELACION DE CON MI VIDA :

¿ Como ésta constituida la junta directiva de la organización que pertenezco?

¿Cuál es mi función dentro de la asamblea ?

UN ENCUENTRO CONMIGO... PARA SER MEJOR CADA DIA ...

> ESTUDIO:

¿Qué son los auto esquemas ?

Los auto esquemas, nos permiten como se relaciona una persona consigo misma; a partir de lo que piensa, cree, observa y valora de su propio ser. Existen varios auto esquemas:

- **AUTOCONCEPTO:** Todo lo que conozco de mí; la historia de mi vida que recuerdo; lo que se y todo lo que puedo pensar de mí.
- **AUTOIMAGEN:** Es la imagen que tengo de mí, construida a partir de lo que veo en mí y significado que le doy a dicha observación.
- **AUTOESTIMA :** Se refiere al sentimiento positivo o negativo que tengo de mí , el cual puede ser expresado.
- **AUTOEFICIENCIA:** Se relaciona con mi capacidad para hacer bien las cosas, con mi eficacia para alcanzar los resultados propuestos y lograr el éxito en mis proyectos.

Los auto esquemas, además de explicar como se relaciona una persona consigo misma, son el producto de las experiencias vividas en la familia, la escuela, con los vecinos; en el medio laboral y en la sociedad.

En cualquier etapa de la vida es posible que nuestros auto esquemas sean debilitados o fortalecidos, pero de manera especial en la infancia y la adolescencia. de ahí la importancia de identificar los sucesos, las experiencias o personas que en las etapas anteriores beneficiaron nuestros auto esquemas; Para crear mas conexiones positivas entre lo que pensamos, la imagen y la valoración que tenemos hacia nosotros mismos, con lo-s resultados eficaces de nuestras acciones para un futuro.

¿Qué es un proyecto de vida?

Proyectar significa dirigir, en el caso de proyecto de vida, implica tomar la dirección y control de uno mismo para alcanzar algún objetivo personal. Tener una visión de uno mismo a largo plazo, es comenzar a proyectar lo que soñamos, lo que deseamos o imaginamos con nuestra vida. Es encender los motores de la creatividad para visualizar el sentido que daremos nuestra existencia.

Tener un proyecto de vida es tener un norte claro y definido, es saber hasta donde se quiere llegar, es conocer las posibilidades reales que se tienen, es analizar las debilidades y fortalezas de si mismos e identificar las condiciones externas que ofrecen oportunidades o amenazas para garantizar que se logren las meta.

➤ **RELACION CON MI VIDA:**

¿Que personas me han hecho sentir importante? ¿por qué?

¿ En que creo sobresalir?

¿Qué estas haciendo ahora para lograr tus metas en el futuro?

¡¡¡CONSTRUYENDO MI PROYECTO DE VIDA!!!

MIS METAS A CORTO PLAZO SON....

MIS METAS A MEDIANO PLAZO SON ...

MIS METAS A LARGO PLAZO SON...

¿CÓMO VOY A LOGRAR MIS METAS???

LA FAMILIA UN ESPACIO FORJADOR DE VALORES

> ESTUDIO :

¿Qué es la familia ?

La familia es un grupo natural que en el curso del tiempo ha elaborado pautas de interacción , estas constituyen la estructura familiar , que a su vez rigē el fortalecimiento de los miembros de la familia.

TIPOS DE FAMILIAS :

- ❖ NUCLEAR: Es aquella constituida por padre, madre e hijos .
- ❖ MONOPARENTAL: Es aquella conformada por un padre o madre e hijos .
- ❖ RECOMPUESTA: Es cuando existe una unión de miembros que pertenecen a otros núcleos familiares ... padrastro , madrastra , hijastro .
- ❖ EXTENSA: Es aquella constituida por varias generaciones bajo un mismo techo.

¿Que son los valores ?

Los valores son cualidades que poseen las personas , las familias , los grupos , las cosas o las ideas ; con lo cual adquieren reconocimiento , aprecio y aceptación social

TIPOS DE VALORES :

1. PERSONAL : son aquellas cualidades que le permiten a la persona convivir y poseer dotes de sociabilidad y amistad con sus semejantes ; Ej.
 - ❖ Amor: dar y recibir afecto, respeto a la vida humana.
 - ❖ Autenticidad: buscar el cambio y el mejoramiento continuo.
 - ❖ Respeto: es el reconocimiento fundamental de la igual dignidad de todos los hombre y mujeres .

2. SOCIALES : son aquellas cualidades que le permiten a la persona convivir y poseer dotes de sociabilidad y amistad con sus semejantes: Ej.
 - ❖ Solidaridad: ser generosos y compartir con los otros . tener apertura y aceptación de los demás.
 - ❖ Tolerancia : respetar a diferencias individuales.
 - ❖ Justicia : respetar los derechos y deberes ciudadanos

3. OTROS VALORES :
 - ❖ Vida : la vida es un bien personal, es un bien de la comunidad , es un don recibido de Dios y que a Dios pertenece, valor que corresponde al respeto, a la conservación y cuidado , a la defensa y protección , al desarrollo y promoción
 - ❖ Libertad: es natural a la condición humana, además de ser un valor es un derecho que se reclama para uno mismo y un deber que se asume ante los otros .
 - ❖ Perdón: el perdón lejos de excluir la búsqueda de la verdad, la exige. El perdón ofrecido y aceptado es premisa indispensable para la paz.

➤ RELACION CON MI VIDA :

¿ Que tipo de familia es mi familia?¿por qué ?

¿ Que valores quiero que existan en mi familia?¿ por que ?

¿ Cual es el valor que mas me caracteriza?

BIBLIOGRAFÍA

- PSICOLOGIA DEL DESARROLLO HUMANO - PROCESOS EVOLUTIVOS ; trabajo de psicología, II semestre de trabajo social , autores varios , Temas Grupo y liderazgo; Cartagena 1998.
- MANUAL DE EDUCACION EN POBLACION ; Educación para la vida familiar ; autores varios ; Tema Comunicación ; Bogota 1997
- ESCUELA PARA LA DEMOCRACIA Y LOS DERECHOS HUMANOS; Cartilla mecanismos para la participación ciudadana ; Temas Conflicto - Negociación.
- LA EMPRESA ASOCIATIVA ; Convenio Cooperación técnica SENA-HOLANDA; Programa Móviles Urbanos y Rurales; PMUR empresas asociativas ; serie Guía Metodologica ; tema Organización Administrativa .
- FICONPAZ; COLECCIÓN FORMACIÓN Y DESARROLLO HUMANO, UN PROYECTO PARA JÓVENES; MODULO PROYECTO DE VIDA, GUIA PARA PROFESORES; JULIO -1 DE 1999; MEDELLÍN - ANTIOQUIA.



Presidencia de la Republica Red Solidaridad Social
 Unidad Territorial Magdalena
 Universidad de Cartagena Facultad de Ciencias Sociales y Educación
 Programa de Trabajo Social

CERTIFICA QUE:

El señor (a): _____, identificado con cédula de ciudadanía numero _____ expedida en _____, Asistió y participó en el proceso de fortalecimiento a las organizaciones de base de la población desplazada; En el marco del proyecto "INICIATIVAS SOCIALES PARA EL DESARROLLO HUMANO Y ASOCIATIVO" Realizado en Santa Marta, durante los meses de julio, agosto y septiembre del año 2002

 CARMEN ELENA PARODI ARIAS
 COORDINADORA RSS MAGDALENA

 PILAR MORAD DE MARTÍNEZ
 DECANA DE LA FACULTAD

 TRABAJADORA SOCIAL EN PRACTICAS
 EJECUTORA Y TUTORA DEL PROYECTO

**INSTRUMENTOS PARA LA
RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN EN EL
PROCESO DE LA SISTEMATIZACIÓN DE
LA EXPERIENCIA PRACTICA AÑO 2002**

CUESTIONARIO

Instrumento de recolección de información primaria, para la Sistematización de la Experiencia Practica en el proceso de fortalecimiento organizacional con población en condición de desplazamiento ubicadas en el Distrito de Santa Marta – perímetro urbano .

Fecha :

Nombre :

Organización de base :

¿Como fue mi participación durante el proceso de fortalecimiento organizacional ?

- Pasiva
- Activa

¿Por qué ?

¿De que forma participe en el desarrollo de los talleres ?

- Aportando ideas
- Escuchando
- Preguntando
- Observado
- Participando en las dinámicas

¿A cuantos talleres asistió ? Si los recuerda , escriba los temas trabajados .

¿ Que lo motivó asistir a los talleres ?

- Desarrollo personal
- Crecimiento grupal
- Otro / Cual?

¿ En que momentos de los talleres acostumbraba a llegar ?

- Inicio
- Trascuroso
- Final

¿ Como fue el trato de las tutoras hacia mi?

- Buena
- Regular
- Mala
- Excelente

¿ Como fue mi trato hacia las tutoras ?

- Buena
- Regular
- Mala
- Excelente

¿ Cuando en algún momento me sentí incomodo(a) por el trabajo desarrollado por las tutoras , cual fue mi actitud hacia ellas ?¿ por qué ?

El lenguaje utilizado por las tutoras era :

- Sencillo
- Complicado

¿ De las ayudas didácticas utilizadas en los encuentros semanales , cual era la que facilitaba mas la comprensión del tema trabajado? -

- Carteleras
- Lecturas reflexivas
- Reproducción musical
- Dinámicas dirigidas y reflexivas

De las técnicas utilizadas para el desarrollo y aprehección de las temáticas ,

¿Cuál fue las mas eficiente?

- Discoforos
- Talleres
- Conversatorios
- Mesa redonda
- Exposiciones
- Socio dramas

¿ Que sentia al momento de diligenciar los formatos después de cada una de las sesiones desarrolladas ?

¿ Cree que diligenciar los formatos , le ayudaba para la comprensión del tema? -

¿ Que le agradó mas y que le disgustó de todo el proceso de fortalecimiento organizacional ?

SUGERENCIAS

GUIA DE ENTREVISTA

Instrumento de recolección de información primaria , para la sistematización de la experiencia practica en el proceso de fortalecimiento organizacional con población en condición de desplazamiento ubicadas en el Distrito de Santa Marta - Perímetro Urbano.2002.

Dirigida a :

Fecha :

Nombre :

Organización de base :

1.AMBITO PERSONAL :

1.1 Diga qué debilidades identificó a nivel personal en los siguientes aspectos:

- Manejo de la comunicación
- Manejo del conflicto
- Relaciones interpersonales
- Autoestima
- Vinculación y participación en le trabajo organizacional
- Ejercicio del liderazgo
- Practica de valores
- Participación grupal
- Proyecto de vida

1.2 De los aspectos mencionados anterior mente , en cual se fortaleció y de que manera _explique .

1.3 Que cambios observó usted desde lo personal durante y después del proceso de fortalecimiento organizacional

2. AMBITO FAMILIAR :

2.1. Que debilidades a nivel familiar identificó en los aspectos trabajados y mencionados anteriormente.

2.2 Una vez identificadas las debilidades que aportes brindó para fortalecerlas.

2.3 Que cambios ha observado al interior de la familia , una vez terminado el proceso?

2.4 Que espera usted en adelante de acuerdo al fortalecimiento adquirido de su dinámica familiar ?

2.5 Que esta haciendo usted para que esto se dé ?

2.5 Que personas de su familia , aparte de usted participaron del proceso?

3. AMBITO GRUPAL Y ORGANIZACIONAL:

3.1 Que debilidades identificó a nivel grupal y organizacional de acuerdo a los aspectos trabajados y mencionados anteriormente?

3.2 Que aspectos se han fortalecido y como se evidencian?

3.3 Que cambios se han obtenido a nivel organizacional una vez culminado el proceso de fortalecimiento ?

3.4 De que manera contribuye usted para que el proceso de fortalecimiento realizado sea productivo para su organización de base?

3.5 Que aspectos considera usted que deben seguir fortaleciéndose en su organización de base y porque ?

3.6 Que aporte sugiere usted para que esto se diera?

GUIA DE OBSERVACIÓN

1. Actitudes manifestadas durante las jornadas educativas / orientaciones familiares

- Interés
- Motivación
- Participación
- Desinterés
- Aislamiento
- Agresividad

2. Dinamismo en el trabajo de equipo durante las jornadas.

3. Actitudes manifestadas por los participantes hacia las profesionales

- respeto
- amabilidad
- confianza
- rechazo
- apatía