

Cartagena, 4 de Noviembre de 2005

Doctora

CARMEN CECILIA ALVEAR

Jefe Del Departamento Académico

Facultad de Ciencias Sociales y Educación

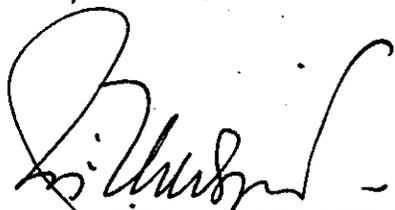
Universidad de Cartagena

Ciudad

Apreciada señora:

Tengo el agrado de presentarle el trabajo de Grado de la señorita MILENA MERLANO VÁSQUEZ titulado "INFORME DE GESTIÓN DE LA PRÁCTICA DESARROLLADA EN EL VOLUNTARIADO EMPRESARIAL – PROYECTO EDUCATIVO **LÍDERES SIGLO XXI** – FUNDACIÓN MAMONAL – 2005, el cual cumple con los requisitos exigidos por la Universidad para la obtención del título de TRABAJADORA SOCIAL.

Atentamente,



MARIA VICTORIA GONZALEZ DE SPICKER

Docente de Prácticas

2

**INFORME DE GESTIÓN
PRÁCTICAS DESARROLLADAS EN EL VOLUNTARIADO EMPRESARIAL
PROYECTO EDUCATIVO LÍDERES SIGLO XXI
FUNDACIÓN MAMONAL**

MILENA MERLANO VÁSQUEZ
//

**Trabajo Realizado como Requisito para Obtener el Título de
Trabajadora Social**

**MARIA VICTORIA GONZALEZ DE SPICKER
ASESORA**

**UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y EDUCACIÓN
PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL
CARTAGENA
2005**

T.
370.115
M564

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
CENTRO DE INFORMACION Y DOCUMENTACION
FORMA DE ADQUISICION

Compra _____ Donación _____ Canje _____ U. de C. X
Precio \$ 10.000 Proveedor f. crece. Soel. Soc
No. de Acceso 98944 No. de ej. _____
Fecha de ingreso: DD 22 MM 01 AA 06

**VOLUNTARIADO EMPRESARIAL
PROYECTO EDUCATIVO LÍDERES SIGLO XXI**



FUNDACIÓN CREM HELADO
Educar para la vida

INDICE

Introducción	
Justificación	
Agradecimientos	
Epígrafe	
1. REFERENTES INSTITUCIONALES	Página
	1
1.1. UNIVERSIDAD DE CARTAGENA	1
1.1.1. Misión	1
1.1.2. Visión	1
1.1.3. Facultad de Ciencias Sociales y Educación	2
1.1.3.1. Misión	2
1.1.3.2. Visión	2
1.1.3.3. Programa de Trabajo Social	2
1.1.3.3.1. Misión	2
1.1.3.3.2. Visión	3
1.2. FUNDACIÓN MAMONAL	3
1.2.1. Historia	3
1.2.2. Misión	4
1.2.3. Visión	4
1.2.4. Objetivos Estratégicos	4
1.2.5. Estructura Organizacional	5
1.2.5.1. Junta Directiva	5
1.2.5.2. Organigrama	5
1.2.6. Programas y Proyectos	6
1.2.6.1. Educación: Mejoramiento de la Gestión Escolar	6
1.2.6.2. Desarrollo Integral Infantil	7
1.2.6.3. Apadrinamiento y Nutrición	7
1.2.6.4. Becas Tecnológicas	8
1.2.6.5. Empresarios por la Educación	9
1.2.6.6. Fondo Unido	9
1.2.7. Presencia Institucional de Andi / Fundación Mamonal	10
1.2.8. Representación de los Gremios en otras Instituciones Locales	10
2. PROYECTO EN EL CUAL SE EJECUTA LA PRACTICA	12
2.1. Historia	12
2.2. Objetivo	13
2.3. Naturaleza	13
2.4. Metodología	13

2.5. Fundamentos de Trabajo	14
2.6. Duración	14
2.7. Etapas	14
2.7.1. Sensibilización	14
2.7.2. Planeación Estratégica	15
2.7.3. Implementación y Mejoramiento	15
2.8. Perfil, Rol y Compromisos de las Empresas	15
2.9. Perfil, Rol y Compromisos de las Instituciones Educativas	16
2.10. Procedimiento de Vinculación de Empresas	18
2.11. Intercambio de experiencias – Congreso (Participación Cartagena)	20
3. REFERENTES DEL VOLUNTARIADO EMPRESARIAL EN CARTAGENA INFORME DE GESTIÓN (Febrero 2003- Octubre de 2005)	22
3.1. Instituciones Educativas Participantes	22
3.2. Empresas Participantes	23
3.3. Balance Febrero 2003 – Octubre 2005	23
3.3.1. Cobertura	23
3.3.2. Participantes y Beneficiarios	24
3.3.3. Caracterización	25
3.3.4. Resultados Pruebas ICFES 2003-2004	25
3.3.5. Deserción	25
3.3.6. Satisfacción con el Programa, Año 2004	26
3.4. Estrategias Implementadas Para Garantizar la Eficacia del Proyecto	26
3.4.1. Con las Instituciones Educativas	26
3.4.2. Con las Empresas	27
3.5. <i>Obstáculos</i>	28
3.6. Retos	28
4. INFORME DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL EN EL PROYECTO VOLUNTARIADO EMPRESARIAL	29
4.1. Objetivos	29
4.1.1. Objetivo Institucional del Campo de Practicas Fundación Mamonal	29
4.1.2. Objetivo del Proyecto Voluntariado Empresarial	29
4.1.3. Objetivo de la Práctica de la Estudiante de Trabajo Social	29
4.2. Responsables	29
4.3. Acciones Desarrolladas en la Práctica	30
4.4. Perfil Requerido y Necesario para el Desempeño de la Práctica	31
4.5. Indicadores de Gestión de la Práctica	33
4.6. DOFA de la Práctica	34
4.7. Cumplimiento de Metas del Proyecto Durante el Desempeño de la Práctica	35
4.8. Concepciones, Sentimientos y Conclusiones de la Estudiante Respecto a la Práctica	36

5. FUNDAMENTACIÓN EPISTEMOLOGICA	39
5.1. Consideraciones epistemológicas que fundamentan la practica personal de Trabajo Social en el Voluntariado Empresarial de Cartagena.	39
5.2. Modelo de Gestión Social de la Fundación Mamonal.	44
6. MARCO DE REFERENCIA TEORICO-CONCEPTUAL	52
6.1. Educación para el Desarrollo	52
6.2. Gestión de Calidad en la Educación	85
6.3. Responsabilidad Social Empresarial	89
7. PROPUESTA DE SISTEMATIZACIÓN	93
7.1. Problema ¿Por qué el Voluntariado Empresarial – Proyecto Educativo Lideres Siglo XXI es una práctica acertada de Responsabilidad Social Empresarial en Cartagena?	93
7.2. Justificación	93
7.3. Delimitación	93
7.3.1. Temporal	93
7.3.2. Espacial	94
7.3.3. Población	94
7.3.4. Componentes	94
7.3.4.1. Fundamentos de Responsabilidad Social Corporativa que sustentan la práctica del Voluntariado Empresarial en Cartagena	94
7.3.4.2. Perfiles de los protagonistas responsables	94
7.3.4.3. Factores que determinan el éxito del acompañamiento de los Voluntarios a las instituciones educativas en Cartagena	95
7.3.4.4. Relación Costo- Beneficio de la practica Voluntariado Empresarial en Cartagena	95
7.4. Objetivo	95
7.5. Plan Operativo	95
7.5.1. Metodología	95
7.5.2. Cronograma	96
7.5.3. Presupuesto	97
8. ANEXOS	98
8.1. Del Proyecto Voluntariado Empresarial	98
8.1.1. De la vinculación de las empresas al proyecto	98
8.1.1.1. Carta modelo de autorización	98
8.1.1.2. Ficha sociográfica de la empresa	99
8.1.1.3. Formulario de inscripción de voluntarios	100
8.1.1.4. Documento de acuerdo entre la empresa y la institución educativa	101
8.1.2. De la vinculación de las instituciones educativas al proyecto	104

7

8.1.2.1. Ficha sociográfica de la institución educativa	104
8.1.3. De control y seguimiento del proyecto	107
8.1.3.1. Indicadores de gestión del Proyecto Educativo Lideres Siglo XXI	107
8.1.3.2. Control de asistencia de las instituciones educativas y sus rectores a las reuniones mensuales	108
8.1.3.3. Control de asistencia de las empresas y los coordinadores del voluntariado a las reuniones bimestrales y reuniones mensuales de las instituciones educativas	109
8.1.3.4. Formato de evaluación de reuniones y/o eventos	110
8.1.3.5. Formato de evaluación del Proyecto Educativo Lideres Siglo XXI	110
8.1.4. De informes del Coordinador local (Fundación Mamonal) del Proyecto Educativo Lideres Siglo XXI	113
8.1.4.1. Formato Informe Gerencial del Coordinador local al coordinador nacional del proyecto	113
8.1.4.2. Formato para la valoración de inversión del voluntariado empresarial (IEs-Empresas)	114
8.2. Fotos	115

BIBLIOGRAFIA

PRESENTACIÓN

El presente documento contiene el informe final de la práctica desarrollada por la estudiante en el Proyecto Voluntariado Empresarial (Proyecto Educativo Líderes Siglo XXI) de la Fundación Mamonal, para garantizar el eficiente despliegue de sus componentes y etapas, así como la obtención de óptimos resultados.

Las siguientes secciones contienen los referentes institucionales de la práctica, los referentes del proyecto en la cual se circunscribe y el informe de gestión de la estudiante en el proyecto.

También se presenta una propuesta para sistematizar dicha experiencia concibiéndola como una práctica acertada de Responsabilidad Social Empresarial.

Tal propuesta no se llevó a cabo en el año 2005 debido a las limitaciones de tiempo para hacer una indagación exhaustiva del problema planteado. Sin embargo, cabe anotar que esta proyectado desarrollar tal propuesta en el primer semestre del año 2006.

JUSTIFICACIÓN

Este trabajo servirá para referenciar la experiencia de la práctica profesional desarrollada en el campo Fundación Mamonal, específicamente en el Voluntariado Empresarial - Proyecto Educativo Lideres Siglo XXI, Cartagena, año 2005.

A su vez, mediante la propuesta de Sistematización se determinaran unas líneas gruesas que posteriormente podrán ser tenidas en cuenta para el abordaje de un estudio de caso de tal experiencia, que aporte al reconocimiento de esta como una buena practica a la que se deben ir sumando mas actores, y la que otros pueden tomar como ejemplo para emprender acciones similares o mejores.



AGRADECIMIENTOS

A Dios por darme infinitas dichas, a mis padres por sus ejemplos de superación y a la Andi-Fundación Mamonal por acogerme en su organización para darme la oportunidad de aprender y vivir mil y una experiencia.

Al departamento de prácticas por todas las buenas acciones emprendidas en busca de enriquecer la academia y a mi docente asesora por dejarme ser y apoyarme para ser y hacer

A los voluntarios y a la comunidad educativa de las instituciones que participan en el proyecto Voluntariado Empresarial porque en mi relación con ambos descubri nuevos sabios.

EPIGRAFE

Memorandum:

*Uno llegar e incorporarse al día, dos respirar para subir la cuesta...
Y ocho no amilanarse todavía...
Diez no dejar que la paciencia ceda, once cuidarse de la buena suerte.*

No te salves

*No te quedes inmóvil al borde del camino...
no te salves ahora, ni nunca....
no reserves del mundo sólo un rincón tranquilo*

Mario Benedetti



1. REFERENTES INSTITUCIONALES

1.1 UNIVERSIDAD DE CARTAGENA

1.1.1 Misión

“La Universidad de Cartagena tiene como misión formar profesionales con alta calidad, dentro de los valores de justicia, ética y tolerancia, capacitados para promover el desarrollo integral de la región y el país, y para competir exitosamente en el ámbito internacional.

Como institución de educación superior de la costa norte colombiana, históricamente comprometida con su desarrollo, presta un servicio cultural y cumple una función social fundamentada en los siguientes principios: Formación integral, espíritu reflexivo y autorrealización. Como institución universitaria promueve y garantiza la calidad de la producción y transmisión del conocimiento, en concordancia con el desarrollo de las ciencias, las tecnologías, las artes y la filosofía, dentro de un marco de respeto y tolerancia en la pluralidad de razas, credos, edades, conocimiento, condiciones económicas, políticas y sociales”

1.1.2 Visión

“La Universidad de Cartagena, como institución pública de la región caribe y actor social del desarrollo, lidera procesos de investigación científica en su área geográfica, constituyéndose en una de la primeras instituciones de educación superior de la costa norte colombiana, con un alto número de proyectos de investigación generadores de nuevos conocimientos, con el fin de elevar la competitividad de nuestra región en todos los órdenes. Orienta los procesos de docencia basado en una alta calificación de su proceso de enseñanza-aprendizaje. Por la presencia permanente en la interpretación y aporte a las

soluciones de la problemática regional y del país, se ve en el mediano plazo como la mejor opción para la comunidad académica, empresarial y sociedad civil en general”.

1.1.3 Facultad de Ciencias Sociales y Educación

1.1.3.1 Misión

“El conocer e interpretar la realidad social y educativa, para promover el cambio hacia una sociedad solidaria, justa y pacífica en la localidad y la región.”

1.1.3.2 Visión

“Liderar el desarrollo social, humano y educativo de la localidad y la región caribe, activando nuevas oportunidades en personas y colectividades para el fortalecimiento y transformación de la sociedad.”

1.1.3.3 Programa de Trabajo Social

1.1.3.3.1 Misión

“A partir de procesos académicos flexibles que privilegien la investigación y el compromiso con el desarrollo humano, el programa de Trabajo Social tiene como fin formar Trabajadores y Trabajadoras Sociales de alta calidad profesional, capaces de intervenir de forma responsable y creativa en espacios y proyectos de interacción social en la localidad, en la región y el país, en razón a su sólida fundamentación epistemológica, ética, política, teórica y metodológica.”

1.1.3.3.2 Visión

"El programa de Trabajo Social se propone mantenerse para el año 2020 como el líder en la formación de Trabajadores Sociales en la costa caribe colombiana, constituirse en un programa reconocido en Colombia y América Latina por el excelente desempeño de su egresados, la solidez de su labor investigativa, la pertinencia de su proyección en el contexto, la alta calidad, el compromiso de su cuerpo docente y al idoneidad como órgano consultor de identidades estatales y no gubernamentales en la formulación de políticas y planes de desarrollo social."

1.2. FUNDACIÓN MAMONAL

1.2.1 Historia

1975	<p>Constitución jurídica de la "<i>Fundación para la Protección y Desarrollo Ambiental del Complejo Industrial de Mamonal</i>"</p> <p>Empresas Fundadoras: ECOPETROL, Vikingos S.A., Astilleros Vikingos S.A., Compañía Colombiana de Álcalis y la Armada Nacional, a través de la Infantería de Marina, la Fuerza Naval del Atlántico y la Agrupación Anfibia del Atlántico.</p>
1988	<p>Reforma estatutos y cambio de nombre a FUNDACION MAMONAL</p>
1989	<p>Se crea Programa Social con apoyo del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar y asesoría de la Corporación Futuro para la Niñez.</p>
2001	<p>Alianza estratégica ANDI – Fundación Mamonal- Cámara Fundación Mamonal de la Andi.</p>

1.2.2 Misión

“Promover el desarrollo social en las comunidades de la zona de Mamonal y Cartagena, en armonía con las necesidades comunitarias y empresariales, así como fomentar la responsabilidad social.”

1.2.3 Visión

“En el año 2008, la Fundación Mamonal es reconocida en el ámbito local y nacional por su liderazgo en el mejoramiento de la educación y en el impulso de cadenas productivas en Cartagena, especialmente en comunidades vulnerables.”

1.2.4 Objetivos Estratégicos 2003 - 2008

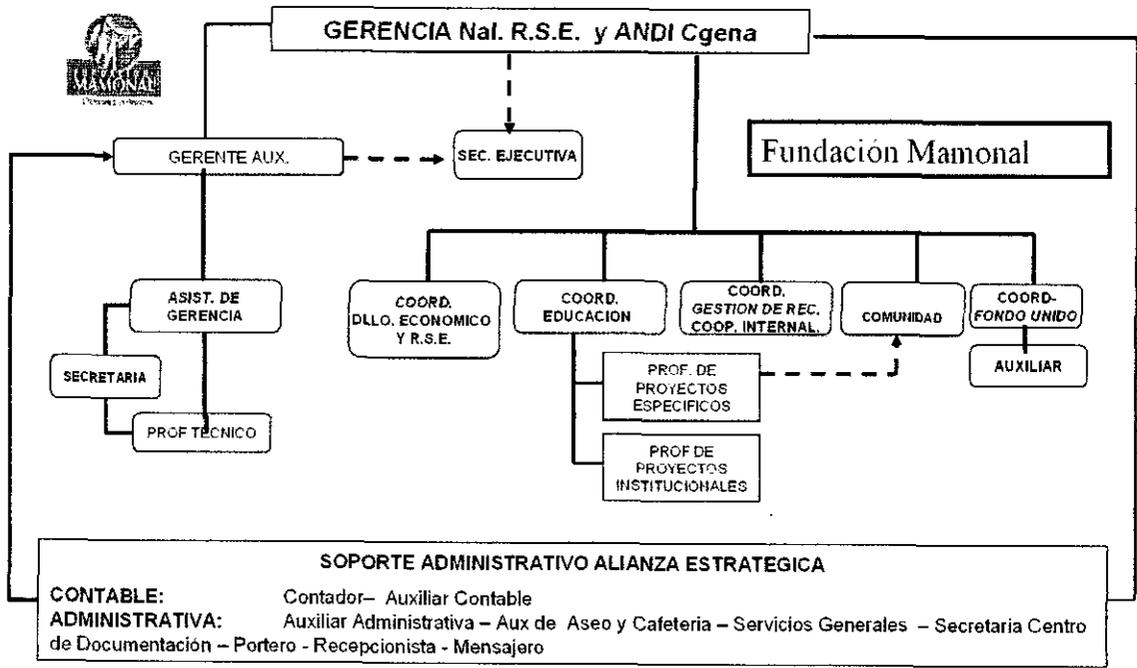
1. Contribuir al mejoramiento de la educación básica y media de las instituciones oficiales de Cartagena, de conformidad con los planes nacionales y locales de Desarrollo.
2. Facilitar el acceso de estudiantes de bajos recursos y buen desempeño académico a educación superior e impulsar su vinculación al sistema productivo.
3. Impulsar proyectos y procesos de Desarrollo Económico.
4. Gestión de recursos para ejecución de proyectos.

1.2.5 Estructura Organizacional

1.2.5.1 Junta Directiva

La Junta Directiva de la Fundación Mamonal la conforman 10 miembros principales, en donde el Presidente y el Primer Vicepresidente de la Seccional de la ANDI son considerados como invitados permanentes

1.2.5.2 Organigrama



1.2.6 PROGRAMAS Y PROYECTOS

1.2.6.1 Educación : Mejoramiento De La Gestión Escolar

Con el propósito de contribuir al mejoramiento de la calidad del servicio educativo, la Fundación Mamonal lidera la ejecución de un Proyecto de Mejoramiento de la Gestión Escolar en cuatro instituciones oficiales del Distrito de Cartagena. Tres de ellas, están ubicadas en el Corregimiento de Pasacaballos y una en el barrio Olaya Herrera en la zona Suroriental.

El proyecto se desarrolla con la participación amplia y activa de la comunidad educativa (Directivos, docentes, estudiantes y padres de familia) para facilitar el entendimiento, la apropiación e implementación de los cambios que se requieren en las áreas que componen la Gestión Escolar, como son: la gestión de clima escolar y comunidad, la gestión directiva, la gestión administrativa y la gestión pedagógica. El proyecto tiene una duración de dos años, divididos en dos etapas.

Durante la primera etapa se trabaja lo concerniente al fortalecimiento institucional a través de la gestión de clima escolar y comunidad, gestión directiva y gestión administrativa. Esta etapa es orientada por la Fundación Mamonal y cuenta con la participación de profesionales y ejecutivos voluntarios de empresas, quienes utilizan la metodología Líderes Siglo XXI¹ apoyada por la empresa Meals de

¹ Una iniciativa del Foro de Presidentes de la Cámara de Comercio de Bogotá, que busca contribuir al mejoramiento de la calidad de la educación, a través del trabajo liderado por un grupo de empresas que se han interesado por aportar al desarrollo del país. Su misión es contribuir al mejoramiento de los procesos de gestión educativa y transformación cultural a través del trabajo conjunto entre empresas e instituciones educativas basado en un enfoque de mejoramiento continuo. Tal iniciativa se visiona como Instituciones educativas líderes en educación de calidad a través de la implementación de procesos de mejoramiento continuo, transformación, participación y comprensión de su entorno, que les permiten desarrollar seres humanos integrales.
<http://www.lideressigloxxi.com.co/quienes.htm>

Colombia S.A. y es impulsada en el ámbito nacional por **Empresarios por la Educación**².

La segunda etapa desarrolla temas relacionados con el mejoramiento de la gestión pedagógica como Modelos pedagógicos, Diseño curricular, Proyectos pedagógicos y Evaluación.

1.2.6.2 Desarrollo Integral Infantil

Es un proyecto pedagógico de habilidades para la vida que desde hace más de 6 años se realiza con 72 niños y niñas escolarizados, con el propósito de contribuir al desarrollo de sus potencialidades, mediante un proceso educativo que involucra a las familias y las comunidades de las que éstos hacen parte.

Por sus excelentes resultados, a partir de este proyecto se pretende desarrollar estrategias pedagógicas para la apropiación de aprendizajes y de formas de aprender, especialmente en matemáticas, lenguaje y habilidades para la vida, de niños y niñas de básica primaria mediante el diseño e implementación de proyectos de aula. Para ello se ha introducido este modelo pedagógico en las cuatro instituciones educativas donde se ejecuta el proyecto de Mejoramiento de la Gestión Escolar.

1.2.6.3 Apadrinamiento Y Nutrición

La Fundación Mamonal en convenio con la Fundación Cristiana para Niños y Ancianos, cuenta con un programa de apadrinamiento para niños escolarizados de Ceballos, Albornoz y Pasacaballos, a través de los cuales se benefician

² Fundación sin ánimo de lucro creada en octubre de 2002 a la que se pueden vincular empresarios y personas naturales interesados en el mejoramiento de la educación básica en Colombia. Esta fundación está comprometida con la generación de condiciones de equidad económica, social y política entre los colombianos, mediante el incremento del acceso y la calidad de la educación básica para las poblaciones en mayor situación de desventaja.

aproximadamente 350 niños y sus familias con apoyo para educación, vestuario, salud y alimentación.

El programa consiste fundamentalmente en brindar alimentación diaria; hacer seguimiento mensual del estado de salud y la valoración del estado nutricional de los estudiantes apadrinados; el seguimiento a la situación académica de los niños y las niñas, acompañado de refuerzo escolar y tareas dirigidas en los casos necesarios; la orientación a los Padres de Familia y a los Docentes de las instituciones educativas en lo concerniente a los hábitos de alimentación e higiene y el desarrollo de actividades recreativas y de socialización con los estudiantes.

El programa se inició gracias al apoyo de la empresa PROPILCO S.A., CABOT S.A. y sus empleados y los empleados de ECOPETROL a través del Fondo Unido.

Con el programa se contribuye al desarrollo adecuado del proceso de aprendizaje de los niños y niñas y a su permanencia en el sistema escolar.

1.2.6.4 Becas Tecnológicas

Con el objeto de facilitar el acceso de estudiantes de bajos recursos y buen desempeño académico a la educación superior, e impulsar su vinculación al sistema productivo de la ciudad, la Fundación Mamonal cuenta con un Programa de Becas Tecnológicas, en convenio con el Instituto Tecnológico Comfenalco.

Los programas tecnológicos que ofrece la Beca Fundación Mamonal son: Control de Calidad, Producción Industrial y Sistemas de Información.

A lo largo de los estudios tecnológicos, los jóvenes becados deben participar en el Programa de Competencias Laborales y Ciudadanas que se realiza con el apoyo de profesionales de empresas afiliadas a la ANDI y Fundación Mamonal y en programas sociales que beneficien a comunidades de estratos 1, 2 y 3.

1.2.6.5 Empresarios por la Educación

La Fundación Mamonal impulsa en Cartagena, el Programa Regional de Empresarios por la Educación; una iniciativa nacional de los empresarios para contribuir al mejoramiento de la calidad de la educación básica en Colombia.

Desde las regiones y los municipios y de manera articulada con el sector oficial y otros sectores que trabajan por la educación, los empresarios de manera organizada y bajo las políticas y directrices de la Fundación Empresarios por la Educación, trabajan en tres líneas: Apoyos a las Secretarías de Educación, Proyectos en Educación y Voluntariado.

Para cumplir con la iniciativa, los empresarios aportan su compromiso, conocimientos, tiempo, capacidad de gestión y recursos humanos.

1.2.6.6 Fondo Unido

Es un programa de la Fundación Mamonal creado para canalizar la solidaridad de las empresas y de sus empleados hacia la realización de proyectos sociales que beneficien a las comunidades más necesitadas de la ciudad.

Para vincularse al Fondo Unido la empresa debe permitir presentar el programa a sus empleados quienes toman la decisión voluntaria de hacer un aporte mensual, descontado por nómina para ser invertido en proyectos sociales, especialmente en las escuelas apadrinadas por las empresas. Los empleados tienen siempre la posibilidad de aumentar o suspender su aporte cuando lo consideren. Por su parte la empresa, entrega una contrapartida, generalmente igual al monto aportado por sus empleados. Con recaudos periódicos y un corte semestral, los dineros recaudados se invierten en programas y proyectos sociales ya mencionados, salvo que los donantes quieran dirigirlo hacia otros proyectos o entidades diferentes.

1.2.7 Presencia Institucional de Andi y/o Fundación Mamonal

- Consejo Gremial de Bolívar
- Proyecto de Ciudad Cartagena de Indias 2011 "Corazón del Caribe"
- Consejo Directivo de Comfenalco
- Comité Asesor de la Secretaría de Hacienda del Distrito
- Junta Cívica por el Canal del Dique (antes Canalimpio)
- Consejo Directivo SENA Regional Bolívar
- Consejo Superior de la Universidad Tecnológica de Bolívar
- Comité Nacional Ambiental de la ANDI
- Comité Cívico de Impulso Plan Maestro Refinería de Cartagena
- Nodo Regional Caribe de Producción Mas Limpia
- Centro Nacional de Producción Más Limpia y Tecnologías Ambientales
- Junta Directiva CARCE Bolívar
- Consejo de Política Social de Cartagena
- Junta Directiva del BASC C/gena (invitados permanentes)
- Consejo de Seguridad del Distrito
- Junta Nacional de Empresarios por la Educación
- Junta Asesora Ministerio de Educación Nacional
- Capítulo Cartagena de Empresarios por la Educación

1.2.9 Representación de los Gremios en otras Instituciones Locales

- Consejo Territorial de Planeación
- Consejo Directivo Universidad de Cartagena
- Consejo Directivo EPA Cartagena (Establecimiento Público Ambiental de - Cartagena).
- Consejo Distrital de Cultura
- Consejo Directivo Colegio Mayor de Bolívar
- Consejo Directivo Distriseguridad
- Comités Técnicos de Centros de formación SENA Regional Bolívar

- Comité Departamental de Ciencia y Tecnología
- Consejo Directivo Escuela de Bellas Artes de Cartagena
- Junta Directiva Hospital San Pablo
- Junta de Educación del Distrito - JUDI
- Junta de Educación del Departamento – JUDE
- Junta Directiva Clínica de Maternidad Rafael Calvo
- Comité Local de Salud Ocupacional del Ministerio de Protección Social
- Grupo de Trabajo Empleo y Seguridad Social del Ministerio de Protección Social.
- PNUD

2. PROYECTO EN EL CUAL SE EJECUTÓ LA PRACTICA

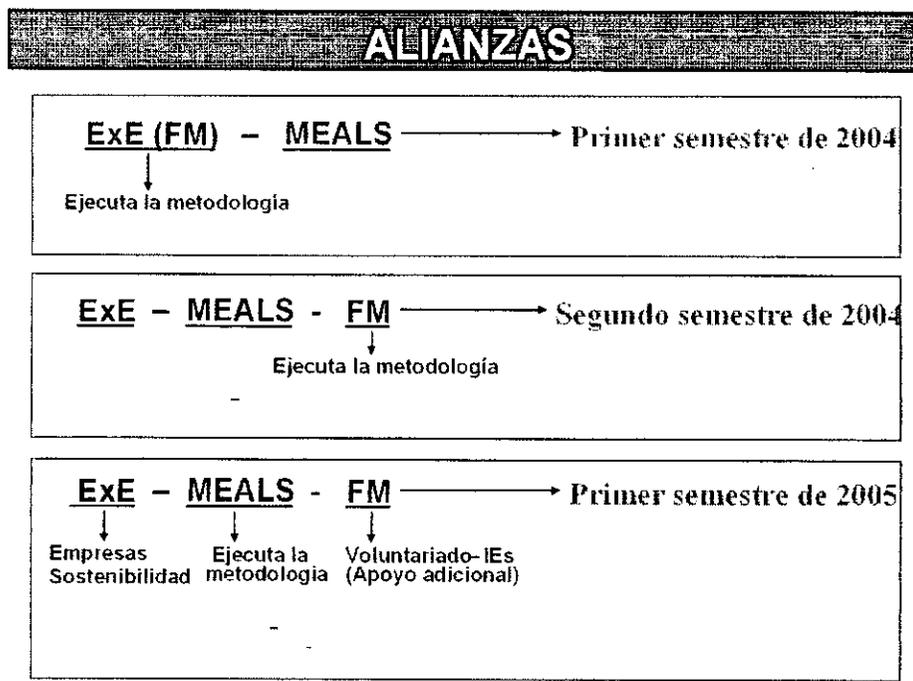
VOLUNTARIADO EMPRESARIAL - Proyecto Educativo Líderes Siglo XXI

2.1 Historia

El proyecto Educativo Líderes Siglo XXI nace como una iniciativa del Foro de Presidentes de la Cámara de Comercio de Bogotá en 1994, para el mejoramiento de la calidad educativa, llegándose a desarrollar en 7 ciudades – 2 departamentos de Colombia.

En Cartagena inició en febrero de 2004 con 14 colegios, el 86% oficiales y el 14% privados, 12 empresas y 84 voluntarios.

La evolución de las Alianzas para el desarrollo del proyecto en esta ciudad se muestra en la siguiente grafica



2.2 Objetivo

Contribuir al mejoramiento de los procesos de gestión educativa y transformación cultural a través del trabajo conjunto entre empresas e instituciones educativas, basado en un enfoque de mejoramiento continuo.

2.3 Naturaleza

El Voluntariado Empresarial es uno de los tres frentes de trabajo de Empresarios por la Educación. En Cartagena es coordinado por la Fundación Mamonal. Se utiliza la metodología Líderes Siglo XXI que desarrolla como gestión social la empresa Meals de Colombia S.A. en el ámbito nacional desde hace 10 años.

El proyecto es básicamente de transferencia de conocimientos y metodologías para la implementación de un sistema de gestión de calidad y mejoramiento continuo en la institución educativa.

2.4 Metodología

La metodología utilizada es la del Proyecto Educativo Líderes Siglo XXI cuyo objetivo es contribuir al mejoramiento de los procesos de gestión educativa y transformación cultural a través del trabajo conjunto entre empresas e instituciones educativas basado en un enfoque de mejoramiento continuo.

La metodología es coordinada en el ámbito nacional por la empresa Meals de Colombia S.A. Inició en Colombia en 1994 actualmente participan en el proyecto 380 colegios aproximadamente, de los cuales el 60% son oficiales y el 40% privados. Se desarrolla en 7 ciudades y 2 departamentos.

En Cartagena el proyecto inició en febrero de 2004 con 14 colegios de los cuales

86% son oficiales y el 14% privados. Participan 12 empresas con 84 voluntarios.

2.5 Fundamentos de Trabajo

1. Las instituciones educativas son organizaciones de calidad.
2. El estudiante es el eje central de los procesos educativos.
3. La educación busca la formación integral de los estudiantes.
4. Las instituciones educativas poseen procesos pedagógicos que motivan al aprendizaje continuo.
5. Los docentes son facilitadores del proceso educativo y están en permanente desarrollo.
6. Las familias están comprometidas con la formación de los estudiantes a través de un trabajo en equipo con la institución.
7. Las organizaciones educativas de calidad están enfocadas a la comunidad.
8. Todos los integrantes de la comunidad educativa están en permanente desarrollo.

2.6 Duración: 2 años distribuidos en tres etapas.

2.7 Etapas

2.7.1 Sensibilización – 6 meses

Establecimiento del compromiso de la dirección.

Definición de estructura organizacional de apoyo para el proceso de mejoramiento.

Conceptos básicos de Calidad

Divulgación proyecto comunidad educativa

2.7.2 Planeación Estratégica – 6 meses

Filosofía institucional - (Misión, Visión, Valores, creencias)

Diagnóstico Estratégico.

Áreas y metas estratégicas.

Planes de acción.

Divulgación Plan Estratégico.

2.7.3 Implementación y Mejoramiento- 12 meses

Desarrollo de metodologías y herramientas de mejoramiento

Definición de indicadores globales de gestión

Referenciación competitiva

Auditorias

2.8 Perfil, Rol y Compromisos de las Empresas

Perfil

- Organizaciones que llevan a cabo procesos de mejoramiento continuo.
- Que exista por parte de la organización desde su grupo directivo un gran compromiso y voluntad en difundir el mejoramiento continuo al interior de instituciones educativas, el cual esté contemplado dentro de las estrategias de la empresa como parte de su responsabilidad social

Rol

- Asesorar a la institución educativa en la implementación de procesos de mejoramiento de la calidad.
- Aportar su experiencia empresarial al mejoramiento de los procesos de la institución.
- Enseñar metodologías novedosas de gestión.
- Aportar sugerencias como cliente externo del proceso de educación.
- Cuestionar los procesos desde su perspectiva empresarial

Compromisos

1. Permitir que los voluntarios cuenten con el espacio de tiempo necesario para el acompañamiento de la institución educativa en todo su proceso de mejoramiento.
2. Reunirse mínimo 1 vez al mes con la institución asesorada.
3. Asistir a la reunión trimestral programada por la coordinación del proyecto, con el fin de compartir experiencias y actualizarse en temas de educación.
4. Establecer un proceso de seguimiento al desarrollo del proyecto a través de indicadores que permitan evaluar la gestión del acompañante.

2.9 Perfil, Rol y Compromisos de las Instituciones Educativas

Perfil



- Que la institución educativa tenga en cuenta la importancia del proyecto como estrategia dentro de su PEI.
- Instituciones educativas cuyos consejos directivos y rectores estén comprometidos con el proceso de mejoramiento continuo.
- Instituciones educativas que estén dispuestas a difundir, compartir y brindar los espacios necesarios para la implementación del proyecto con toda la comunidad educativa.
- Gran deseo de cambio, compromiso y disposición por parte del rector a asumir el reto de apropiarse del proyecto.

Rol

- Aplicar los principios de mejoramiento y gestión adaptándolos a las necesidades institucionales.
- Traducir las necesidades de los clientes en servicios de calidad.
- Ampliar el horizonte institucional y mejorar los procesos con base en el aporte de otros.
- Proyectar la institución hacia el largo plazo, dar una perspectiva de futuro

Compromisos

1. Con respecto a reuniones mensuales:
 - La asistencia permanente del rector

- La asignación de representantes fijos de cada colegio para las reuniones, incluido el rector.
 - Al colegio que falte a 2 reuniones seguidas se le hará un llamado de atención por escrito, con la ausencia a 3 reuniones seguidas, se considerará desvinculada la institución del proyecto.
 - Se hará un estricto control de las tareas dejadas para las reuniones. Con 2 fallas en la entrega de tareas, se hará un llamado de atención por escrito. Con 3 fallas, la institución se considerará desvinculada del proyecto.
2. Las instituciones avanzadas en diferentes temas, podrán asesorar y guiar a aquellos colegios con dificultad en dicho tema.
 3. Se hará seguimiento del cumplimiento de las instituciones en cada una de las etapas, con el fin de garantizar la idoneidad del trabajo realizado. Comprometiéndose las coordinadoras del proyecto a colaborarle a aquellas instituciones con alguna dificultad en el desarrollo de las mismas.
 4. Las instituciones deben contar con una disponibilidad mensual de entre 2 y 3 horas, dependiendo del tema y del seguimiento a cada institución. Esto se pactará con anticipación con el grupo.
 5. Los colegios que tengan pareja acompañante, deberán tener mínimo una reunión mensual y manejar un plan de trabajo con su pareja.
 6. Las instituciones que requieran asesoría particular, deberán hacer su solicitud a las coordinadoras del proyecto, indicando el tema específico a tratar.

2.10 Procedimiento de vinculación de empresas

Acercamiento – Nivel Directivo

1. La alta gerencia de la empresa debe manifestar a la Fundación Mamonal su interés de participar en el proyecto Voluntariado Empresarial.
2. La Fundación Mamonal presenta a la alta gerencia y/o directivos de la empresa las generalidades del proyecto.
3. Si la empresa decide vincularse al proyecto puede escoger la institución educativa en la que lo desarrollará o hacerlo de mutuo acuerdo con la Fundación Mamonal.

Vinculación – Recursos Humanos

1. Presentar la iniciativa a sus empleados para motivar la participación en el voluntariado. El número de voluntarios por empresa oscila entre 5 y 7 empleados.
2. Los empleados deben ser preferiblemente profesionales de primer o segundo nivel y estar en capacidad de transferir conocimientos y realizar asesorías.
3. Los empleados que decidieron conformar el voluntariado de la empresa deben diligenciar el formulario de inscripción y entregarlo a la persona de Recursos Humanos que está coordinando el proceso.
4. La empresa debe dirigir a la Fundación Mamonal una carta formalizando su vinculación al Voluntariado Empresarial y autorizando a los empleados inscritos a participar como voluntarios.
5. Los voluntarios deben escoger un coordinador(a) del voluntariado. El coordinador es el contacto entre la empresa y la Fundación Mamonal para todo lo relacionado con el proyecto.

Desarrollo – Coordinación Voluntariado

1. Los voluntarios deben participar en el proceso de inducción que consta de 4 actividades

ACTIVIDAD	CONTENIDO
Reunión No. 1	Presentación de la Fundación Mamonal –
Reunión introductoria	Presentación del Proyecto Educativo Líderes Siglo XXI
	Papel de los voluntarios
Reunión No. 2	Generalidades sobre la educación – 10 min.
Capacitación en temas educativos	Principales conceptos y procesos relacionados – 30 min.
	Funcionamiento de las instituciones educativas – 10 min.
	Administración educativa: líneas de coordinación y control de la SED – 10 min.
Reunión No. 3	Modelo de Fundación Mamonal para el trabajo comunitario – 1 hora
Modelo Social de Fundación Mamonal	
Reunión No. 4	Metodología Líderes Siglo XXI - 4 horas
Metodología de trabajo	

2. Firmar un documento de acuerdo con la institución educativa y enviar diligenciado a la Fundación Mamonal la ficha sociografica de la empresa.

2.11 Intercambio de Experiencias – Congreso (Participación Cartagena)

MEALS DE COLOMBIA S.A. Y FUNDACIÓN CREM HELADO organizan Anualmente un Congreso Nacional que convoca a todos los participantes de las diferentes ciudades donde se desarrolla el proyecto para socializar experiencias y hacer reflexiones en torno a las mismas.

En el año 2005 y por primera vez la ciudad de Cartagena participó en el congreso haciendo la presentación de la experiencia "Escuela y Empresa, una Alianza Exitosa en la Gestión Integral de Calidad" elaborada por la pareja Institución Educativa José María Córdoba y la empresa Dow Química.

3. REFERENTES DEL VOLUNTARIADO EN CARTAGENA – INFORME DE GESTIÓN

3.1. Instituciones Educativas Participantes

No.	INSTITUCIÓN EDUCATIVA	GRUPO
1	I.E. TECNICA DE PASACABALLOS	G R U P O 1
2	I.E. MADRE GABRIELA	
3	I.E. 20 DE JULIO	
4	C.E. ARARCA	
5	C.E. NRA. SRA. DEL BUEN AIRE	
6	I.E. SAN FRANCISCO DE ASIS	
7	I.E. JOSE MARIA CORDOBA	
8	I.E. FE Y ALEGRIA LAS GAVIOTAS	
9	I.E. OLGA GONZALEZ ARRAUT	
10	I.E. SAN JUAN DE DAMASCO	
11	I.E. TECNICA DE LA BOQUILLA	
12	I.E. LOS ROBLES	
13	COLEGIO Montessori	
14	COLEGIO GUIMNASIO CARTAGENA DE INDIAS	
15	I.E. ANTONIO NARIÑO	G R U P O 2
16	I.E. CASD MANUELA BELTRÁN	
17	I.E. HIJOS DE MARIA	
18	I.E. JOHN F. KENNEDY	
19	I.E. JOSE MANUEL RODRÍGUEZ TORICES	
20	I.E. LUIS CARLOS LOPEZ	
21	I.E. NUESTRA SEÑORA DE LA VICTORIA	
22	I.E. NUEVO BOSQUE	
23	I.E. TECNICO DE PROMOCIÓN SOCIAL	
24	I.E. NTRA. SRA. DEL PERPETUO SOCORRO	
25	I.E. ALBERTO ELÍAS FERNÁNDEZ BAENA	
26	COLEGIO COMFAMILIAR	

3.2. Empresas Participantes

No.	EMPRESAS	GRUPO
1	PETCO S.A.	
2	PROPILCO	
3	POLYBAN S.A.	G
4	ECOPETROL.	R
5	ABOCOL S.A.	U
6	DOWN QUIMICA S.A.	P
7	CIA. HARINERA INDUSTRIAL	O
8	ACUACAR	
9	SURTIGAS	1
10	HOTEL LAS AMERICAS	
11	PROTECCIÓN	
12	LAMITECH	G
13	TECNOLÓGICA DE BOLIVAR	R
14	HOTEL CAPILLA DEL MAR	U
15	BIOFILM	P
16	SYNGENTA	O
18	COMFAMILIAR	2

3.3. Balance Febrero 2003 - Octubre 2005

3.3.1. Cobertura

26 Instituciones Educativas (22 Oficiales y 4 privadas) organizadas en 2 grupos

- Grupo 1: 11 IEs oficiales y 3 privadas
- Grupo 2: 11 IEs oficiales y 1 privada

81% se encuentran ubicadas en la ciudad de Cartagena y el 19% en Corregimientos (Pasacaballos, Ararca, la Boquilla).

El 65% de las IEs tienen empresa acompañante. Faltan 9 Es por Voluntariado Empresarial, de las cuales 2 son privadas y reciben el apoyo y el

acompañamiento esporádico de algunos voluntarios de diferentes empresas participantes, quienes a su vez son padres de familias de dichas instituciones.

De las IEs oficiales el 77% tiene empresa acompañante. Faltan 6 por Voluntariado Empresarial.

Actualmente son 17 vinculadas al proyecto y 109 voluntarios quienes apoyan el proceso de mejoramiento de la gestión administrativa, directiva y de clima escolar. Del Grupo 1 son 82 voluntarios y del Grupo 2 son 27 voluntarios.

3.3.2. Participantes y Beneficiarios

26 equipos de gestión, integrados por miembros de la comunidad educativa, es decir, padres de familia, estudiantes, docentes y directivos, a quienes les corresponde liderar y coordinar el proceso en la institución educativa. Los equipos de gestión deben ser equipos altamente eficaces y mantenerse cohesionados a lo largo de los dos años que dura el proyecto. Por ello, se les ha capacitando para que establezcan vínculos de confianza, definan sus formas de operar, construyan propósitos comunes, elaboren su plan de acción y determinen sus mecanismos de seguimiento y control³.

17 Equipos de voluntarios quienes hacen el acompañamiento teniendo en cuenta sus especialidades o fortalezas en experiencia directiva y las necesidades de las IEs en el desarrollo de cada etapa del proyecto.

Son 50.330 Estudiantes Beneficiados (22.442 del Grupo 1 - 27.888 del Grupo 2), y 1.571 Docentes (697 del Grupo 1- 874 del Grupo 2).

³ GESTIÓN AL DIA. Órgano Oficial de Divulgación de la Fundación Mamonal. Septiembre-Octubre/2003. Cartagena.

Por otra parte dentro de los beneficiarios también se pueden incluir todo el Recurso Humano de las empresas vinculadas y el mercado que estas cobijan, pues el Voluntariado es una práctica concreta de Responsabilidad Social Empresarial, la cual beneficia tanto a la empresa como a la comunidad y la sociedad en general.

3.3.3. Caracterización

- IEs Oficiales: 85%
- IEs Privadas: 15%
- IEs Ubicadas en Estratos 1.2 y 3: 88%
- IEs Ubicadas en Estratos 4,5 y 6: 12%
- IEs que han abandonado el proceso: 0%
- Empresas que han cambiado de IEs: 1- Lamitech
- IEs integradoras (Est. Discapacitados- Est. Regulares): 1 - I.E. Olga González Arraut
- IEs con Básica y Media: 23

3.3.4. Resultados Pruebas ICFES 2003-2004

- Mejoraron resultados: 33%
- Sostuvieron resultados: 67%
- Desmejoraron resultados: 0%

3.3.5. Deserción

La deserción escolar en las IEs beneficiadas paso del 5.42% al 5.10%

3.3.6. Satisfacción con el programa, Año 2004

Desarrollo de los temas y la metodología	89%
Aplicabilidad del PELSXXI en las IEs	56%
Enriquecimiento de las IEs con el trabajo realizado en el proyecto	67%
Apoyo de la coordinación a la labor del voluntariado (Logística y Gestión)	78%
Cumplimiento de metas	78%
Desempeño de Meals	78%
Apoyo de la Empresa	86%
NIVEL DE SATISFACCIÓN	76%

Para la medición se utilizaron los formatos diligenciados por las IEs de evaluación del programa diseñado por Meals

3.4. Estrategias implementadas para garantizar la eficacia del proyecto

3.4.1. Con las Instituciones Educativas

- Visitas para hacer seguimiento con periodicidad mínima mensual.
- Reuniones Mensuales con los Directivos-Docentes de los equipos de Gestión de la Calidad para compartir experiencias y aprendizajes, evaluar procesos y generar estrategias de apoyo entre ellos.
- Asesorías a los comités de calidad.
- Comunicación telefónica (Fijo ó celular) constante para resolver dudas y recopilar información.

- Retroalimentación y evaluación permanente a los procesos de formación.
- Publicación constante de notas actualizadas del desarrollo del proyecto en el Boletín Gestión Al Día, órgano de difusión de la Fundación Mamonal.
- Alianzas estratégicas con entes gubernamentales y no gubernamentales (SENA, Universidad Tecnológica, Universidad San Buenaventura, Secretaria de Educación Distrital) para reforzar el apoyo y las asesorías a las Instituciones Educativas en el desarrollo de las etapas del proyecto.
- Vinculación de las IEs participantes a otros proyectos de la Fundación Mamonal.
- Realización de talleres y seminarios en temas escolares concretos que contribuyan al mejoramiento de la institución.
- Presentación de Testimonios de IEs antiguas beneficiarias del proyecto a IEs nuevas o por ingresar

3.4.2. Con las Empresas

- Formación en temas básicos de Educación.
- Reuniones bimestrales con los coordinadores de los voluntariados de cada empresa para compartir experiencias y aprendizajes, evaluar procesos y generar estrategias de apoyo entre ellos.
- Comunicación permanente por correo electrónico para resolver inquietudes, distribuir información y mantener información actualizada de los procesos entre las Empresas y las IEs que acompañan.

3.5. Obstáculos

- ✘ Rotación del personal en el sector educativo
- ✘ Rotación del personal en las Empresas
- ✘ Manejo del tiempo
- ✘ Resistencia al cambio
- ✘ Falta de capacidad para ampliar cobertura
- ✘ Falta de liderazgo o competencias

3.6. Retos

- ⇒ Conformar un tercer grupo de 12 parejas en el primer trimestre del año 2006 y que en 2008 El 80% de las IEs oficiales del Distrito participen en el Proyecto Educativo Líderes Siglo XXI - Voluntariado Empresarial.
- ⇒ Mantener activo al 100% de las IEs participantes.
- ⇒ Mantener activas al 100% de las empresas.
- ⇒ Mejorar los indicadores de calidad educativa del Distrito de Cartagena para el año 2008 y contribuir con el mejoramiento de la equidad educativa.

4. INFORME DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LA PRACTICA EN EL PROYECTO VOLUNTARIADO EMPRESARIAL (Febrero –Octubre 2005)

4.1. Objetivos

4.1.1. Objetivo Institucional del campo de prácticas Fundación Mamonal

Contribuir al mejoramiento de la educación básica y media de las instituciones oficiales de Cartagena, de conformidad con los planes nacionales y locales de Desarrollo

4.1.2. Objetivo del proyecto Voluntariado Empresarial

Contribuir al mejoramiento de los procesos de gestión educativa y transformación cultural a través del trabajo conjunto entre empresas e instituciones educativas, basado en un enfoque de mejoramiento continuo

4.1.3. Objetivo de la práctica de la estudiante de Trabajo Social

Asistir el proyecto Voluntariado Empresarial, para garantizar el eficiente desarrollo de sus componentes y etapas, así como la obtención de óptimos resultados.

4.2. Responsables

Estudiante en practicas: Milena Merlano Vásquez

Coordinadora de Educación de la Fundación Mamonal: Ileana Mejía Flórez

Asesora de practicas: Maria Victoria González de Spicker



4.3. Acciones Desarrolladas en la Práctica

- Recopilar, mantener y actualizar datos y documentos (información, seguimiento, evaluación, y estadísticas) relacionados al proyecto.
- Establecer contacto directo con las Instituciones Educativas mediante visitas regulares de seguimiento, acompañamiento y asesoría a los procesos internos de Mejoramiento de la Gestión Escolar.
- Coordinar y preparar las reuniones mensuales de seguimiento y retroalimentación a las Instituciones Educativas.
- Preparar e implementar talleres para el Mejoramiento de la Gestión Escolar (Proyecto Educativo Líderes Siglo XXI)
- Coordinar reuniones con los empresarios para hacer seguimiento al trabajo realizado.
- Diseñar y aplicar instrumentos que permiten hacer seguimiento al proyecto
- Preparar y rendir informes a los voluntarios respecto al desempeño y desarrollo de los equipos de gestión de las IEs que acompañan.
- Preparar y rendir informe a las empresas respecto al desempeño de sus empleados voluntarios y su contribución al proyecto.
- Asesorar en el enfoque e implementación del modelo líderes a las parejas (instituciones y empresarios) en las reuniones mensuales.

- Realizar seguimiento al Proceso de Mejoramiento en cada una de las instituciones educativas, de acuerdo con los parámetros dados por las coordinadoras del proyecto.
- Preparar y rendir informes a Meals
- Preparar y rendir informes mensuales, trimestrales, semestrales y anuales de Gestión a la Coordinadora de Educación y la Coordinadora de Proyectos Institucionales de la Fundación Mamonal.
- Documentar la experiencia de trabajo.
- Prestación de apoyo en la coordinación de otras actividades no directamente relacionadas al proyecto Voluntariado, pero que se circunscriben en la dinámica del campo educativo.

4.4. Perfil Requerido y Necesario para el Desempeño de la Práctica

Persona con conocimientos y experiencia en el campo educativo, gusto por la educación y dedicación de tiempo completo al proyecto.

Competencias Básicas:

- Tener conocimiento y experiencia en prácticas de mejoramiento y gestión de calidad.
- Habilidad para transmitir sus conocimientos y experiencias
- Actitud de servicio y compromiso con el tema de Educación
- Manejo de grupo

- Habilidad en la organización y sistematización de datos
- Habilidad en el manejo de Software como Word, Excel, y Power Point
- Tener conocimientos y habilidades para la Gestión Social con grupos y comunidades
- Tener cierto nivel de dominio en temas como:
 - Gestión Del Cambio - **Planeación Estratégica**
 - Trabajo En Equipo - Liderazgo
 - **Indicadores De Gestión**
 - Gestión De La Cultura - Clima Organizacional
 - Procesos De Mejoramiento Personal
 - **Diseño De Procesos**
 - **Herramientas Estadísticas Y Calidad (Análisis Y Solución De Problemas)**

Los temas resaltados se consideran de alta relevancia para el eficiente y eficaz ejercicio de la práctica

4.5. Indicadores de Gestión de la Práctica

No. de reuniones mensuales coordinadas con IEs	10	100%
No. de reuniones bimestrales coordinadas con voluntarios	9	100%
No. de IEs visitadas	22	85%
No. de visitas hechas a las instituciones educativas	72	---
No. de empresas visitadas	6	35%
No. de visitas hechas a las empresas	12	---
No. de informes presentados	10	---
No. de talleres coordinados	4	100%
No. de actividades extra proyecto apoyadas	10	---
No. de archivos actualizados (A-Z)	10	100%

4.6. DOFA de la Práctica

DEBILIDADES	OPORTUNIDADES
Interferencia en los códigos comunicativos entre la coordinación y la estudiante	Contacto con empresas, instituciones educativas y entidades gubernamentales y no gubernamentales relacionadas con el campo educativo y/o social
Tensiones en las relaciones interpersonales entre algunos miembros de la Fundación y la estudiante en practicas	Apoyo requerido en otras actividades y/o proyectos de la Fundación Mamonal
Poco interés de la coordinación para con los asuntos y compromisos académicos de la estudiante en practicas	
FORTALEZAS	AMENAZAS
Experiencia previa de la estudiante en la practica directa con una institución educativa oficial	Cierta grado de tensión y hostilidad en el clima organizacional
Conocimiento previo de la estudiante respecto al Proyecto Educativo Lideres Siglo XXI	Coincidencia de las fechas obligatorias de asistencia a la Universidad con las fechas de actividades del proyecto
Pleno apoyo logístico de la Fundación para el desempeño de la estudiante	
Credibilidad y aceptación de la Fundación por parte de las comunidades educativas	
Contacto directo con un Recurso Humano capacitado en el tema de educación	
Alto grado de exigencia en el dominio de recolección, organización y presentación de información pertinente	
Transmisión de conocimiento de la Coordinadora del campo a la estudiante	

46

4.7. Cumplimiento De Metas Del Proyecto Durante El Desempeño De La Práctica

CUMPLIMIENTO GLOBAL DE METAS: 86%

<p>OBJETIVO DEL PROYECTO: Contribuir al mejoramiento de los procesos de gestión educativa y transformación cultural a través del trabajo conjunto entre empresas e instituciones educativa, basado en un enfoque de mejoramiento continuo</p>	<p>PROYECTO: Voluntariado Empresarial</p>
<p>OBJETIVO DE LA PRACTICA: Asistir el proyecto Voluntariado Empresarial, para garantizar el eficiente desarrollo de sus componentes y etapas, así como la obtención de óptimos resultados.</p>	<p>RESPONSABLES: Ileana Mejia Florez – Coordinadora Educación Milena Merlano Vásquez – Estudiante en practicas Maria Victoria González de Spicker – Asesora de practicas</p>



98944

47

METAS 2005	CUMPLIMIENTO	COMENTARIOS
El 85% de las IEs participantes asisten a la reunión mensual	95%	Solo 2 IEs han faltado una vez a las reuniones mensuales
Ejecutar el cronograma de trabajo con el grupo en al menos 90%	92%	De 13 actividades programadas de Febrero a Octubre solo 1no se ha cumplido
Mantener activo al 100% de las IEs participantes	92%	De las 26 IEs 2 no participan, ni desarrollan activamente de las actividades programadas
Mantener activas al 100% de las empresas	100%	17 empresas acompañan a las instituciones en el cumplimiento de las actividades programadas 17 empresas asisten a la reunión bimestral de socialización y coordinación
Conformar un segundo grupo de 12 parejas en el primer trimestre del año	50%	6 parejas (IEs-Empresas) confirmadas.

CUMPLIMIENTO GLOBAL DE METAS

86%

4.8. Concepciones, Sentimientos y Conclusiones de la Estudiante Respecto a la Práctica

El campo de practicas Fundación Mamonal y la practica concreta del proyecto Voluntariado Empresarial - Proyecto Educativo Líderes Siglo XXI permite al estudiante ampliar su horizonte de conocimientos respecto a diversos ámbitos de la realidad social, ahondando aún mas en el campo educativo, siendo este al cual va encaminado el plan estratégico de la Fundación.

Dicho campo, pone a disposición del practicante todas las herramientas e instrumentos físicos para realizar eficientemente su labor. Estos a su vez le permiten desarrollar destrezas y habilidades en el manejo de tecnologías actualizadas y moverse constantemente en el mundo de los adelantos científicos y tecnológicos.

Los altos niveles de exigencia de la organización para con sus empleados y la compañía de personal altamente formado y competitivo, permite probar y evaluar la calidad del desempeño del estudiante, puesto que lo coloca frente a situaciones de presión dadas en el clima organizacional.

Lo anterior sirve para que el estudiante aprenda a trabajar bajo presión y adquiera la habilidad para manejar y mantener el control en situaciones adversas. Pero también lo socializa con un recurso humano cualificado y con amplia experiencia en el ámbito social con quienes en el diario vivir del trabajo se adquieren una serie de aprendizajes significativos, sustentados también en la teoría para la enseñanza-aprendizaje Zona de Desarrollo Próximo.

Podría decirse que el campo de practicas Fundación Mamonal ha sido una ganancia para la Facultad de Ciencias Sociales y Educación, con su programa de Trabajo Social, debido a que se ha obtenido un nuevo escenario de actuación y así mismo se ha reivindicado el nombre de la profesión a partir del quehacer de los profesionales y la practicante que han participado del mismo.

Por otra parte se abre un camino más en la exploración del campo empresarial, pero sin perder la esencia y la razón de ser de la profesión, donde hay una configuración de lo social con el sector privado, aún sin desligarse por completo del sector publico.

Todo lo anterior se configura en nuevas opciones para abordar la realidad social y comprender su complejidad, para plantear estrategias de intervención pertinentes al contexto.

Finalmente, se podría decir que se siente satisfacción por proceso de la práctica en mención, pues hay una conciencia plena del aporte que dicha experiencia hizo al crecimiento personal y profesional de la estudiante.

5. FUNDAMENTACIÓN EPISTEMOLOGICA - METODOLOGICA

5.1. Consideraciones epistemológicas que fundamentan la práctica personal de Trabajo Social en el Voluntariado Empresarial de Cartagena.

"El término paradigma deriva directamente de la lengua griega (en griego *paradiegma*), lo podemos traducir como "ejemplo que sirve de norma". En el mundo de las ideas, prototipo del mundo sensible en que vivimos; en el mundo de la praxis; conjunto de formas que sirven de modelo de diversos tipos que fundan y defienden un sistema material. Los paradigmas son también aquellos principios que asocian o disocian las nociones fundamentales que rigen y controlan todo el discurso teórico que transforma la realidad. Una modificación en el paradigma significa una modificación de la realidad"⁴.

Khun aporta ideas importantes al progreso de la ciencia. Nos dice que la evolución científica implica una evolución de las cosas y que la ciencia se desarrolla por revoluciones paradigmáticas.

Varela, dice: "cada época de la historia humana produce a través de las prácticas sociales cotidianas y su lenguaje, una estructura imaginaria. La ciencia forma parte de estas prácticas sociales y las ideas científicas acerca de la naturaleza constituyen apenas una dimensión de esta estructura imaginaria. Los historiadores y filósofos modernos, han demostrado que la imaginación científica sufre mutaciones radicales de una época a otro y que las ciencias se parecen más a una epopeya novelística que a un progreso lineal. La historia humana de la naturaleza es una narración que merece ser contada de más de un modo. En cierta forma, las teorías científicas reflejan las ideologías en la medida que están unidas a las visiones del mundo".

⁴ CABEZAS GONZÁLEZ, Bernardino. *Paradigma de las Ciencias Sociales: Hacia el nuevo orden. Nueva forma de mirar, de ver y de hacer*. Universidad Complutense de Madrid 39

Por otra parte, cualquier acción que se realice debe partir por definir o redefinir algunos aspectos centrales de todo proceso de intervención, como es establecer el sentido y la intención de la misma, los cuales son fundamentales para generar conocimiento en Trabajo Social.

En esa medida, en la práctica concreta de la Experiencia Voluntariado Empresarial-Proyecto Educativo Líderes Siglo XXI, se tiene como razón de ser de la intervención facilitar los procesos que se generan en el entramado de relaciones de los actores para propender por el mejoramiento de la calidad educativa de la ciudad de Cartagena.

La intencionalidad de la experiencia de la práctica mencionada radica en la comprensión e interpretación de la dinámica de las relaciones entre los participantes, que emergen durante el desarrollo del proyecto en relación a los componentes y delimitaciones del mismo, como en las construcciones reales y simbólicas que se tejen con el contexto.

Lo anterior permitiría entonces al Trabajador Social que participa en dicha práctica diseñar e implantar estrategias pedagógicas de Educación Social que desde lo particular se puedan establecer líneas gruesas u orientadoras para la intervención de otros profesionales que actúan en campos educativos.

Sin embargo, la intervención en tales prácticas en ocasiones suelen caer en el funcionalismo, debido a las exigencias gerenciales que van ligadas a políticas institucionales donde se inserta el proyecto que se ejecuta.

Lo anterior interfiere en la búsqueda intencional de conocer a los sujetos y su relación con el entorno.

Estas condiciones de proceso, contexto y estructura en la cual se desarrollan estas prácticas profesionales, determinan los límites y horizontes de este espacio colocando al Trabajador Social en el deber de preocuparse por conocer, aprender y desarrollar propuestas que mejoren la calidad del proceso de intervención cotidiano en el Voluntariado Empresarial-Proyecto Educativo Líderes Siglo XXI, para perfilar dinámicas propias de la profesión.

Por lo anterior el Trabajador Social no debe olvidar que pese a las limitaciones del sistema y la estructura institucional tiene el compromiso ético de contribuir al posicionamiento de la profesión *como ciencia*, en tanto cuenta con un estatus científico que propende por la comprensión y la interpretación de un objeto situado en una realidad determinada - ciencias aplicadas (Natividad de la Red).

El nuevo orden mundial afecta el contexto local y la práctica en la experiencia mencionada no puede ser ajena a ello. Las características del conflicto social generalizado, la ampliación de la pobreza y de la exclusión, el multiculturalismo y la relevancia de lo simbólico en la construcción social de la realidad, son fenómenos estructurantes de las sociedades contemporáneas, y como tales exigen que el profesional de Trabajo Social matice su intervención asumiendo distintos roles basados en los diferentes paradigmas existentes como son el estructuralista, el funcionalista, y el humanista, sin olvidar que las acciones que se emprendan deben ser oportunas y coherentes a la situaciones y necesidades actuales del contexto.

El neoliberalismo, el libre mercado, la apertura y la globalización no han dejado de incidir negativamente en las sociedades arrastrando un empobrecimiento generalizado de grandes sectores de población, quienes exigen sistemas alternativos más justos y un desarrollo económico social más armónico.

Las difíciles situaciones propias de la coyuntura actual, le imponen al ejercicio profesional de corte asistencial, la necesidad de superar el paternalismo presente en este tipo de prácticas para operar bajo parámetros éticos de responsabilidad

en la toma de decisiones y en la implementación de metodologías que permitan prestar bienes y servicios, cada vez más escasos.

Esto coloca al Trabajador Social que trabaja en campos cercanos y en contacto a dichas poblaciones con el reto de trascender el asistencialismo y convertirse un ente mediador, negociador, gestor educativo, facilitador y participativo.

Velar porque los recursos lleguen a quien realmente los necesita, y desarrollar una racionalidad crítica (no instrumental) que oriente las políticas públicas y la toma de decisiones al respecto, implica convertir el ejercicio profesional asistencial en una práctica útil y socialmente pertinente. No basta con gestionar o administrar la prestación de los servicios sociales, hay que hacerlo "bien, con calidad y responsabilidad social", dotando de sentido a la actuación⁵.

El trabajador social en el campo de prácticas en cuestión, a pesar de las limitaciones impuestas por la estructura institucional y el sistema, tiene la opción personal de asumir una práctica profesional que posibilite procesos de construcción y deconstrucción de la realidad mediante la potenciación y empoderamiento de los sujetos "usuarios" de los servicios y el establecimiento de modelos de gestión inspirados en principios éticos, humanistas y democráticos.

Y a pesar de que la asistencia sea muy necesaria hoy en día, especialmente para aquellos sectores sociales sobre los cuales recaen los efectos de las políticas económicas del momento, cabe anotar que la actuación profesional de tipo asistencial no puede constituirse en la esencia del Trabajo Social, la práctica profesional vinculada a la asistencia debe considerarse como complementaria, auxiliar y subsidiaria de la acción social contemporánea.

Teniendo en cuenta las tendencias contemporáneas de la acción social, se podría decir que son éstas las que facilitan y sustentan parte de la intervención en el

⁵ VÉLEZ, Olga. *Modelos contemporáneos de actuación profesional*. Docente Universidad de Antioquia. Medellín-Colombia. 42

campo Voluntariado Empresarial - Proyecto Educativo Líderes Siglo XXI, pues se hace necesaria la valoración de la subjetividad y al establecimiento de puentes y conexiones comunicativas con los actores que permitan acercar los disímiles mundos de la vida y de la realidad social, a través de las perspectivas dialógicas e interactivas para la comprensión, interpretación y abordaje de lo social, como es el caso de la Hermenéutica y la Mayéutica.

Son modelos dinámicos, abiertos, flexibles, y como tales están en proceso de permanente de construcción y deconstrucción. Su aplicación está atravesada por la dimensión individual y colectiva, estableciendo un sano equilibrio entre ambas.

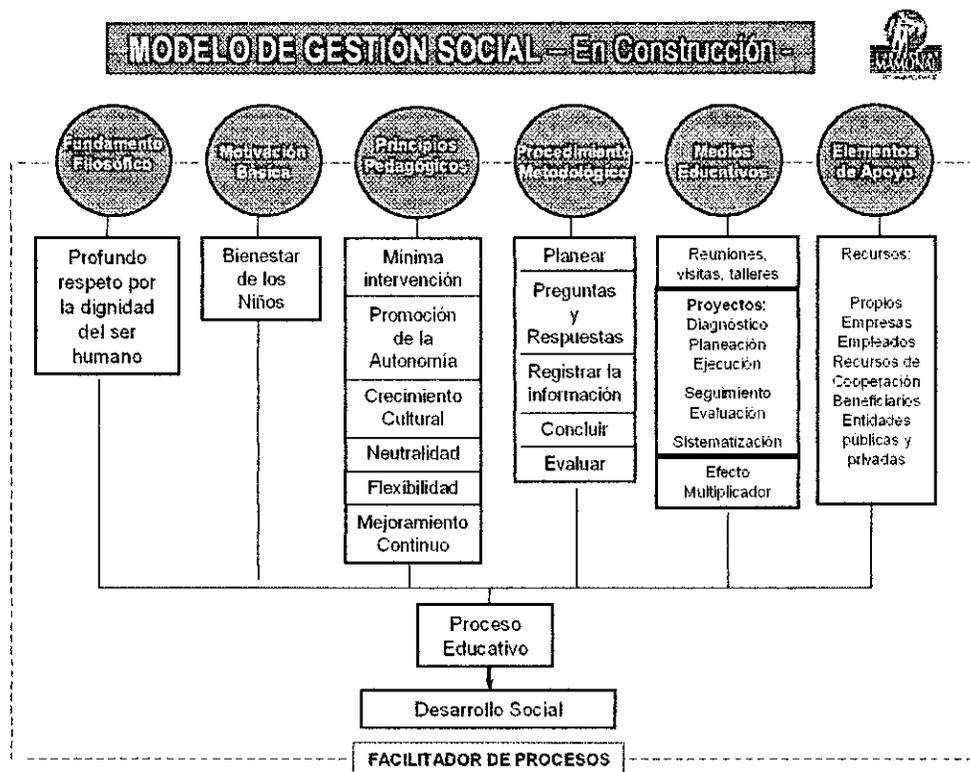
Por otra parte en la experiencia práctica profesional en el Voluntariado Empresarial aplica la explicación que hace Olga Vélez respecto a Modelos de Convergencia: "Albergan algunas de las propuestas de acción que la reconfiguración profesional le exige al Trabajo Social en el siglo XXI y aunque no estén consolidados como modelos profesionales propiamente dichos, señalan trazos y rumbos a seguir en la actuación profesional. El Construccinismo, la Cibernética de Segundo Orden y teorías como las del Caos y la Complejidad los nutren y orientan.

Los enfoques de convergencia abogan por la diversidad y el respeto a las diferencias. La concertación, el diálogo y el trabajo conjunto constituyen los ejes estructurantes de sus propuestas de acción y los supuestos que la respaldan son: el conocimiento holístico e integrador de las disciplinas y procesos socio-culturales, el colaboracionismo, el trabajo en red, el derecho a la información y el establecimiento de mecanismos universales para compartirla.

Son propuestas de acción plurales, polifuncionales y humanistas que se rigen por la responsabilidad ética, la eficiencia y la calidad en la gestión y el servicio. La concertación, conciliación y armonización de intereses, acciones y decisiones presentes en los enfoques de convergencia dotan a la gestión social de un sentido humanista acorde con la necesidad histórica de construir sociedades justas

donde se logre establecer un sano equilibrio entre la competitividad corporativa y el mejoramiento de la calidad de vida. "Las organizaciones con sus espacios de desarrollo, deben estar al servicio del ser humano y ser manejadas como sistemas dinámicos, capaces de impactar positivamente a la sociedad [...] Esto es redimensionar al hombre en el mundo del trabajo y en sus redes socio-familiares"⁶.

5.2. Modelo de Gestión Social de la Fundación Mamonal



La fundamentación Epistemológica del Modelo de Gestión Social de la Fundación Mamonal se encuentra actualmente en construcción, sin embargo ya se han hecho algunos planteamientos significativos teniendo en cuenta la teoría existente, las concepciones y las prácticas de los funcionarios que laboran en dicha organización.

⁶ QUINTERO, Ángela María. 1999

Promoción de la Autonomía

La autonomía es definida como "la capacidad del sujeto de gobernarse por una norma que él mismo acepta como tal sin coerción externa. Por el hecho de poder gobernarse a sí mismo, el ser humano tiene un valor que es el de ser siempre fin y nunca medio para otro objetivo que no sea él mismo"⁷

El respeto por la dignidad humana fundamenta y orienta los diferentes procesos y acciones que se adelantan en la Fundación Mamonal, evidenciándose claramente a través de la promoción de la autonomía en las comunidades con los que interactuamos. Esta autonomía tiene su raíz en el derecho de la persona a ser respetada en las decisiones que toma sobre sí misma sin perjudicar a los otros.

La autonomía se propicia en las instituciones educativas, y en las comunidades y personas que la conforman, cuando son ellas quienes proponen, deciden y desarrollan los diferentes procesos, de tal forma que sienten que sus logros son alcanzados por sus propios méritos, aunque tengan el acompañamiento de la Fundación Mamonal. Este acompañamiento busca el desarrollo de la participación, el empoderamiento y la corresponsabilidad entre las personas. Además con la promoción de la autonomía se promueve también la autosostenibilidad de los logros, procesos y aprendizajes de la comunidad. El acompañamiento facilita que los y las participantes asuman actitudes de autonomía en su desarrollo y en el de los grupos humanos de los que hace parte.

Vivir la autonomía implica construir las propias formas de hacer y cuestionar las tradicionales hasta llegar a abordarlas y aceptarlas de manera crítica. No respetar la autonomía sería utilizar a las comunidades como medio para fines particulares, sería imponerles un curso de acción o una norma exterior que va contra la esencia más íntima del ser humano. La autonomía permite a cada



UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
BIBLIOTECA FERNANDEZ DE MADRUGA
CALLE 100 No. 100-100 y P. 100-100

⁷ FERRATER MORA, J. Diccionario de filosofía. 4 tomo. Barcelona. 1994

persona, actuar libremente de acuerdo con sus planes y proyectos, a través del desarrollo de la reflexión y la actuación en función de sí mismos.

Construcción Colectiva

La construcción colectiva de conocimientos es la "creación de nuevos conocimientos" por parte de grupos. Esta construcción parte de reconocer que el conocimiento se encuentra disperso entre las personas. En segundo lugar, cada persona integra en su repertorio lo que ha descubierto, creado o modificado, asimilando el nuevo conocimiento. Esto se logra a través de la reflexión sobre los hallazgos y conclusiones del grupo y a la puesta en práctica.

A lo largo del proceso, los individuos pueden agregar conocimientos a las actividades del grupo, defender ideas contra la forma de pensar dominante en el grupo, cambiar las ideas existentes y aprender. Se puede transmitir información pero como materia prima, como factor motivador que movilice las actividades de grupo.

Para la aplicación del principio de construcción colectiva se abordan tres elementos fundamentales: (1) Lo Teórico. La indagación e investigación permanente de teorías existentes es insumo importante para la puesta en marcha de los procesos sin desconocer las realidades de los grupos humanos participantes. Este principio privilegia la validación de los conocimientos de cada uno de los actores que hacen parte del proceso. (2) Lo empírico. A través de la acción las personas aprenden de su experiencia en la interacción con otros actores y organizaciones. (3) La Reflexión Colectiva. A partir de lo teórico y de lo empírico, se propicia el desarrollo de dinámicas que faciliten el sentido de cooperación, visión crítica, toma de decisiones y construcción de conocimientos.

La construcción colectiva apunta hacia la necesidad de establecer elementos comunes entre lo individual y lo colectivo. Es ante todo un principio que fortalece la participación en su nivel más alto: el de la toma de decisiones.

Este concepto puede definirse como un proceso de generación de elementos innovadores o la asunción y resignificación de otros ya conocidos que tiene como principales características la inclusión, la equidad, la democracia, el predominio de los intereses colectivos y la concertación.

En un proceso de construcción colectiva no se parte de la jerarquización, de la autoridad en los saberes, ni de la imposición de expectativas, sino que se emprende un proceso de participación, donde unos y otros aportan sus saberes, sus visiones y sus expectativas. Así, la toma de decisiones es el producto de la voluntad de todos, de la interacción de todos.

En dicha interacción, la riqueza estriba en el intercambio y en el convencimiento de que cada uno de los participantes posee su propio sentido del saber y que ese saber se configura como fundamento del funcionar colectivo.

Participación

Hay participación cuando se está y se hace parte, cuando consiente y libremente se toma en la vivencia cotidiana, la parte que se es, cuando cada uno se siente parte real de un grupo humano concreto. El ser humano participa en la medida en que se hace ser social. Participar es involucrarse, ser sujeto activo de la acción y no objeto pasivo de una información. Algunas de las concepciones más recientes sobre la pobreza, no la definen únicamente como la carencia de ingresos, bienes y servicios: la falta de voz y poder se han convertido en elementos esenciales al momento de definir la condición de ser pobre.

Esta situación ha hecho que se reconozca, como arma para combatir la pobreza, promover la inclusión social y ampliar la democracia, para lo cual es fundamental la participación activa de las personas en la vida social, económica y política de sus comunidades y países. De ahí que el fortalecimiento de las capacidades colectivas de las organizaciones de las comunidades, sea una estrategia fundamental para propiciar el desarrollo.

Entonces surgen varias aristas a la participación. En primer lugar, promover la participación implica un proceso de fortalecimiento de las capacidades de acción colectiva de organizaciones de las comunidades y grupos humanos. Este fortalecimiento se inicia con el suministro de las principales fuentes de información en los procesos de diagnóstico de necesidades y registros de líneas de base. Sin embargo, no es solo dejar hablar, es también permitirles tomar la iniciativa, dirigir sus propios procesos y tomar sus decisiones; hacerlos partícipes en procesos de formulación de proyectos y de toma de decisiones. Durante un proceso de ejecución de proyectos, la participación implica: acción personal y original y expresión de las propias convicciones asumir responsabilidades, acciones concretas de los miembros de una institución al comprometerse, sugerir procesos de mejoramiento, hacer uso de los derechos que le dan por ser parte de una institución y asumir responsablemente la capacidad de influir en el futuro y resultados de dicha organización.

Por otra parte, promover la participación también implica propiciar los escenarios y los ambientes favorables para facilitar la expresión y participación de los beneficiarios en la vida pública local y nacional. Es aquí donde la gestión de alianzas, la creación de espacios de deliberación y promoción de redes sociales, son claves para romper la desconexión que pueda existir entre las organizaciones de los beneficiarios y los demás actores sociales.

La participación comunitaria en este contexto es la manifestación perfectible en todo momento de la naturaleza del ser humano como persona, es decir como individuo de su especie e integrantes al mismo tiempo, de una comunidad histórica.

Es la participación comunitaria el ejercicio consciente de la libertad en cada circunstancia del diario vivir. La participación comunitaria es el modo propio del vivir humano. No es entonces válido decir "yo les doy mucha participación", ni tampoco esa comunicación personal, "no participa".

Flexibilidad

La Flexibilidad es la capacidad de adaptarse rápidamente a las circunstancias, para lograr una mejor convivencia y entendimiento con los demás. Es entendida además como la capacidad que poseen las personas, las instituciones y los procesos de adaptarse a los cambios, circunstancias, demandas y ofertas del contexto.

En ocasiones se ha entendido a la flexibilidad como un "ceder" siempre para evitar conflictos, ser flexibles no significa dejarse llevar y ser condescendientes con todo y con todos. Podemos apreciar una actitud poco flexible en las personas que rechazan de forma automática todo aquello que se opone a su forma de pensar y de sentir.

En la Fundación Mamonal, a partir de lo teórico y de lo empírico, se propicia el desarrollo de dinámicas que faciliten el sentido de cooperación, visión crítica y toma de decisiones colegiadas, así como la adopción de una postura institucional sólida frente a la gestión con calidad. Tal direccionamiento se hace en armonía a las necesidades tanto de las comunidades como de las empresas miembros, así que el proceso de gestión de la Fundación se concibe desde una estructura versátil, ajustable y que permite el desarrollo de variadas iniciativas de desarrollo social con énfasis en los procesos educativos.

La esencia misma de la Fundación implica un concepto de adaptación, y por tanto, el concepto de flexibilidad. La Fundación Mamonal no cambia realidades de las comunidades, mas bien facilita su transformación respetando y adecuando sus procesos a tales realidades.

Esta perspectiva se puede evidenciar desde la construcción de los proyectos. Cada uno de nuestros proyectos tiene explícita su condición de estructura básica según la cual se construye las variantes en un proceso CON los participantes. En la medida en que se identifican las necesidades y fortalezas de los participantes

y al ajustar la ejecución de los proyectos a tales características, se les otorga a los proyectos la capacidad y la propiedad de adaptarse a las particularidades de cada población. Esta concepción implica que el proceso es único para cada grupo, para cada comunidad, para cada participante y en ello se fundamenta el núcleo básico de nuestra concepción de la flexibilidad.

5.3. Mejoramiento Continuo

El mejoramiento continuo es un proceso constante de Calidad Total ⁸. SULLIVAN (1994), lo define como un esfuerzo para aplicar mejoras en cada área de la organización. Su importancia está dada por el papel que juega en la detección y superación de debilidades y potenciación de fortalezas. Se deben analizar permanentemente los procesos utilizados para detectar aquellos elementos susceptibles de ser mejorados.

El mejoramiento continuo es una filosofía que trasciende a todos los aspectos de la vida y no solo al plano de las organizaciones o los grupos humanos. Esta base filosófica hace que la mejora continua se convierta en una "cultura para ser mejores" que va más allá de lo económico y en este sentido es casi una cuestión ética. Es un principio pedagógico que trasciende nuestro actuar y que pretendemos instaurar intencionadamente en las comunidades. El mejoramiento continuo se fundamenta en la evaluación, el autocuestionamiento y la comparación.

⁸ La Calidad Total es el estadio más evolucionado dentro de las sucesivas transformaciones que ha sufrido el término Calidad a lo largo del tiempo. En un primer momento se habla de Control de Calidad, primera etapa en la gestión de la Calidad que se basa en técnicas de inspección aplicadas a Producción. Posteriormente nace el Aseguramiento de la Calidad, fase que persigue garantizar un nivel continuo de la calidad del producto o servicio proporcionado. Finalmente se llega a lo que hoy en día se conoce como Calidad Total, un sistema de gestión empresarial íntimamente relacionado con el concepto de Mejora Continua y que incluye las dos fases anteriores.

La evaluación es una constante en el desarrollo de nuestros medios educativos y en ella participan las comunidades y organizaciones con las que interactuamos. La evaluación nos permite revisar, ajustar y optimizar nuestro quehacer y conseguir conjuntamente mejores resultados de manera progresiva. A través de la evaluación identificamos logros, aprendizajes, fortalezas y debilidades de los procesos que generamos a partir de los proyectos.

Este principio contribuye a la búsqueda de la excelencia, a visualizar un horizonte más amplio de nuestras acciones y a la adecuada réplica de nuestros proyectos.

6. MARCO DE REFERENCIA TEORICO-CONCEPTUAL

6.1. Educación para el Desarrollo

“El final de los años sesenta y primeros de los setenta, significaron a nivel mundial el apogeo y al mismo tiempo el término de un largo período, que tuvo su inicio en los finales de la II Guerra Mundial, y que estuvo caracterizado, en los países industrializados, por un rápido desarrollo económico.

Sobre la base de las características de su crecimiento, esos países definieron un modelo que trasladaron mecánicamente a la periferia del sistema económico mundial.

Dicho modelo estaba basado en que los obstáculos para el crecimiento había que buscarlos en las propias sociedades subdesarrolladas, dado que los países del centro eran el motor para el desarrollo en tanto podían suplir las bajas tasas internas de formación de capital; y que el desarrollo era un problema exclusivamente económico, por lo que había que alcanzar los objetivos de producción y eficiencia a cualquier costo, ya que los desequilibrios se corregirían de modo natural una vez superada la fase de despegue.

Este modelo entró en crisis en los primeros años de la década de los setenta por varias razones como que aunque en muchos de los países en vías de desarrollo se produjo un crecimiento económico real, no hubo un proceso de convergencia entre el centro y la periferia. Las desigualdades entre países dentro del sistema internacional se agudizaron y se consolidaron mecanismos de exclusión de numerosos de ellos.

El mismo sistema de exclusión se produjo en el interior de los países al acrecentarse las desigualdades dentro de las sociedades, tanto en las que

estaban en vías de desarrollo, como en las industrializadas. Aunque el crecimiento fue notable, su rentabilidad fue absorbida en parte por el incremento de la población y en parte por las clases o capas sociales más favorecidas. Pero también se generaron, además de una fuerte dualidad social y bajas condiciones de vida, efectos perversos como el despoblamiento rural, las grandes migraciones a los centros urbanos donde se instalaron cordones de pobreza crónica, el desempleo, la miseria, así como una gran vulnerabilidad política y una cultura del éxito a cualquier costo, que promovieron la corrupción y la desidia administrativa.

El modelo de crecimiento económico, basado en una utilización indiscriminada de tecnologías contaminantes y que estaba provocando en los países industrializados un agotamiento de los recursos naturales y una pérdida acelerada de la capacidad del medio natural para soportar el desarrollo económico, fue trasladado a los países subdesarrollados, acelerando aún más los procesos de deterioro ambiental y destruyendo reservas y zonas naturales fundamentales para la vida en todo el planeta.

La suma de todas estas cuestiones provocó una crisis del modelo liberal de desarrollo que afectó a todos los ámbitos: internacional, nacional, regional e individual, y a todos los sectores: político, económico, social y cultural.

Este fracaso obligó a buscar nuevos modelos, nuevas vías de integración y cooperación, y a considerar profundas mutaciones en los conceptos y papeles del Estado y de la Sociedad civil. Ante el riesgo que supuso el aumento de la pobreza y la amenaza ecológica a nivel mundial, se hizo evidente la necesidad de diseñar un nuevo contrato social, basado en el consenso internacional que surgió como consecuencia de la dinámica Norte-Sur en las relaciones internacionales y del surgimiento de una corriente de pensamiento que rechazó la posibilidad de un crecimiento puramente económico.

Se consideró entonces que el desarrollo consiste también en mejoras de carácter

social, en políticas de distribución en las que prime la equidad social, en una mejora de la calidad de vida para toda la población y, en definitiva, en procesos que además de conciliar el crecimiento económico con el desarrollo social, traduzcan el crecimiento económico en desarrollo social.

Pero esta revisión conceptual tuvo como resultado no sólo definir alternativas de crecimiento que englobaran los aspectos sociales con los económicos y los políticos, sino también el reconocimiento de su carácter específico y la importancia de tomar en cuenta en los procesos de desarrollo la cultura de cada país y región.

Sobre esta base se generaron otras propuestas, como las teorías estructurales del desarrollo y la teoría de la dependencia, que aportaron una fuerte crítica al modelo liberal al destacar la vulnerabilidad política, financiera y comercial de los países subdesarrollados, y la necesidad de una transformación de las relaciones Norte-Sur.

Los años ochenta permitieron contemplar el renacimiento del liberalismo económico, con su estrategia de reducción del Estado y de la desregulación, que parece desatender las enseñanzas históricas. De nuevo estamos ante políticas económicas que ponen el énfasis en el crecimiento económico, aunque sea a costa de la equidad y el incremento de las desigualdades sociales. Según muchos especialistas, los «planes de ajuste», las «terapias de choque», las privatizaciones masivas y la flexibilización de los mercados de trabajo, se basan en políticas monetarias y de oferta que han desplazado radicalmente a las políticas fiscales y de demanda, sin que se conceda su justo valor al coste social de esas políticas, lo que amenaza, por otra parte, la estabilidad democrática de los países.

Pero también estos años han permitido ver cómo el modelo de crecimiento cuantitativo es revisado como consecuencia de sus efectos sobre la contaminación y el agotamiento de los recursos naturales no renovables. En ese sentido, va a producirse una ruptura del dilema o de la dicotomía entre desarrollo y

medio ambiente, acuñándose un nuevo concepto: «desarrollo sostenible», es decir, aquel que satisface las necesidades actuales sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras.

La consideración del desarrollo humano (entendido como un proceso de aprendizaje y de aplicación de lo aprendido para mejorar la calidad de vida) como el eje de todo proceso de crecimiento, ha puesto de manifiesto la necesaria vinculación entre desarrollo y educación.

Desde que en los inicios de los años sesenta se acuñara el término «capital humano» como la capacidad productiva del individuo incrementada por factores como la educación, la teoría económica ha buscado evidencia empírica sobre la relación entre educación y crecimiento económico.

Los resultados logrados por las investigaciones son ambiguos. Los que niegan cualquier tipo de relación se apoyan en ejemplos como el sueco o la paradigmática primera revolución industrial británica para aducir que el desarrollo se produjo sin necesitar apenas de la educación formal. En el extremo opuesto se sitúan los que enfatizan el caso alemán en el siglo XIX o el modelo japonés más reciente, caracterizados ambos por el impulso decidido a la educación como elemento clave para el desarrollo económico.

Ello es así porque la relación entre educación y desarrollo es compleja y se ve afectada por muchos factores, tanto endógenos como exógenos. Su importancia no se ha podido verificar ni medir con exactitud, pero, como ya se señaló previamente, existe un notable grado de acuerdo en resaltar, como ya lo hiciera la Conferencia Mundial sobre Educación de 1990, que la educación es condición indispensable, aunque no suficiente, para el desarrollo económico, social y cultural.

En consecuencia, existe un acuerdo generalizado en considerar que cuando existe una estructura social que permite la movilidad ascendente y un contexto

económico favorable, la educación produce un capital humano más rico y variado y reduce las desigualdades sociales, endémicas en los países no desarrollados. Una política educativa puede, por lo tanto, convertirse en fuerza impulsora del desarrollo económico y social cuando forma parte de una política general de desarrollo y cuando ambas son puestas en práctica en un marco nacional e internacional propicio.

Por lo tanto, para que la educación pueda cumplir ese papel clave, es necesario vincularla a las políticas de desarrollo. Es imprescindible tomar decisiones sobre el desarrollo socio-económico que se desea impulsar, sobre el tipo de sociedad que se quiere construir y, consecuentemente, sobre qué educación promover. La educación puede ser hoy la llave para un nuevo tipo de desarrollo, basado en una concepción revisada del lugar que ocupa el hombre en la naturaleza, y en un fuerte sentido de la solidaridad

Actualmente parece haber un consenso en que el desarrollo de la educación favorece directamente el desarrollo social y económico de una región o un país. También se está de acuerdo en que para que esto tenga efecto, y lejos de los argumentos de la Royal Society, es básico y previo el desarrollo de las capacidades personales. El objetivo fundamental de la educación en general y de la educación escolar en concreto es proporcionar a los ciudadanos y estudiantes una formación plena que les ayude a estructurar su identidad y a desarrollar sus capacidades para participar en la construcción de la sociedad. En este proceso el sistema educativo debería posibilitar que los alumnos, como futuros ciudadanos, reflexionen, construyan y pongan en práctica valores que faciliten la convivencia en sociedades plurales y democráticas, tales como el respeto y la tolerancia, la participación y el diálogo.

La madurez y consolidación de las sociedades democráticas en gran medida viene dada por el desarrollo de las capacidades individuales y por la capacidad que tenga la sociedad para integrarlas y hacerlas funcionales en los proyectos

colectivos. Por esto cuando la sociedad en general o un país concreto se preocupa y se plantea la mejora de su educación, en realidad está confiando en su potencial para generar progreso social y en su potencial transformador en todas las dimensiones, la personal, la política, la cultural y la tecnológica, económica y productiva. Y de forma más inmediata se le está asignando el papel de catalizador para que se dé la adaptación de la sociedad a los acelerados cambios que se producen en cada una de ellas.

Vamos, y estamos bastante avanzados en el proceso, hacia una sociedad de la comunicación y del conocimiento. Se dice hace tiempo que vivimos en un mundo o una "aldea" global debido a la dinámica de mundialización de los intercambios en general (materias primas, productos manufacturados, capitales, tecnología, información) y de los procesos productivos (división internacional de las fases de la producción) , al desarrollo de las tecnologías y medios de transporte, y al protagonismo de los medios de comunicación. Estos cambios hacen que las competencias necesarias para incorporarse al proceso de modernización, y que la educación debería crear, estén cambiando. Así en muchos países las competencias adquiridas por gran parte de la población empiezan a ser obsoletas o poco funcionales a corto plazo.

Es decir, se genera un sentimiento de temor e inseguridad general ante estas transformaciones. Otra vez se pone de manifiesto que quien marca las necesidades educativas de los ciudadanos en general y de un país en concreto, son las necesidades (económicas, productivas, culturales, etc) que tiene el sistema para continuar desarrollándose. Y estas necesidades las convierte en factores de competitividad. De esta forma, y ante el cambio, la educación se ha de centrar en el desarrollo de capacidades polivalentes y en la formación permanente y refuerza su papel de elemento de integración y promoción social" (GARCIA, A., 1998).



Ante estos cambios se debería intervenir para que el ciudadano y trabajador, pueda hacer frente a la nueva situación y a las perspectivas de futuro:

Potenciar la educación básica:

“En primer lugar se debería revalorizar el papel de la cultura general, elevar el nivel medio de educación de la población y hacer que la educación básica llegue a toda la población. Esto permitiría que los ciudadanos pudieran comprender, crear y adquirir a lo largo de su vida nuevas competencias. Asimismo con esta educación básica se trataría de formar ciudadanos capaces de asimilar innovaciones de tipo tecnológico y cambios económicos, sociales, culturales y de hábitos en general.

Se debería incrementar la capacitación de tipo laboral. Tradicionalmente las técnicas que se han empleado en la producción siempre han ido cambiando pero de forma progresiva y fundamentada en base a unos conocimientos básicos, con lo que siempre era fácil que el trabajador pudiese acceder al conocimiento de la nueva técnica (tecnología electromecánica). Pero en la actualidad la gran dificultad se presenta porque se está modificando la base del conocimiento necesario para ejecutar la técnica (tecnología electrónica e informática). De esta forma se rompe una cadena de conocimientos y el acceso a la nueva tecnología ya no es automático, sino que se han de construir nuevas estructuras cognitivas de base. De esta forma el trabajador sin formación no puede hacer suyo el saber científico ni la nueva tecnología. (SERRAO, R. 1998). Para ello es imprescindible la inversión en educación y en la actualización de la formación profesional. Esto por un lado permite el incremento del nivel general de conocimientos de la población y por otro permitiría acercar la escuela a la empresa. Quizá, y ante la velocidad de las innovaciones tecnológicas, la capacitación básica laboral se debería plantear por grupos de ocupaciones afines o familias con habilidades compartidas” (electrónica/electricidad..). (GALLART, M.A. 1998)

Otro argumento que refuerza la necesidad de potenciar la formación profesional es el papel que tiene la actividad laboral como espacio de desarrollo personal aunque generalmente se suele resaltar tan sólo el aspecto económico. El lugar de trabajo es un espacio de relación y integración social, en especial a través de los valores compartidos, de la transmisión y comunicación de experiencias (VALDES, T. 1998) y evidentemente de la autonomía y capacidad de consumo.

Otras intervenciones:

Además de estas intervenciones es conveniente tener en cuenta otros dos aspectos. Uno, la introducción en el sistema escolar del aprendizaje obligatorio de lenguas extranjeras. Otro, la sistematización de la educación y formación permanente a lo largo de toda la vida en tanto que la sociedad del futuro deberá invertir en conocimiento. Finalmente, a pesar de la insistencia en el desarrollo de la educación básica, no se deben olvidar las inversiones en la enseñanza media y superior pues a estos se les confiere generalmente el papel de transformación y por tanto suelen recibir proporcionalmente más inversiones.

Todas estas medidas ciertamente son necesarias para que la educación tenga una incidencia en el desarrollo de un país. Y nos preguntábamos a qué tipo de desarrollo nos referimos. Es cierto que todos los países en desarrollo tienen como modelo, interiorizado o impuesto el modelo de desarrollo de los países más desarrollados. Pero este modelo está generando una serie de problemáticas que no son sólo de ámbito interno de cada uno de estos países, sino que tiene implicaciones a nivel mundial y que parece ser que ni la tecnología ni el crecimiento económico puede resolver. Estas son evidencias puestas de manifiesto no sólo por los movimientos ecologistas y/o ONG como se hizo en el Foro Internacional de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Medio Ambiente y Desarrollo en Río de Janeiro (1992), sino por el mismo Banco Mundial aunque evidentemente con diferente profundidad e intencionalidad. Este ya plantea una revisión del modelo, en concreto la necesidad de revisar el principio

de movilidad de capitales a raíz de la última crisis económica en las nuevas áreas de desarrollo.

Es interesante recoger algunas de las propuestas de las ONG para favorecer la educación y en consecuencia el desarrollo de los países más pobres:

- Eliminar la carga de la deuda que hipoteca el desarrollo de estos países e invertir la deuda condonada en educación básica.
- Incrementar las ayudas de los países ricos, en especial a la educación y formación profesional de base sin que eso suponga incrementar la dependencia.
- Considerar como fundamental el papel del sector público en el desarrollo de la educación de base, considerándola totalmente gratuita.
- Incrementar los programas de capacitación laboral y formación profesional.
- Potenciar a nivel nacional y regional las actividades de economía de autoabastecimiento y autodesarrollo.
- Luchar contra el trabajo y la explotación infantil asegurando que tengan una escolaridad de calidad.
- Invertir en la formación del profesorado y en la mejora de los programas educativos.
- Potenciar la educación preescolar

El cambio hacia un modelo de desarrollo humano, ecológico y sostenible supone un cambio de mentalidad y una concienciación social de la necesidad de estos cambios. Es por ello que se ha de intervenir desde la educación formal y no formal a través de una Educación para el Desarrollo. Una educación que es *para y en el desarrollo* y no sólo para el crecimiento económico, en cuanto que el desarrollo supone un proceso que conduce a la realización y potenciación de capacidades individuales y colectivas. La Educación para el Desarrollo debería plantear las cuestiones éticas que se relacionan con el funcionamiento de la sociedad y por lo tanto tendrá relación con las problemáticas implicadas como la paz, la

democracia, la multiculturalidad, el consumo, la salud, y el medio ambiente, entre otras. Se debería convertir en un ámbito de discusión sobre estas problemáticas relevantes y de formación en actitudes y valores que posibiliten un compromiso personal y colectivo hacia la solución de estas problemáticas. Es decir, en realidad la Educación para el Desarrollo se sitúa en el centro del para qué de la educación. Un para qué que tiene relación con la necesidad de ir hacia la construcción de un modelo de desarrollo diferente, más humano, ecológico y sostenible. Este cambio de paradigma será lento y a contracorriente y mientras tanto tenemos el reto de que el desarrollo de los países más pobres se ha de acelerar pero sin que eso suponga la competitividad como barbarie, ni un incremento de las desigualdades ni de la exclusión social. (DELICH, FCO. 1998). Por esto no se pueden prescindir de medidas, que más realistas e inmediatas como las que se han ido exponiendo anteriormente, e incluso a veces contradictorias, se encuentren en el camino del modelo referente utópico hacia el que queremos ir: desarrollo humano y sostenible. Y mientras tanto también se debería crear conciencia social de la necesidad del cambio, desde la escuela en la educación básica, y de forma permanente desde todas las instancias y organizaciones. La Educación para el Desarrollo tiene bastante que decir.

Algunos de los objetivos generales de la Educación para el Desarrollo son (Hegoa, 1996):

- Facilitar la comprensión de las relaciones que existen entre nuestras vidas y experiencias y las de las personas de otras partes del mundo.
- Incrementar el conocimiento sobre las fuerzas económicas, sociales y políticas que explican y provocan la existencia de la pobreza, de la desigualdad y la opresión y que condicionan nuestras vidas como individuos pertenecientes a cualquier cultura del planeta.
- Desarrollar las capacidades básicas para poder participar en la construcción de la sociedad.

- Desarrollar valores, actitudes y destrezas que acrecienten la autoestima y las capaciten para ser responsables de sus actos.
- Fomentar la participación en propuestas de cambios para lograr un mundo más justo y más equitativo.
- Dotar a las personas y a los colectivos de recursos e instrumentos que les permitan incidir y transformar el contexto en que viven.
- Favorecer un Desarrollo Humano y sostenible a nivel individual, comunitario e internacional.

En definitiva, cuando proponemos una educación para el desarrollo desde los diferentes estamentos y ámbitos de intervención creemos que estamos construyendo las bases para un desarrollo más humano, respetuoso con el medio ambiente y sostenible en el futuro. Estamos educando para el futuro

Al margen de las conclusiones elaboradas por la doctrina económica sobre la vinculación entre educación y desarrollo, es indudable que, si se parte como hemos hecho previamente, de una consideración global y sistémica del desarrollo, la educación se convierte en el eje vertebrador de cualquier política de desarrollo. Y ello es así por distintas razones.

En primer lugar, a finales del siglo XX vivimos una época de esperanza, pero también de perplejidad. El fin de la Guerra Fría y la extensión de la libertad y la democracia, junto con el reconocimiento de los derechos humanos a nivel mundial, no se ven reflejados adecuadamente en los procesos de enseñanza-aprendizaje.

El resurgimiento de nacionalismos excluyentes, de conflictos étnicos marcados por la xenofobia y la intolerancia, de fundamentalismos de carácter religioso y de mecanismos de exclusión a nivel mundial, convierten a la educación en el instrumento decisivo para la comprensión de estos problemas y para proporcionar soluciones a los mismos. Únicamente la educación puede entregar a cada

ciudadano los elementos indispensables para comprender y actuar en la sociedad, para cambiar en la misma medida que lo hace el mundo, sin buscar una adaptación al presente sino una anticipación del porvenir.

La educación es, por lo tanto, un factor decisivo para la socialización de los jóvenes para la transmisión de los valores relacionados con la ciudadanía, la democracia, la solidaridad y la tolerancia. Constituye también un elemento vital para facilitar la participación activa de todos los ciudadanos en la sociedad y para la integración en el interior de cada país de los excluidos de los beneficios del desarrollo. La educación conduce a la creatividad individual y mejora la participación en la vida social, económica, cultural y política de la sociedad.

En segundo lugar, vivimos en una época de enormes transformaciones sociales, debidas en gran medida al desarrollo científico-técnico. La sociedad del conocimiento, como es definida actualmente, se caracteriza por el papel que juegan la ciencia y la tecnología en el desarrollo socio-económico, hasta el punto de considerarse que están abocadas a sustituir al factor capital en las relaciones de producción, por constituir el principal recurso productor de riqueza. Un país que desee ser verdaderamente independiente debe garantizar a todos sus ciudadanos la oportunidad de adquirir conocimientos sobre la ciencia y la tecnología, debe fomentar la capacidad de dar a ambas un uso apropiado y de desarrollarlas para satisfacer necesidades colectivas.

La educación debe preparar a las generaciones futuras para hacer frente a los problemas que plantean los progresos de la ciencia y la tecnología y para determinar qué aplicaciones serán beneficiosas y cuáles pueden ser nocivas. Asimismo, debe propiciar una «alfabetización científica» de toda la población, con el fin de formar ciudadanas y ciudadanos críticos y capaces de examinar la naturaleza de la ciencia y la tecnología como actividades humanas encaminadas al desarrollo individual y colectivo.

En numerosos países la exclusión de una gran parte de la población viene propiciada por sus dificultades para acceder a los códigos de la modernidad, es decir, al conjunto de conocimientos y destrezas necesarios no sólo para su integración en la sociedad productiva, sino también para participar en la vida pública. Estos conocimientos y destrezas abarcan también el espíritu crítico, la capacidad para descifrar los mensajes de los medios de comunicación y para trabajar en equipo; para lograrlo, la educación debe transmitir esos códigos culturales básicos de la modernidad.

Otro aspecto decisivo para contribuir al desarrollo humano es el logro por los sistemas educativos de actitudes favorables como la responsabilidad, la autoestima, el respeto hacia los demás, la curiosidad, la inclinación al trabajo en equipo y el liderazgo, actitudes decisivas para un cambio de mentalidad y para una inclinación favorable hacia el desarrollo.

La exigencia de que hombres y mujeres reciban un tratamiento igual en educación o la existencia de políticas compensatorias destinadas a promover mayores niveles de educación para las mujeres, no sólo constituyen un mecanismo de justicia social sino también vienen respaldadas por pruebas convincentes de los beneficios generales que aportan, tanto a las mujeres como a los hombres.

Diversos estudios muestran que cuando se han hecho importantes inversiones en la enseñanza primaria femenina, los resultados benefician a toda la población, como consecuencia de una productividad más alta, una menor mortalidad infantil y materna, una esperanza de vida más larga para hombres y mujeres y tasas más bajas de fecundidad. Una mujer educada mejora la nutrición, la higiene y la salud familiares, promueve e impulsa la educación de sus hijos y abre el camino hacia la modernidad, permitiendo el cambio de actitudes sociales ante un mundo en permanente evolución. La participación femenina en el desarrollo y su autonomía no mejorarán mientras la mujer siga dependiendo de personas con mayor

instrucción o de la iniciativa masculina.

Por último, habría que señalar que la educación, además de su valor económico, constituye un derecho social, por lo que no se deben olvidar las dificultades y los logros que ha supuesto su universalización y consagración como tal derecho. En la actualidad debe responder a nuevas exigencias y a retos renovados, ya que no basta con asegurar un cierto nivel de educación a todos los ciudadanos, ni su consideración como un proceso que termina a cierta edad. Hoy los poderes públicos deben potenciar una educación que dure toda la vida, ya que ninguna nación puede aspirar a la competitividad sin aprovechar el potencial del recurso más valioso: su capital humano.

Algunos aportes recientes

La educación es un Derecho Humano fundamental que está reconocido en la Declaración Universal de Derechos Humanos y en la Convención sobre los Derechos del Niño y además es el catalizador más poderoso para el desarrollo humano (OXFAM INTERNACIONAL).

Actualmente 125 millones de niños y niñas no acuden nunca al colegio (la mayoría en África Subsahariana), y otros 150 millones lo abandonan antes de completar 4 años de educación y sin haber adquirido habilidades básicas.

Por otro lado en todo el mundo 872 millones de personas son incapaces de leer o escribir, además de estas cifras también se ha de tener en cuenta los millones de niños y niñas que asisten al colegio en condiciones que hacen que la educación sea de baja calidad tal como infraestructuras deficientes, exceso de alumnos y/o mezcla de diferentes niveles en una misma aula, insuficiencia de profesorado y formación insuficiente, falta de recursos, programas poco adaptados a las necesidades reales, discriminación en el acceso según el sexo o nivel económico, etc... (ONU, 1997).

En general la mayoría de esta población corresponde a los países menos desarrollados con lo que se establece una correlación entre nivel de escolarización y desarrollo. En la Conferencia Mundial sobre Educación en Jomtien, (1990) y en la Cumbre sobre Desarrollo Social (Copenhague, 1995) se han ido estableciendo metas a nivel mundial, como una educación primaria y gratuita para todos los niños en todo el mundo antes del año 2015, pero la cercanía de esta fecha y el ritmo de escolarización en estos países no parece que se pueda alcanzar este objetivo fácilmente.⁹

La articulación entre los conceptos de educación y desarrollo ha constituido uno de los ejes de importancia capital en conferencias o propuestas de actuación, tanto de carácter regional como mundial. Dada su importancia como referentes, se reseñan a continuación algunas aportaciones que se han considerado de mayor interés para el tema tratado.

La Conferencia de Jomtien. UNESCO

Celebrada en 1990 en Tailandia, la Conferencia pretendió conseguir una articulación del derecho a la educación con su valor democratizador y una igualdad de oportunidades, buscando sus relaciones con aspectos sociales, económicos y culturales, para concluir que la educación es la solución más definitiva y de fondo a estos problemas.

La declaración, cuyo objetivo fundamental fue la satisfacción de las necesidades básicas de aprendizaje, comenzó recordando que, pese a la afirmación realizada hace más de cuarenta años del derecho a la educación para todas las personas, todavía persisten en todo el mundo graves diferencias en el acceso a ésta. Asimismo, se reconoció que la educación puede contribuir a lograr un mundo más

⁹ RODRÍGUEZ PALOS, José. Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura. *Educación y Desarrollo Sostenible*. Universidad de Barcelona.

seguro, más sano, más próspero y ambientalmente más puro, y favorecer el progreso social, económico y cultural, la tolerancia y la cooperación internacional.

En sus diez artículos no solamente se señaló la necesidad de universalizar el acceso a la educación mediante la incorporación al sistema educativo de las generaciones más jóvenes para fomentar la equidad, sino que se insistió también en la incorporación de los adultos a la educación básica, considerando como urgente prioridad la supresión de todos los obstáculos existentes para garantizar este acceso a niñas, a mujeres, a grupos más desasistidos y a las personas discapacitadas.

Por otra parte se insistió en un aspecto al que frecuentemente se ha prestado menos atención: la exigencia de atender la calidad de la educación, concentrando la atención en mejorar las condiciones del aprendizaje y ampliando los medios y el alcance de la educación básica.

Educación y conocimiento: eje de la transformación productiva con equidad

La Comisión Económica para América Latina (CEPAL), en su propuesta para la década de los noventa, sostuvo como idea central que la incorporación y difusión deliberada y sistemática del progreso técnico constituye el pivote de la transformación productiva y de su compatibilización con la democratización política y con una creciente equidad social.

A partir de esta propuesta y reconociendo que recursos humanos y desarrollo son dos temas muy relacionados entre sí, la CEPAL, junto con la Oficina Regional de Educación de UNESCO para América Latina y el Caribe (OREALC), desarrollaron una propuesta de actuación para favorecer las vinculaciones sistémicas entre educación, conocimiento y desarrollo.

La estrategia propuesta se articula en torno a dos objetivos centrales: la formación de la moderna ciudadanía y la mejora de la competitividad internacional de los países de la región. Con el primero se asume que en la actualidad la ciudadanía no se agota en la esfera política del voto, sino que implica también aspectos como la cohesión social, la equidad en la distribución de oportunidades y beneficios y la solidaridad en el marco de sociedades complejas y diferenciadas. En cuanto al segundo, se reconoce que su logro pasa por fortalecer la inserción internacional de los países como requisito para estimular el crecimiento, favorecer la incorporación al progreso técnico y elevar la productividad y el nivel de vida de la población.

Para materializar la estrategia se proponen políticas capaces de responder a dos tipos de criterios: el de equidad, relacionado con la igualdad de oportunidades, la compensación de las diferencias, el desarrollo equilibrado y la cohesión del grupo social en su conjunto; el de desempeño, que se dirige hacia el logro de la eficacia por el conjunto del país, mediante el cumplimiento de las metas establecidas y la asignación de los recursos y medios necesarios para hacerlo.

Finalmente, en el plano de las reformas institucionales, se persigue un doble objetivo: la integración social de todos los ciudadanos para compartir códigos, valores y capacidades comunes, lo que mejorará la capacidad institucional de los países; la descentralización y dotación de mayor autonomía a los establecimientos educativos para que puedan realizar los programas con mayor responsabilidad, pertinencia y eficacia en la asignación de recursos.

La Cumbre Social de Copenhague

Celebrada entre el 6 y el 12 de marzo de 1995, asistieron a esta reunión por primera vez en la historia, por invitación de las Naciones Unidas, los Jefes de Estado y de Gobierno de la mayoría de los países del mundo, para reconocer la

importancia del desarrollo social y el bienestar de la humanidad y para dar la máxima prioridad a esos objetivos a fines de este siglo y comienzos del próximo.

Al definir un proyecto de estrategia destinado a lograr el progreso social, los participantes señalaron que compartían el convencimiento de que el desarrollo social y la justicia social son indispensables para la consecución y el mantenimiento de la paz y la seguridad en las naciones y entre ellas. Señalaron también que el social y el desarrollo económico son interdependientes y se refuerzan mutuamente, ya que un desarrollo social equitativo es un elemento necesario para el desarrollo sostenible y la prosperidad económica. Al mismo tiempo, el desarrollo sostenible y el crecimiento económico amplio y sostenido son también necesarios para el desarrollo social y la justicia social.

A lo largo del texto, que consta de dos partes, una Declaración y un Proyecto de Programa de Acción, se insiste reiteradamente en la necesidad de integrar las políticas económicas, culturales y sociales de manera que se apoyen mutuamente; de reconocer la interdependencia de las esferas de actividad pública y privada, y que la comunidad internacional, las instituciones financieras internacionales, las Naciones Unidas y todas las organizaciones regionales y autoridades locales, así como los integrantes de la sociedad civil, deben contribuir positivamente con sus propios esfuerzos y recursos a fin de eliminar las inequidades entre las personas y de reducir la brecha entre los países desarrollados y los restantes países del mundo, en un empeño mundial por reducir las tensiones sociales y lograr un mayor grado de estabilidad y seguridad social y económica.

Para cumplir con estos objetivos, los Jefes de Estado y de Gobierno expresaron nueve compromisos: el logro del desarrollo social; erradicar la pobreza en el mundo mediante una acción nacional enérgica y la cooperación internacional; promover el objetivo del pleno empleo como prioridad básica de las políticas económicas y sociales, y preparar a todas las mujeres y hombres para conseguir

medios de vida seguros y sostenibles mediante el trabajo y el empleo productivos elegidos libremente; promover la integración social fomentando sociedades estables, seguras y justas, basadas en la promoción y protección de los derechos humanos, así como en la no-discriminación, la tolerancia, el respeto de la diversidad, la igualdad de oportunidades, la solidaridad, la seguridad y la participación de todas las personas, incluidos los grupos y las personas desfavorecidos y vulnerables; promover el pleno respeto de la dignidad humana, lograr la igualdad y equidad entre hombres y mujeres y reconocer y aumentar la participación y la función directiva de la mujer en la vida política, civil, económica, social y cultural y en el desarrollo; acelerar el desarrollo económico, social y humano de África y de los países menos adelantados; velar porque los programas de ajuste estructural que se acuerden incluyan objetivos de desarrollo social, en particular la erradicación de la pobreza, la generación de empleo pleno y productivo y la promoción de la integración social; aumentar sustancialmente o utilizar con mayor eficacia los recursos asignados al desarrollo social con el fin de alcanzar los objetivos de la Cumbre mediante la acción nacional y la cooperación regional e internacional; mejorar y fortalecer con espíritu de coparticipación el marco de la cooperación internacional, regional y subregional para el desarrollo social, por medio de las Naciones Unidas y de otras instituciones multilaterales.

Según el Plan de Acción, un componente vital en la lucha mundial contra la pobreza debería ser la creación no sólo de empleo para todos, sino de empleos productivos que permitan a las personas salir y sacar a sus familias de la pobreza. Para ello, un objetivo importante debe ser proteger la integridad de las culturas y los modos de vida autóctonos, así como erradicar la discriminación en todas sus formas, promover la igualdad de oportunidades, la utilización de la educación como fuerza integradora y un mayor acercamiento entre el gobierno y el pueblo.

En el documento se señala que la educación es un medio indispensable para mejorar la comunicación y aumentar la participación en la vida civil, política,

económica, social y cultural y para lograr el respeto de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales. En ese sentido se destaca la necesidad de fortalecer el sistema de educación en todos los niveles, al igual que otros medios de adquirir destrezas y conocimientos, y asegurar el acceso universal a la educación básica y a las oportunidades de educación durante toda la vida, eliminando al mismo tiempo las barreras económicas y socioculturales que impiden el ejercicio de este derecho.

En el Plan de Acción hay un apartado específico sobre políticas de educación, capacitación y trabajo, donde se plantea la urgencia de establecer prioridades de educación bien definidas y de invertir con eficacia en sistemas de enseñanza y capacitación; introducir nuevas modalidades de organización en los departamentos de educación y revitalizar la vinculación de estos con otros departamentos públicos; ofrecer una educación básica amplia; fomentar la participación activa de los estudiantes jóvenes y adultos en el diseño de campañas de alfabetización y de programas de educación y capacitación, a fin de tener en cuenta las realidades laborales y sociales de grupos diversos; fomentar el aprendizaje permanente y los programas de capacitación profesional; desarrollar una mayor capacidad de investigación y difusión de conocimientos fomentando el intercambio de información a nivel nacional e internacional; y desarrollar en la esfera de la educación profesional y permanente, métodos innovadores de enseñanza y aprendizaje, incluidas tecnologías interactivas y métodos inductivos en que se requiere una estrecha coordinación entre la experiencia de trabajo y la capacitación.

Seis programas de cooperación

Los programas que a continuación se presentan, dada la irrenunciable responsabilidad del Estado sobre la educación, están pensados para ser ejecutados desde el ámbito gubernamental por los Ministerios de Educación iberoamericanos, en vinculación intersectorial para su ejecución con otros

ámbitos de las administraciones públicas, así como con organismos o instituciones no gubernamentales.

Asimismo, la selección de estos programas ha sido realizada teniendo en cuenta las prioridades, su impacto sobre el sistema educativo y su capacidad de generar procesos que incidan en el desarrollo integral de los países.

También se advierte que, de ser aceptados, estos programas podrán ser ejecutados si los Ministerios de Educación se comprometen a aportar financiación y/o recursos humanos y logísticos para su desarrollo, más allá de los aportes que pudieran realizar instituciones financieras y otros organismos internacionales.

Mejorar la calidad de la educación básica y media

Los cambios económicos, sociales y políticos que está viviendo Iberoamérica han llevado a replantear la configuración de sus sistemas educativos para resolver las disfunciones que genera su inadecuación a los escenarios políticos, sociales, económicos y culturales actuales, a través del desarrollo de diversas reformas educativas en la mayoría de los países.

Estas reformas tienen una especial incidencia en la educación básica y en la secundaria, ya que la transformación del sistema es una de las condiciones tanto de la consolidación democrática como del proceso de desarrollo y modernización en el que se encuentran embarcados los países iberoamericanos.

Sobre esta base, el objetivo general de un programa dirigido al mejoramiento de la calidad de la educación básica y media debe ser: definir políticas y estrategias para la ejecución de reformas curriculares y revisar y actualizar los contenidos y metodologías de la enseñanza de las asignaturas básicas de los programas; desarrollar propuestas alternativas para la formación y capacitación docente en

didácticas especiales y para el diseño y producción de materiales; y establecer sistemas de información sobre recursos institucionales, humanos y logísticos.

Objetivos también de este programa deben ser: proponer estrategias para una acción coherente que promueva la evaluación del sistema; favorecer la transformación curricular, en especial en lo que se refiere a organización, contenidos, métodos e instrumentos didácticos; y abrir las puertas a nuevas modalidades y ofertas de formación.

Por otra parte, en relación a la formación, la capacitación y el perfeccionamiento docente en las didácticas especiales, se deberían ensayar alternativas tanto a través de modalidades presenciales como a distancia, con la utilización de los medios de comunicación, sobre todo la Televisión Educativa Iberoamericana, y las nuevas tecnologías de la información, brindando al mismo tiempo cooperación técnica para el diseño y ejecución de los proyectos de formación.

Erradicar las discriminaciones y promover la igualdad

En tanto la educación para todos, su democratización y calidad son objetivos todavía muy distantes de haberse alcanzado en Iberoamérica, la desigualdad de oportunidades que genera esta situación está íntimamente ligada a la problemática económico-social y afecta en especial a vastos sectores de la población, que van desde las mujeres a minorías sociales o a poblaciones étnica y culturalmente diferenciadas, como las indígenas.

Los intentos por desarrollar una actuación que dé respuesta a estos desafíos se han visto afectados muy a menudo por ausencias o por errores que parecen derivarse, entre otras causas, de una insuficiente motivación y de un análisis poco riguroso de los obstáculos que se enfrentan.

Así, un tema prioritario es el de la promoción de la mujer. La diferencia de trato entre sexos que comienza a producirse en el entorno familiar, se potencia al

ingresar en el sistema educativo. La educación refuerza la diferencia entre los valores masculinos y femeninos, lo que determina la imagen del hombre y de la mujer que la sociedad considera válida, y condiciona los comportamientos y expectativas de alumnos y alumnas.

También el desafío de la ciudadanía plena de los jóvenes es otra preocupación actual. A pesar de ser con frecuencia invocados como actores del presente, los jóvenes disponen de escasos espacios y oportunidades para participar realmente en la vida de sus comunidades locales y en las sociedades nacionales. En ese sentido, existe una fuerte dificultad de parte del sistema político y social para representar a los jóvenes. Estos se sienten crecientemente distantes del mismo, al tiempo que no suelen encontrar cauces adecuados para desarrollar sus particulares intereses, ideales y sensibilidades. Por ese motivo se debería insistir en aumentar la comunicación entre el sistema educativo, sus autoridades y actores sociales e institucionales y los jóvenes, incentivando mecanismos que favorezcan espacios y momentos de diálogo.

Respecto de las poblaciones indígenas, sin dejar de lado la importancia de otras concepciones, un programa realista debe poner el enfoque multicultural e intercultural en primer lugar, a fin de desarrollar acciones integradas que apunten hacia la afirmación de los valores en los que debe sustentarse una sociedad efectivamente democrática y, por lo tanto, respetuosa de los derechos del hombre y de los pueblos.

Desde este punto de vista, también se debe intentar que las proposiciones surgidas de un enfoque multicultural e intercultural estén en condiciones de influir en los valores y en las reglas de comportamiento propios de la sociedad global.

El objetivo general de un programa que atienda estos sectores sería, por un lado, reducir las distintas formas de discriminación que están impidiendo que la igualdad jurídica entre ambos sexos se convierta en una igualdad real; favorecer la

formación crítica y la capacidad de autoaprendizaje de los jóvenes, así como la asimilación de valores proclives a la democracia, la solidaridad social, el resguardo de los derechos humanos, la no-discriminación sexual, étnica y de cualquier otro tipo, y el respeto al medio ambiente.

Por otra parte, se trataría de analizar las políticas y estrategias gubernamentales dirigidas a la atención de las poblaciones indígenas, las minorías étnicas y las poblaciones migrantes de los países iberoamericanos, estableciendo líneas de actuación tendientes a dar respuesta a sus necesidades, a facilitar la autoafirmación de las personas que las constituyen y a promover a sus comunidades, respetando sus rasgos diferenciales y sus características culturales.

Transformar y extender la educación técnica y la formación profesional

El nuevo ordenamiento de la economía y el proceso de modernización que caracteriza a nuestras sociedades generan fuertes exigencias de formación y cualificación de los recursos humanos. Los retos comunes que se plantean a los responsables de las políticas económicas y de la educación en relación al mercado de trabajo son: calificar con urgencia a los trabajadores cuya preparación hoy suele estar por debajo de la tecnología empleada en cada país; reconvertir a aquellos preparados que desempeñen funciones ya obsoletas o saturadas de personal; y afrontar el problema de los egresados del sistema educativo que no encuentran empleo, que ocupan puestos de nivel inferior a sus capacidades o que emigran a países más desarrollados.

Asimismo, el proceso de extensión y consolidación de los mercados regionales en Iberoamérica plantea, entre otras cuestiones de interés, la integración de las diversas culturas del trabajo y la concreción de enfoques innovadores, dotados de perspectivas de futuro, en todo cuanto hace referencia al análisis del mercado de trabajo y a la evolución de las calificaciones.

En ese sentido, la educación para el trabajo, la formación profesional y la formación ocupacional, se han convertido en factores estratégicos para promover el crecimiento económico y el bienestar social de cada país.

El objetivo general de un programa que responda a estos desafíos es caracterizar y proponer modelos alternativos, estrategias e instrumentos para la vinculación del sistema educativo con el sistema productivo y el trabajo.

Se trata de asistir técnicamente a los países para la determinación de necesidades de formación profesional y ocupacional, del establecimiento de prioridades nacionales en esos campos y de la definición de modalidades de intervención. Por otra parte, se deben sistematizar y elaborar propuestas para la formación profesional y ocupacional, así como para la educación técnica, que permitan avanzar en el mejoramiento de su calidad en relación con las demandas de los sectores económicos, diseñando y ejecutando cambios profundos.

Asimismo, es preciso caracterizar modelos y estrategias de tipo curricular e innovaciones metodológicas y técnicas para la vinculación de la educación con el trabajo productivo, abarcando tanto la educación básica, media y superior, como la educación de adultos; y evaluar la vinculación de la empresa con programas educativos, en especial con la universidad, a fin de determinar las posibilidades de intensificar la investigación y la formación en el marco de proyectos universidad-empresa.

Potenciar la formación y capacitación docente

La condición docente en Iberoamérica requiere de una intervención urgente que facilite su vinculación con las condiciones de la escuela y de la educación en su conjunto. Existe entre los profesores un gran desconcierto sobre los objetivos, el contenido y los métodos de su esfuerzo profesional, unido a una pobre valoración material y a un escaso reconocimiento social de su trabajo. Resolver esta

cuestión supone avanzar en el tratamiento de todos los campos y de una acción gubernamental de carácter intersectorial, ya que esto no se resuelve con acuerdos coyunturales ni con la concesión de modestas subidas salariales ni con proyectos de reforma de los estatutos profesionales, sino con una acción integral.

Uno de los problemas, pero sólo uno de ellos, es la formación. Un programa dirigido a la formación docente debe considerar que un componente fundamental para el cambio del rol profesional es proporcionar al profesor elementos teóricos y prácticos, ubicados históricamente, que le permitan entender su sociedad y dar a sus alumnos las herramientas conceptuales para que asuman también su destino en forma racional, crítica y autónoma.

Otra necesidad evidente es la ejecución de actividades para el perfeccionamiento de educadores en servicio, como ajuste permanente a las demandas y posibilidades de la ciencia y la tecnología y como suplencia de los vacíos y deficiencias de la formación. Para cubrir este aspecto del perfeccionamiento, el Plan debería realizar una oferta amplia de cursos de actualización.

También el programa debería promover la asistencia técnica para elaborar modelos alternativos para la formación, capacitación, perfeccionamiento y actualización docente, desarrollando propuestas metodológicas e instrumentales. Para ello se podría vincular a las distintas facultades y departamentos de educación de los países iberoamericanos entre sí y con los organismos de los ministerios dedicados al perfeccionamiento docente, a fin de facilitar el intercambio de experiencias, homologar la formación y capacitación de especialistas e intercambiar recursos, aprovechando las áreas de mayor potencialidad que posea cada institución.

Formar y capacitar administradores de la educación

Existe un acuerdo generalizado sobre el hecho de que gran parte de las deficiencias observadas en la gestión de los sistemas educativos, en la

ejecución de reformas de los mismos y en la administración de los recursos financieros tanto propios como procedentes de créditos exteriores, se deben a la carencia de unas sólidas estructuras administrativas en los Ministerios de Educación y, en definitiva, a la falta de funcionarios altamente competentes, con propensión a la permanencia en el servicio.

Por ello se ha enfatizado que en el marco de la cooperación para el desarrollo de la educación, sea cual sea su naturaleza, la formación de administradores de la educación tiene la mayor prioridad, toda vez que la existencia de administraciones educativas altamente profesionalizadas es «conditio sine qua non» para la eficiente gestión de los recursos destinados a la implementación de cualquier programa educativo.

Siendo la formación en las organizaciones públicas un elemento de apoyo fundamental como instrumento de modernización, este Plan tendría como principal objetivo ofrecer a los empleados públicos de los países iberoamericanos que se ocupan de la gestión en materia de educación, los elementos formativos suficientes que les ayuden en la transformación de sus Administraciones.

Se trata, en ese sentido, de responder a las necesidades reales de cada uno de los países del área y con ello y de forma simultánea, que los funcionarios participantes en el Plan coadyuven dinámicamente a la modernización del Estado, al incorporarse al esfuerzo innovador y renovador que están realizando todos los sectores económicos y sociales.

Por otra parte, la formación impartida debe contribuir a incrementar la eficacia de los gestores públicos en el ejercicio de sus funciones, e introducir una nueva cultura en los responsables públicos de la que forme parte esencial su compromiso y motivación con la mejora de la gestión. La formación se convierte así no en un fin en sí mismo, sino en un soporte de apoyo constante que responde

a las necesidades de las organizaciones públicas educativas, aportando conocimientos y técnicas imprescindibles para modernizar la gestión de la educación.

Adaptar la educación superior a las exigencias del desarrollo científico-técnico

El tipo de sociedad que tiende a predominar en estos últimos años del siglo se caracteriza por una gran capacidad científico-técnica, así como por la aplicación de esta capacidad al proceso productivo. La generación constante y cada vez más rápida de nuevos conocimientos y su difusión en el conjunto de la sociedad constituyen actualmente la base sobre la que se asienta la competitividad internacional.

En el marco de economías globalizadas en el que los fenómenos económicos, sociales, políticos y culturales tienen una dimensión universal, la prosperidad interna de los países está determinada por la posición que ocupan en el concierto internacional, la cual depende en gran medida de su capacidad científico-técnica.

Por ello, los esfuerzos en educación superior, en la adquisición de nuevos conocimientos y en el desarrollo de habilidades actualizadas constituyen una evidente prioridad en los países con debilidades en su capacidad científico-técnica.

La educación superior tiene una meta que alcanzar en cuanto a la formación de profesionales preparados para responder a las necesidades del mercado de trabajo, pero debe también contribuir a la formación integral de las nuevas generaciones, respondiendo a sus aspiraciones de acceso al conocimiento avanzado, individual y colectivo y garantizando, no tanto su posterior empleo profesional, como una permanente igualdad de oportunidades para desenvolverse en la vida.

La proliferación de nuevos conocimientos y la rapidez con que devienen obsoletos exige de la Educación Superior un enorme esfuerzo para proporcionar a los estudiantes las habilidades necesarias para acceder al conocimiento existente y para contribuir a su generación, así como capacidad para aplicarlo a la resolución de los problemas que afectan a cada sociedad.

En consecuencia, la educación superior debe contribuir a la formación de los futuros científicos y tecnólogos, necesarios para el desarrollo, pero debe también formar ciudadanos capaces de comprender las complejas interrelaciones existentes entre Ciencia, Tecnología y Sociedad, con el fin de que en el futuro y cualquiera que sea su esfera de actividad cuenten con los instrumentos imprescindibles para participar en la toma de decisiones, en una sociedad adulta y basada en el desarrollo científico y tecnológico.

La ciencia no es ya patrimonio de un grupo, ni de lo que se llamó la aristocracia de la inteligencia, sino de toda la sociedad, más aún de la totalidad del género humano. Por ello, todos los hombres y mujeres deben poseer información sobre aspectos que influyen decisivamente en el presente y en el futuro inmediato de nuestra vida cotidiana, aspectos entre los cuales ocupan un lugar prioritario los descubrimientos científicos y las aplicaciones tecnológicas.

Se trata, en consecuencia, de asistir técnicamente a los países para orientar la Educación Superior en función de estos criterios, colaborando en el diseño y renovación de los currículos universitarios para adaptarlos a las exigencias de la sociedad científico-técnica, introduciendo en ellos las innovaciones producidas en los países más avanzados y apoyando mediante distintas vías los esfuerzos realizados en todas las universidades para adaptarse a las exigencias del desarrollo científico y tecnológico y por contribuir a la formación de recursos humanos altamente cualificados y preparados para actuar en la «sociedad del conocimiento».

LA EDUCACIÓN: Una condición para el Desarrollo a Escala Humana

El estudio y esbozo realizado por **Manfred A. Max-Neef** propone, como perspectiva que permita abrir nuevas líneas de acción, un Desarrollo a Escala Humana. Tal desarrollo se concentra y sustenta en la satisfacción de las necesidades humanas fundamentales, en la generación de niveles crecientes de autodependencia y en la articulación orgánica de los seres humanos con la naturaleza y la tecnología, de los procesos globales con los comportamientos locales, de lo personal con lo social, de la planificación con la autonomía y de la sociedad civil con el Estado.

Necesidades humanas, autodependencia y articulaciones orgánicas, son los pilares fundamentales que sustentan el Desarrollo a Escala Humana. Pero para servir su propósito sustentador deben, a su vez, apoyarse sobre una base sólida. Esa base se construye a partir del protagonismo real de las personas, como consecuencia de privilegiar tanto la diversidad como la autonomía de espacios en que el protagonismo sea realmente posible. Lograr la transformación de la persona-objeto en persona-sujeto del desarrollo es, entre otras cosas, un problema de escalar porque no hay protagonismo posible en sistemas gigantísticos organizados jerárquicamente desde arriba hacia abajo.

El Desarrollo a Escala Humana apunta hacia una necesaria profundización democrática. Al facilitar una práctica democrática más directa y participativa puede contribuir a revertir el rol tradicionalmente semi-paternalista del Estado latinoamericano, en rol estimulador de soluciones creativas que emanen desde abajo hacia arriba y resulten, por lo tanto, más congruentes con las aspiraciones reales de las personas.

Podría decirse entonces que todo lo anterior encuentra su sustento y fundamento en la Educación. De ahí que uno de los tres postulados de la propuesta de Max-

Neff afirma que el *El desarrollo se refiere a las personas y no a los objetos*. Este es el postulado básico del Desarrollo a Escala Humana.

Aceptar este postulado conduce a formular la siguiente pregunta fundamental: «¿Cómo puede establecerse que un determinado proceso de desarrollo es mejor que otro?». Dentro del paradigma tradicional, se tienen indicadores tales como el Producto Bruto Interno (PBI), el cual es, de alguna manera y caricaturizándolo un poco, un indicador del crecimiento cuantitativo de los objetos.

Necesitamos ahora un indicador del crecimiento cualitativo de las personas.

Max- Neff se contesta en los siguientes términos: «El mejor proceso de desarrollo será aquel que permita elevar más la calidad de vida de las personas». La pregunta siguiente se desprende de inmediato: «¿Qué determina la calidad de vida de las personas?».

«La calidad de vida dependerá de las posibilidades que tengan las personas de satisfacer adecuadamente sus necesidades humanas fundamentales». Surge la tercera pregunta: «¿Cuáles son esas necesidades fundamentales? y/o ¿quién decide cuáles son?». Antes de responder a esta pregunta, deben hacerse algunas disquisiciones.

Necesidades vs satisfactores

Se ha creído, tradicionalmente, que las necesidades humanas tienden a ser infinitas: que están constantemente cambiando, que varían de una cultura a otra, y que son diferentes en cada período histórico. Nos parece que tales suposiciones son incorrectas, puesto que son producto de un error conceptual.

El típico error que se comete en la literatura y análisis acerca de las necesidades humanas es que no se explicita la diferencia fundamental entre lo que son propiamente necesidades y lo que son satisfactores de esas necesidades. Es

indispensable hacer una distinción entre ambos conceptos como se demostrará más adelante- por motivos tanto epistemológicos como metodológicos.

La persona es un ser de necesidades múltiples e interdependientes. Por ello las necesidades humanas deben entenderse como un sistema en que las mismas se interrelacionan e interactúan. Simultaneidades, complementariedades y compensaciones (trade-offs) son características de la dinámica del proceso de satisfacción de las necesidades.

Las necesidades humanas pueden desagregarse conforme a múltiples criterios, y las ciencias humanas ofrecen en este sentido una vasta y variada literatura. En este documento se combinan dos criterios posibles de desagregación: según categorías existenciales y según categorías ortológicas. Esta combinación permite operar con una clasificación que incluye, por una parte, las necesidades de Ser, Tener, Hacer y Estar; y, por la otra, las necesidades de Subsistencia, Protección, Afecto, Entendimiento, Participación, Ocio, Creación, Identidad y Libertad. 10[5] Ambas categorías de necesidades pueden combinarse con la ayuda de una matriz. (Ver Bases para una sistematización posible – Una taxonomía de las necesidades humanas).

De la clasificación propuesta se desprende que, por ejemplo, alimentación y abrigo no deben considerarse como necesidades, sino como satisfactores de la necesidad fundamental de subsistencia. Del mismo modo, la educación (ya sea formal o informal), el estudio, la investigación, la estimulación precoz y la meditación son satisfactores de la necesidad de entendimiento. Los sistemas curativos, la prevención y los esquemas de salud, en general, son satisfactores de la necesidad de protección.

No existe correspondencia biunívoca entre necesidades y satisfactores. Un satisfactor puede contribuir simultáneamente a la satisfacción de diversas

necesidades o, a la inversa, una necesidad puede requerir de diversos satisfactores para ser satisfecha. Ni siquiera estas relaciones son fijas. Pueden variar según tiempo, lugar y circunstancias.

Valga un ejemplo como ilustración. Cuando una madre le da el pecho a su bebé, a través de ese acto, contribuye a que la criatura reciba satisfacción simultánea para sus necesidades de subsistencia, protección, afecto e identidad. La situación es obviamente distinta si el bebé es alimentado de manera más mecánica.

Habiendo diferenciado los conceptos de necesidad y de satisfactor, es posible formular dos postulados adicionales. Primero: Las necesidades humanas fundamentales son finitas, pocas y clasificables. Segundo: Las necesidades humanas fundamentales (como las contenidas en el sistema propuesto) son las mismas en todas las culturas y en todos los periodos históricos. Lo que cambia, a través del tiempo y de las culturas, es la manera o los medios utilizados para la satisfacción de las necesidades

Cada sistema económico, social y político adopta diferentes estilos para la satisfacción de las mismas necesidades humanas fundamentales. En cada sistema, éstas se satisfacen (o no se satisfacen) a través de la generación (o no generación) de diferentes tipos de satisfactores.

Cabe agregar que cada necesidad puede satisfacerse a niveles diferentes y con distintas intensidades. Más aún, se satisfacen en tres contextos: a) en relación con uno mismo (Eigenwelt); b) en relación con el grupo social (Mitwelt); y c) en relación con el medio ambiente (Umwelt). La calidad e intensidad tanto de los niveles como de los contextos dependerá de tiempo, lugar y circunstancia.

Todo lo anterior no podrá ser posible sin la generación de procesos educativos realmente de calidad que construyan a un sujeto social, político y económico capaz de satisfacerse a si mismo, a los grupo que pertenece y a la sociedad en

general.

“Los inicios del siglo XXI están colocando a los países del mundo ante una serie de disyuntivas tan cruciales que los obligan a repensar sobre sus sistemas más importantes como son el político, el económico, el social, el educativo, el religioso. Es así como distintos análisis se han llevado a cabo a nivel global y particular para concluir en algunos planteamientos que suponen cambios de políticas y por ende de metas y estrategias.

En Colombia, el sistema educativo no se ha escapado a ese análisis. Por fortuna ha estado en el centro del mismo motivado por una convicción determinante: *este país tiene que cambiar y el medio más seguro, que acoge a la mayoría de la población y que permite anticipar y garantizar que el cambio va a ser duradero, es a través de la educación de nuestra gente*”¹¹

6.2. Gestión de la Calidad en Educación

Calidad Educativa

“Calidad es hacer las cosas bien desde la primera vez, satisfacer las necesidades y requisitos de clientes internos y/o externos en forma continua, y es el arte de agregar valor, es decir lograr que los resultados de todo proceso sean los que más satisfagan al cliente, ojalá superando sus expectativas.

Algunos autores en materia educativa como Myron Tribus le han añadido a esta definición que *la calidad en educación es lo que hace del aprendizaje un placer y una alegría.*

¹¹ MEALS DE COLOMBIA S.A. Proyecto Educativo Líderes Siglo XXI. *Guía Práctica Para Implementar el Mejoramiento de la Calidad en la Educación.* Conceptos Básicos Sobre Calidad. Segunda edición. Pág. 5. Bogotá. 2002

Otros como la Secretaria de Educación de Nuevo León en México, dicen que la calidad en la educación es: satisfacer las necesidades de los usuarios del servicio educativo, planear y ejecutar bien desde la primera vez las acciones correctas para educar. Y hacer mejor cada día dichas acciones.

La calidad total en la escuela es incorporar la filosofía, valores, conocimientos y metodologías de calidad (Mejoramiento continuo) a todas las funciones y actividades del plantel”¹².

“Uno de los problemas que surgen al definir e identificar calidad es que, hasta que se generaron los principios del modelo de gestión de calidad, que tiene fundamento en las necesidades de los clientes, los parámetros para medir calidad estaban asociados con las características intrínsecas de un producto o servicio.

Desde la perspectiva del modelo de gestión de calidad, la calidad no es una característica exclusiva de un producto o servicio, tampoco es un concepto estático, ni tiene fundamento en el costo del producto o servicio.

Calidad es el beneficio o la utilidad que satisface la necesidad de un persona al adquirir un producto o servicio.

Desde esta perspectiva, la calidad tiene relación con la satisfacción de necesidades de los consumidores, clientes o usuarios. Es decir, con las necesidades o el gusto de personas que crean una demanda para ese producto. Pero, sobre todo, calidad es el resultado de un proceso de gestión integral que abarca todas las etapas de un proceso para llegar a producir un producto o servicio. En los términos mas simples calidad es un camino, no un destino”¹³

¹² Ibid. Pág. 18

¹³ LEPELEY, Maria Teresa. *Gestión y Calidad en Educación, Un modelo de Evaluación*. McGraw-Hill. Santiago de Chile.2001

“Una Institución educativa de calidad debe preocuparse no solo por obtener buenos resultados, sino además porque estos buenos resultados le permitan mantenerse exitosamente en el tiempo, gracias a que logra una forma de prever, planear y hacer las cosas bien. Esto le ayuda a enfrentar una realidad con cambios continuos y discontinuos debidos a la permanente innovación, al desarrollo científico y tecnológico, al cambio social, político y económico, entre otros.

Por esto, en las instituciones debe haber una permanente gestión de calidad de los procesos que allí se desarrollan.

Se entiende por gestión, la administración integral de todos los procesos de la institución, de una manera eficiente y eficaz, llevando a garantizar la satisfacción de los clientes y el éxito sostenible de la organización educativa

Se entiende por eficiencia: la optimización de los recursos par el logro de resultados y por eficacia: el logro de los resultados propuestos por la organización.

La gestión integral de calidad implica tres aspectos fundamentales:

1. **Direccionamiento Estratégico:** Es el elemento de la gestión en el cual se define par que existe la institución, cual es su filosofía, cuales son sus prioridades y su proyección en el corto, mediano y largo plazo. Es lo que sirve de base para la construcción del PEI.
2. **Gerencia de Procesos:** Es la gerencia del día a día, que permite mantener y mejorar los procesos de la institución. Tiene en cuenta los procesos administrativos, académicos y de soporte. La forma como son gerenciados estos procesos incide directamente sobre los resultados esperados y alcanzados, e igualmente, permite valorar la dinámica de mejoramiento

institucional.

Una concepción gerencial básica que apunta a lograr calidad y coherencia en la gestión es el llamado Ciclo PHVA (Planear, hacer, Verificar y Actuar correctiva y preventivamente), que dinamiza la relación entre las personas y los procesos de la institución

- 3. Liderazgo y transformación cultural: Es el elemento de la gestión que se refiere a la implementación de procesos deliberados y sistémicos, que permitan asegurar que los valores, principios, prácticas y comportamientos de todas las personas que integran la comunidad educativa estén alineados con las metas que se pretenden lograr.

Por otra parte la Responsabilidad de la Gestión de calidad debe ser liderada por un grupo directivo (rector y colaboradores inmediatos), sin embargo una de las acciones sugeridas para hacer evidente el compromiso con el mejoramiento continuo es definiendo una estructura que apoye las actividades requeridas durante el proceso ya que se necesita de un grupo de colaboradores para planificar e implementar las actividades de mejoramiento continuo.

Un grupo estructurado y definido de persona para trabajar en la gestión de calidad, permite la operacionalización de los planes y estrategias para alcanzar el éxito.

Dicho equipo o comité no llega a resolver problema, sino a educar en calidad, a coordinar las actividades y a dirigir el proceso de mejoramiento"¹⁴.

¹⁴ MEAL DE COLOMBIA S.A. Proyecto Educativo Líderes Siglo XXI. *Guía Práctica Para Implementar el Mejoramiento de la Calidad en la Educación*. Conceptos Básicos Sobre Calidad. Segunda edición. Pág. 5. Bogota. 2002

6.3. Responsabilidad Social Empresarial

“Es la respuesta que la empresa debe dar a las expectativas en los sectores con los cuales ella tiene relación, en materia de desarrollo integral de sus trabajadores y en el aporte a la comunidad que le permitió crecer y desarrollarse”

Manual Balance Social – ANDI - OIT

“Se trata de iniciativas voluntarias de carácter práctico que las empresas adoptan para tratar de ir más allá del mero cumplimiento de la legislación en toda una serie de ámbitos sociales, económicos y medioambientales.”

La Responsabilidad Social de las Empresas - El enfoque de la OIE

“La responsabilidad Social es una filosofía corporativa adoptada por la alta dirección de la empresa para actuar en beneficio de sus propios trabajadores, sus familias y el entorno social en las zonas de influencia de las empresas. En otras palabras, es una perspectiva que no se limita a satisfacer al consumidor, sino que se preocupa por el bienestar de la comunidad con la que se involucra”.”

Baltazar Caravedo

“Es la integración voluntaria por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medio ambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores.”

Fuente: Libro Verde de Bruselas

“Es la capacidad de una empresa de escuchar, atender, comprender y satisfacer las expectativas legítimas de los diferentes actores que contribuyen a su desarrollo Ethos”

www.ethos.org.br

“La Responsabilidad Social Empresarial es cumplir integralmente con la finalidad

de la empresa en sus dimensiones económica, social y ambiental en sus contextos interno y externo.”

www.cemefi.org.mx

Definición expresada en cuatro dimensiones:

- *Económica*. Es la responsabilidad de la empresa que se deriva del cumplimiento de su función tradicional, es decir, de la producción de bienes y servicios con el fin de obtener un beneficio determinado.
- *Legal*. Las actividades que las empresas desarrollan están sometidas a una serie de regulaciones que deben ser respetadas.
- *Ética*. Se refiere al conjunto de actividades y prácticas de las empresas que son juzgadas como correctas o incorrectas por la sociedad, aún sin estar escritas en la ley.

Carrol (1998)

Hace aproximadamente dos años atrás, la discusión y la visibilidad de las prácticas sociales de las empresas eran casi desconocidas. Pero bastaron algunos ejemplos sobresalientes a nivel global, como las multimillonarias donaciones de Ted Tu mer a las Naciones Unidas y de Bill Gates para el establecimiento de su propia fundación. Hoy la mayor de Estados Unidos con un patrimonio de algo más de 21 mil millones de dólares— para que el mundo de los negocios comenzara a mirar atentamente y a tratar de entender por qué estos señores de grandes fortunas decidían invertir esas fabulosas sumas de dinero en causas que no reportaban beneficio económico, pero que sí podían producir transformaciones sociales de importancia.

Ya no se trataba de aquella filantropía del empresario que movilizaba por imperativos morales de altruismo decidía donar dinero o bienes esporádicamente.

No se trataba tampoco de la filantropía estratégica, estructurada generalmente en torno a una fundación, con un presupuesto determinado y administrada por "managers".

Si bien todo esto sigue estando presente, la llamada "nueva filantropía" comienza a perfilarse como mucho más que eso. Algo nuevo está sucediendo en el mundo de los negocios. Una nueva variable se está incorporando en las estrategias empresarias, ya no de manera marginal o aleatoria, sino en el centro mismo de su razón de ser. No hay vergüenza en reconocer que es imperativo actuar en el campo social, fundamentalmente por interés propio.

El objetivo de las organizaciones empresariales es satisfacer necesidades sociales, para lo cual se estructuran bajo cierta lógica organizacional. El nuevo contexto social de fines del siglo XX y comienzos del XXI está forzando a introducir cambios en esa lógica de funcionamiento. Quizás mucho más interesante, y menos explorado aún, que los cambios tecnológicos y en los procesos productivos, sean las innovadoras incursiones de la empresa en el terreno social. Pasando de hoy en día de ser una moda a un imperativo de gestión empresarial¹⁵

La Responsabilidad se expresa de muchas formas, sin embargo ya existe una práctica activa, el voluntariado, que en muchas empresas esto ya se constituye en una orilla de todo lo que la RSE representa.

"El voluntariado es la base fundamental para la construcción de una sociedad civil.

El trabajo del desarrollo de una sociedad civil debe buscar comprender la

¹⁵ Instituto argentino de RSE Reflexiones latinoamericanas sobre RSE. *Responsabilidad Social Empresarial: Hacer o Perecer*. Editoriales, columnistas y otros aportes sobre Responsabilidad social empresaria (2002-2003)

naturaleza y alcance actual del voluntariado y enfocarse hacia este, con el fin de hacer un mejoramiento integral.

El voluntariado es universal, no un fenómeno de países de Occidente, o de países más desarrollados. Es una actividad humana fundamental que forma parte de las tradiciones, el legado y la realidad actual de cada cultura.

El voluntariado es una respuesta poderosa al llamado espiritual de servicio.

El fuerte impacto efectivo y sostenible del voluntariado requiere de manejo efectivo. El voluntariado debe planearse y administrarse. Ello requiere conocimientos y habilidades para movilizar y manejar a los voluntarios efectivamente.

El trabajo voluntario necesita organizaciones de liderazgo dedicado, tanto nacional como local. Las empresas a nivel mundial están cada vez más interesadas en cómo el trabajo voluntario puede ayudar a lograr sus metas estratégicas.

El voluntariado da poder a los que han estado marginados por sus comunidades. La tecnología tiene un gran potencial para ayudar a las personas a contactarse con otras y con el trabajo que pueden ejercer como voluntarios¹⁶.

¹⁶ www.risolidaria.cl / Fundación Prehumana. *10 Claves de la Acción Voluntaria en el Siglo XXI*.

7. PROPUESTA DE SISTEMATIZACIÓN

7.1. Problema

¿Por qué el Voluntariado Empresarial – Proyecto Educativo Líderes Siglo XXI es una práctica acertada de Responsabilidad Social Empresarial en Cartagena?

A partir de experiencia vivida en el Voluntariado Empresarial-Proyecto Educativo Líderes Siglo XXI en Cartagena surge la iniciativa de analizar el proceso desarrollado, desde una perspectiva de Responsabilidad Social Empresarial.

De ahí que se pretenda hacer un análisis que permita interpretar y comprender la dinámica responsable de los actores y el valor social que adquieren sus acciones, para entender la trascendencia del proyecto.

7.2. Justificación

Es de vital importancia documentar la experiencia en mención y a partir de su análisis como práctica acertada de responsabilidad social empresarial motivar a otras empresas e instituciones educativas a vincularse en el proyecto concientes de que en este se da la oportunidad de aportar a mejorar la calidad de vida de la sociedad Cartagenera.

7.3. Delimitación

7.3.1. Temporal

El proyecto Voluntariado Empresarial es Coordinado por Fundación Mamonal en alianza con Empresarios por la Educación y Fundación Crem Helado, desde Febrero de 2004 y se tiene proyectado continuar ejecutándolo hasta el 2008

7.3.2. Espacial

El proyecto tiene como principal escenario las Instituciones Educativas y se apoya en otros espacios como las instalaciones de la Fundación Mamonal y de las empresas.

7.3.3. Población

Voluntarios de las Empresas, Directivos de las instituciones educativas, docentes, padres de familia y estudiantes.

7.3.4. Componentes

7.3.4.1. Fundamentos de Responsabilidad Social Corporativa que sustentan la practica del Voluntariado Empresarial en Cartagena

Preguntas orientadoras

- ¿Cuáles son las concepciones de los voluntarios y los miembros del equipo de gestión de calidad respecto al tema de RSE?
- ¿Como aplican los voluntarios de las empresas y los miembros de los equipo de gestión de calidad los conceptos de RSE a la experiencia del Voluntariado Empresarial-Proyecto Educativo Lideres Siglo XXI?

7.3.4.2. Perfiles de los Protagonistas Responsables

Preguntas orientadoras

- Se encuentran expresas en una ficha demográfica (Ver anexo 8.2.3)

7.3.4.3. Factores que Determinan el Éxito del Acompañamiento de los Voluntarios a las Instituciones Educativas en Cartagena

Preguntas orientadoras

- ¿Cuáles son los aspectos que han influido positiva y negativamente en el proceso de acompañamiento de las Empresas a las Instituciones Educativas?

7.3.4.4. Relación Costo-Beneficio de la Práctica Voluntariado Empresarial en Cartagena

Preguntas orientadoras

- ¿Cual es el costo que le atribuyen los voluntarios y los miembros del Equipo de gestión a su participación en el Voluntariado Empresarial- Proyecto Educativo Lideres Siglo XXI?
- ¿Cuál es el beneficio que le atribuyen los voluntarios y los miembros del equipo de gestión a su participación en el Voluntariado Empresarial- Proyecto Educativo Lideres Siglo XXI?

7.4. Objetivo

Identificar los elementos que constituyen al Voluntariado Empresarial-Proyecto Educativo Lideres Siglo XXI como una practica acertada de Responsabilidad Social Empresarial

7.5. Plan Operativo

7.5.1. Metodología

Es pertinente, para esta sistematización utilizar guías de entrevistas semiestructuradas, que permitan recolectar información pertinente para dar respuesta a los interrogantes planteados y finalmente dar explicación al problema.

Por otra parte se aplicara una ficha demográfica que facilite la determinación de los perfiles de los participantes en el proyecto

También se conformaran y trabajara con grupos focales, con el fin de hacer una retroalimentación de los distintos componentes del problema de sistematización

7.5.2. Cronograma

Año 2006							
ACTIVIDAD	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO
Recolección de información Primaria voluntarios y miembros de los equipos de gestión – Aplicación de entrevistas semiestructuradas							
Organización y análisis de la información							
Conformación y trabajo con grupo focales (Voluntarios y miembros de los equipos de gestión de la calidad)							
Organización y análisis de la información							
Elaboración del Informe de la Sistematización							
Presentación y divulgación del informarme final de la sistematización a los actores del proyecto para su validación							
Presentación del Informe final a Fundación Mamonal – Empresarios por la Educación y Fundación Crem Helado (Meals)							

7.5.3. Presupuesto

RUBRO	INVERSIÓN
Transporte	\$ 200.000
Papelería	\$ 100.000
Refrigerios	\$ 200.000
INVERSIÓN TOTAL	<u>\$ 500.000</u>

8. ANEXOS

8.1. Del Proyecto Voluntariado Empresarial

8.1.1. De la Vinculación de las Empresas al Proyecto

8.1.1.1. Carta Modelo de Autorización

Cartagena de Indias, D.T. y C, __ de _____ de 200

Doctora
ROXANA SEGOVIA DE CABRALES
Directora Ejecutiva
Fundación Mamonal
Cartagena

REF. AUTORIZACIÓN VOLUNTARIADO EMPRESARIAL

Apreciada doctora Roxana:

Por medio del presente, nos permitimos autorizar a: (Nombres y cargos) para que participen en el Voluntariado Empresarial en la Institución Educativa

Los voluntarios podrán dedicar 1 ó 2 horas semanales al proyecto.

Adjuntamos formularios de inscripción de voluntarios diligenciados.

Cordialmente,

GERENTE
CC. (EMPLEADO)
(JEFE INMEDIATO)

DIRECTOR(A) RRHH

110

8.1.1.2. Ficha Sociográfica de la Empresa

Nombre de la organización: _____

Dirección: _____ Teléfono: _____

Fax: _____ E-mail: _____

Barrio: _____ Sector al que pertenece: _____

◆ Actividad económica: _____

◆ Alcance del mercado de la compañía: Nacional _____ Regional _____
Internacional _____

◆ No. de empleados: _____

◆ La organización ha implementado esquemas de gestión en Calidad: Si _____
No _____

Cuales: _____

Desde que fecha: _____

◆ Cuentan con algún tipo de certificación: (los, Sellos de calidad, Premio Colombiano, etc.)

Si _____ No _____

Cual _____

◆ Asociaciones de empresas a la que pertenece: _____

◆ Nombre del Gerente General o Presidente : _____

◆ Nombre y cargo de la persona encargada del proyecto _____

◆ Fecha de inicio en el proyecto: _____ Grupo al que pertenece: _____

◆ Institución educativa que acompaña: _____

◆ Persona encargada de la institución _____

Persona que diligencia el presente formato: _____

Fecha diligenciamiento: _____

111

8.1.1.3. Formulario de Inscripción de Voluntarios

1. Nombre del Empleado:

2. Profesión:

3. Estudios de Postgrado:

4. Otros Estudios:

5. Nombre de la Empresa:

6. Cargo que desempeña:

7. Area/Departamento:

8. Jefe Inmediato:

9. Antigüedad en la
empresa:

10. Teléfonos:

11. Fax:

12. Celular:

13. Correo Electrónico:

Firma: _____

Fecha: _____

8.1.1.4. Documento de Acuerdo entre la Empresa y la Institución Educativa

CONSIDERANDOS

- 1) Que la empresa _____ está interesada en contribuir al mejoramiento de los procesos de gestión educativa y transformación cultural a través del trabajo conjunto entre empresas e instituciones educativas basado en un enfoque de mejoramiento continuo.
- 2) Que la Institución Educativa _____ está interesada en mejorar la calidad de su servicio educativo.
- 3) Las partes manifiestan su intención de participar activamente en el proyecto educativo "LIDERES DEL SIGLO XXI" y para ello han decidido celebrar el presente Documento de Acuerdo que es producto de su buena voluntad y refleja su intención de unir esfuerzos y con ello contribuir al desarrollo de la educación en Cartagena y en especial de las clases menos favorecidas.
- 4) Que el Proyecto Educativo LÍDERES SIGLO XXI tiene como fundamentos de trabajo: a. Las instituciones educativas son organizaciones de calidad. b. El estudiante es el eje central de los procesos educativos. c. La educación busca la formación integral de los estudiantes. d. Las instituciones educativas poseen procesos pedagógicos que motivan al aprendizaje continuo. e. Los docentes son facilitadores del proceso educativo y están en permanente desarrollo. f. Las familias están comprometidas con la formación de los estudiantes a través de un trabajo en equipo con la institución. g. Las organizaciones educativas de calidad están enfocadas a la comunidad. i. Todos los integrantes de la comunidad educativa están en permanente desarrollo.

COMPROMISO DE LAS PARTES

LA EMPRESA se compromete a:

- 1) Asesorar a la institución educativa en la implementación de procesos de mejoramiento de la calidad.
- 2) Aportar su experiencia empresarial al mejoramiento de los procesos de la institución.
- 3) Enseñar metodologías novedosas de gestión.
- 4) Aportar sugerencias como cliente externo del proceso de educación.
- 5) Cuestionar los procesos desde su perspectiva empresarial.
- 6) Realizar el seguimiento de las acciones y a fomentar espacios de intercambio y aprendizaje con las instituciones educativas.
- 7) Reunirse mínimo 1 vez al mes con la institución asesorada.
- 8) Asistir a la reunión trimestral programada por la coordinación del proyecto, con el fin de compartir experiencias y actualizarse en temas de educación.
- 9) Establecer un proceso de seguimiento al desarrollo del proyecto a través de indicadores que permitan evaluar la gestión del acompañante.

LA INSTITUCION se compromete a:

- 1) Aplicar los principios de mejoramiento y gestión adaptándolos a las necesidades institucionales.
- 2) Traducir las necesidades de los clientes en servicios de calidad.
- 3) Ampliar el horizonte institucional y mejorar los procesos con base en el aporte de otros.
- 4) Proyectar la institución hacia el largo plazo, dar una perspectiva de futuro
- 5) Con respecto a reuniones mensuales de seguimiento con la Fundación Mamonal, entidad que coordina el Proyecto en Cartagena:
 - La asistencia **permanente** del rector(a)
 - La asignación de representantes fijos para las reuniones, incluido el rector.
 - La institución que falte a 2 reuniones seguidas se le hará un llamado de atención por escrito, con la ausencia a 3 reuniones seguidas, se considerará desvinculada la institución del proyecto.

114

- La Fundación Mamonal, hará un estricto control de las tareas dejadas para las reuniones. Con 2 fallas en la entrega de tareas, se hará un llamado de atención por escrito. Con 3 fallas la institución se considerará desvinculada del proyecto

PERFECCIONAMIENTO

Este Documento de Acuerdo requiere para su perfeccionamiento únicamente la firma de las partes que la suscriben.

En constancia de lo anterior se firma en la ciudad de Cartagena el _____ de _____ de dos mil cuatro (2004).

POR LA EMPRESA

Nombre:

Cargo:

POR LA INSTITUCION

Nombre:

Cargo:

8.1.2. De la Vinculación de las Instituciones Educativas al Proyecto

8.1.2.1. Ficha Sociográfica de la Institución Educativa

Fecha de diligenciamiento: _____

Nombre de la Institución: _____

Nit: _____ Código Dane: _____

(Para los colegios oficiales con varias sedes responder teniendo en cuenta la información de todas estas)

No de sedes	
No Estudiantes	
No coordinadores	
No profesores	
No de cursos	
No Grados	
No orientadores	
No administrativos	

Teléfonos: _____ fax: _____

Correo electrónico: _____

Ciudad: _____ Localidad: _____ Barrio: _____

Dirección: _____ Estratos a los que atiende: _____

- Tipo: Público: _____ Privado: _____ Urbano: _____ Rural: _____
- Carácter: Masculino: _____ Femenino: _____ Mixto: _____
- Modalidad: Técnico: _____ Académico: _____ Comercial: _____ Pedagógico: _____
- Calendario: A _____ B _____ C _____
- Jornada: Mañana: _____ Tarde: _____ Nocturna: _____ única: _____

116

- Nombre del rector:

- Nombres de coordinador(es):

- Asociaciones de colegios a las que pertenece:

- La institución cuenta con alguna certificación (Galardón a la excelencia, mención de honor etc.)

Si _____ No _____ Cual _____

- Resultados de las últimas pruebas ICES: Promedio General _____

Año: _____							
NIVEL	Muy Inferior	Inferior	Bajo	Medio	Alto	Superior	Muy superior

- Resultados de las últimas pruebas SABER:

Año: _____			Año: _____		
GRADO	PRUEBA	PROMEDIO	GRADO	PRUEBA	PROMEDIO
5°	LENGUAJE		5°	C. NATURALES	
5°	MATEMATICAS				
9°	LENGUAJE		9°	C. NATURALES	
9°	MATEMATICAS				

- Conteste teniendo en cuenta el PEI de la IE.

MISIÓN: _____

VISIÓN: _____

- ¿Existe un diagnóstico vigente de la IE? SI _____ Fecha: _____ NO _____
- ¿Existe un sistema o herramientas de medición de la Gestión Institucional? SI _____ NO _____
- Nombre y cargo de la persona encargada del proyecto Lideres Siglo XXI:

- Fecha de inicio en el proyecto: _____ Grupo al que pertenece: _____
- Empresa o entidad acompañante:

- Nombre y cargo de la persona encargada de la empresa:

- Nombre y cargo de la persona que diligencia este formato:

- Firma de quien diligencia _____

8.1.3. De Control y Seguimiento del Proyecto

8.1.3.1. Indicadores de Gestión del Proyecto Educativo Lideres Siglo XXI

NOMBRE DEL INDICADOR	FORMA DE CALCULO	PERIODICIDAD
1. % DE ASISTENCIA DE LOS COLEGIOS A LA REUNION MENSUAL	# de colegios que asisten por grupo / total de colegios del grupo.	MENSUAL
2. % DE ASISTENCIA DE LOS EMPRESARIOS A LAS REUNIONES PROGRAMADAS.	# de empresas que asisten por grupo / total de empresas del grupo	TRIMESTRAL (de acuerdo a lo definido para cada grupo)
3. # TOTAL DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS EN EL PROYECTO	Sumatoria de instituciones vinculadas.	TRIMESTRAL
4. # TOTAL DE EMPRESAS O INSTITUCIONES ACOPAÑANTES EN EL PROYECTO	Sumatoria de empresas vinculadas.	TRIMESTRAL
5. % DE DESERCIÓN DE COLEGIOS EN EL PROYECTO	# de colegios que se retiran del proyecto en un trimestre / el # total de colegios en el periodo	TRIMESTRAL (indicando las causas de retiro)
6. % DE DESERCIÓN DE EMPRESAS EN EL PROYECTO	# de empresas que se retiran del proyecto en un trimestre / el # total de empresas en el periodo	TRIMESTRAL (indicando las causas de retiro)

7. % CUMPLIMIENTO DE PLAN DE TRABAJO CON LOS GRUPOS.	Total de actividades realizadas en el periodo / total de actividades planeadas realizar.	TRIMESTRAL (de acuerdo al plan definido para cada grupo)
8. % DE SATISFACCIÓN CON EL PROYECTO (colegios y empresas)	% de respuestas en excelente y bueno de acuerdo a encuesta realizada al final del año,	ANUAL (mes de noviembre)
9. % AVANCE DE LAS INSTITUCIONES EVALUADAS.	Promedio total de las calificaciones obtenidas por las instituciones evaluadas en el año de acuerdo a herramienta de seguimiento.	ANUAL (se desarrolla durante el año y se contabiliza al final).

8.1.3.2. Control de Asistencia de las Instituciones Educativas y sus rectores a las reuniones mensuales

No.	INSTITUCION EDUCATIVA	% ASISTENCIA	% ASISTENCIA RECTOR(A)
1	I.E.T.P		
2	I.E. MADRE GABRIELA		
3	I.E. 20 DE JULIO		
4	C.E. DE ARARCA		
5	IESFA		
6	I.E. JOSE MARIA CORDOBA		
7	I.E. FE Y ALEGRIA LAS GAVIOTAS		
8	I.E. OLGA GONZALEZ ARRAUT		
9	I.E. SAN JUAN DE DAMASCO		
10	INETEB		
11	C.E. NRA. SRA. DEL BUEN AIRE		

120

8.1.3.3. Control de Asistencia de las Empresas y los Coordinadores del Voluntariado alas Reuniones Bimestrales y las Reuniones Mensuales de las Instituciones Educativas

No.	EMPRESA	% ASISTENCIA REUNION DE COORDINADORES	% ASISTENCIA REUNION MENSUAL IEs
1	ABOCOL		
2	DOW QUIMICA		
3	POLYBAN		
4	LAMITECH		
5	PETCO		
6	SURTIGAS		
7	ECOPETROL		
8	PROTECCION		
9	PROPILCO		
10	ACUACAR		
11	CIA. HARINERA INDUSTRIAL		
12	HOTEL LAS AMERICAS		

8.1.3.4. Formato de evaluación de reuniones y/o eventos

FUNDACIÓN MAMONAL - EVALUACIÓN DE EVENTOS						
EVENTO:						
LUGAR:						
FECHA:						
Su opinión es importante para mejorar el desarrollo de las reuniones de la FUNDACIÓN MAMONAL, usted hace parte de este mejoramiento.						
CALIFICACIÓN: de 1 a 5; siendo (1) la calificación más baja y (5) la más alta						
DESARROLLO (Califique de 1 a 5)	5	4	3	2	1	NS/NR
¿Cómo le pareció la agenda del día?						
¿Se cumplió el objetivo del evento?						
¿Quedaron claros los temas tratados?						
¿Quedaron claros los compromisos trazados?						
TIEMPO	5	4	3	2	1	NS/NR
Puntualidad						
Manejo del tiempo						
ASISTENCIA (Califique de 1 a 5)	5	4	3	2	1	NS/NR
¿Cómo le Pareció la asistencia en términos de cantidad?						
LOGÍSTICA (Califique de 1 a 5)	5	4	3	2	1	NS/NR
Organización						
Atención de la Empresa Anfitriona						
Equipos de ayudas Audiovisuales						
Comentarios:						

8.1.3.5. Formato de evaluación del Proyecto Educativo Lideres Siglo XXI

1. El desarrollo de los temas y la metodología desarrollada por el proyecto ha sido:
 EXCELENTE ___ BUENO ___ REGULAR ___ MALO ___

Explique su respuesta:

2. Cómo califica la aplicabilidad del proyecto en la institución educativa?
 EXCELENTE ___ BUENO ___ REGULAR ___ MALO ___

Explique su respuesta:

3. Cómo califica el enriquecimiento de su institución con el trabajo realizado en el proyecto líderes?

EXCELENTE ___ BUENO ___ REGULAR ___ MALO ___

Explique su respuesta:

4. Cómo evalúa la logística de las reuniones? (sitio, horario, refrigerio, material)

EXCELENTE ___ BUENO ___ REGULAR ___ MALO ___

Explique su respuesta:

5. Cómo evalúa las reuniones en cuanto al cumplimiento de las metas previstas?

EXCELENTE ___ BUENO ___ REGULAR ___ MALO ___

Explique su respuesta:

6. Cómo evalúa el manejo de las temáticas y las reuniones por parte de la facilitadora de Meals de Colombia?

EXCELENTE ___ BUENO ___ REGULAR ___ MALO ___

Explique su respuesta:

7. En caso de que tenga empresa, cómo califica el apoyo que ésta le brinda?

EXCELENTE ___ BUENO ___ REGULAR ___ MALO ___

Explique su respuesta:

8.1.4. De informes del Coordinador local (Fundación Mamonal) del Proyecto Educativo Lideres Siglo XXI

8.1.4.1. Formato Informe Gerencial del Coordinador local al Coordinador Nacional del proyecto

MEDIDAS DE EFECTIVIDAD	Meta 2004	ENE	FEB	MAR	I TRIM
1. % ASISTENCIA COLEGIOS REUNION MENSUAL					
2. # DE INSTITUCIONES					
3. # DE EMPRESAS					
5. % DE CUMPLIMIENTO DEL CRONOGRAMA DE TRABAJO CON GRUPOS (trim)					
6. % DE SATISFACCION CON EL PROYECTO (anual)					
7. % DESERCIÓN COLEGIOS (trim)					
8. COLEGIOS INACTIVOS (trim)					
9. % DESERCIÓN EMPRESAS (trim)					
10. % CUMPLIMIENTO LOGROS (anual)					

ACTIVIDADES REALIZADAS EN EL TRIMESTRE:	LOGROS:
INCUMPLIMIENTOS	SITUACIONES A RESALTAR DE LOS GRUPOS E INSTITUCIONES:
ACCIONES PRIORITARIAS PROXIMO TRIMESTRE:	

8.2. Fotos



Equipos de Gestión de Calidad





Voluntarios - Reunión Bimestral de Coordinadores





Reunión Mensual de Seguimiento con Instituciones Educativas



BIBLIOGRAFÍA

AA.VV.(1998). *Ciencia, tecnología y sociedad ante la educación. Monográfico. Revista Iberoamericana de educación.* Ed. OEI: Madrid.

AA.VV. (1997). **Educación ambiental para el desarrollo sostenible.** 7V "Cajas amarillas". Dirección General de Calidad y Evaluación Ambiental. Ministerio de Medio Ambiente. Madrid.

AA.VV.(1995). *Medir y evaluar el desarrollo.* Monográfico. **Revista internacional de Ciencias Sociales.** Ed. UNESCO.

ARGIBAY, M.; CELORIO, C.; CELORIO, J.J.; UNAMUNO, M. (1996). **Junta Mundos. Guía didáctica de Educación para el Desarrollo.** Ed.Hegoa. Bilbao

CABEZAS GONZÁLEZ, Bernardino. **Paradigma de las Ciencias Sociales: Hacia el nuevo orden. Nueva forma de mirar, de ver y de hacer.** Universidad Complutense de Madrid

DELICH, Francisco (1998). *Educación, modernidad y democracia: problemas y perspectivas.* En **Democracia, desarrollo e integración.** OEI. Ed.Troquel. Argentina.

FERRATER MORA, J. Diccionario de filosofía. 4 tomo. Barcelona. 1994

GALLART, M^a. A. (1998). *Los cambios en la relación escuela-mundo laboral.* En **Democracia, desarrollo e integración.** OEI. Ed.Troquel. Argentina.

GARCIA, Angeles (1998). *Las transformaciones educativas. La experiencia de la Unión Europea.* En **Democracia, desarrollo e integración.** OEI. Ed.Troquel. Argentina.

GIL, Daniel (1998). *El papel de la educación ante las transformaciones científico-tecnológicas.* En **Democracia, desarrollo e integración.** OEI. Ed.Troquel. Argentina.

GIMENO, José. (1998). *Cambios culturales y transformaciones curriculares.* En **Democracia, desarrollo e integración.** OEI. Ed.Troquel. Argentina

GIMENO,J; PEREZ, A.I. (1992) **Comprender y transformar la enseñanza.** Ed. Morata

GIROUX, H.A. (1990). **Los profesores como intelectuales. Hacia una pedagogía crítica del aprendizaje.** Ed.Paidós/MEC. Barcelona

ICONETC. **Guía Para la Implementación de la Norma ISO 9001 en establecimientos de educación preescolar, básica, media y establecimientos de educación no formal**,GTC 200. Bogota. 2005

INTERMON (1999). *Educación ahora: rompamos el círculo de la pobreza.* **Fundación Intermon/Oxfam Internacional.** Barcelona

Instituto argentino de RSE **Reflexiones latinoamericanas sobre RSE Editoriales, columnistas y otros aportes sobre Responsabilidad Social empresarialL** (2002-2003) Responsabilidad Social Empresarial: Hacer o Perecer

JIMENEZ, Luis M. (1996). **Desarrollo sostenible y economía ecológica.** Ed.Síntesis. Madrid.

MAX-NEEF Manfred A. **DESARROLLO A ESCALA HUMANA: Conceptos, aplicaciones y algunas reflexiones.** Editorial Nordan-Comunidad. 1993

MEALS DE COLOMBIA S.A. Proyecto Educativo Líderes Siglo XXI. **Guía Práctica Para Implementar el Mejoramiento de la Calidad en la Educación.** Conceptos Básicos Sobre Calidad. Segunda edición. Pág. 5. Bogota. 2002.

LEPELEY, Maria Teresa. **Gestión y Calidad en Educación, Un modelo de Evaluación.** McGraw-Hill. Santiago de Chile.2001.

ONU. (1997) **La situación social en el mundo.** Departamento de Información Económica y Social y de Análisis de Políticas. ONU. Nueva York.

OIE - **La Responsabilidad Social de las Empresas.**

PALOS, José (1998). *Educación Ambiental.* En **Enciclopedia General de la Educación.** V-3. Ed.Oceano.

PALOS, José. Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura.. **Educación y desarrollo sostenible** Universidad de Barcelona

PALOS, José (1998) **Educar para el futuro: temas transversales del currículum.** Ed. Desclée de Brouwer. Bilbao.

QUINTERO, Ángela Maria. 1999.

SERRAO, Roberto.(1988). *Las nuevas estrategias de la educación permanente frente a la problemática del desempleo*. En **Democracia, desarrollo e integración**. OEI. Ed.Troquel. Argentina.

URZÚA, Raúl. DE PUELLES, Manuel y TORREBLANCA, José Ignacio. **La educación como factor de desarrollo**. Documento de consulta* presentado a la V Conferencia Iberoamericana de Educación y que fue utilizado como base para la elaboración de la «*Declaración de Buenos Aires*».

VALDES, Tomás (1998). *Educar para el S-XX*. . En **Democracia, desarrollo e integración**. OEI. Ed.Troquel. Argentina

VÉLEZ, Olga. **Modelos contemporáneos de actuación profesional**. Docente Universidad de Antioquia. Medellín-Colombia

SITIOS WEB:

www.risolidaria.cl / Fundación Prehumana. *10 Claves de la Acción Voluntaria en el Siglo XXI*.

www.lideressigloxxi.com.co/quienes.htm

www.fundacionmamonal.org/es/programas-sociales.htm

www.cemefi.org.mx