



Fundación
Juan Felipe
Gómez Escobar



DIALOGANDO Y CONSTRUYENDO TRES EXPERIENCIAS DE PRÁCTICAS: UNA MISMA FORMACION PROFESIONAL EN TRABAJO SOCIAL

CUADERNO DE TRABAJO



**KEYLA AVENDAÑO ALVAREZ
ANDREA CARABALLO PEREZ
MELISSA RUIZ MENDOZA**

**UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y EDUCACION
PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL
CARTAGENA DE INDIAS D. T. y C.
2013**



**“DIALOGANDO Y CONSTRUYENDO TRES EXPERIENCIAS DE PRÁCTICAS: UNA MISMA FORMACION
PROFESIONAL EN TRABAJO SOCIAL”
CUADERNO DE TRABAJO
BASADO EN LAS EXPERIENCIAS DE LA ESCUELA NAVALDE CADETES “ALMIRANE PADILLA”, FUNDACION
MAMONAL y FUNDACION JUAN FELIPE GOMEZ ESCOBAR**

**KEYLA AVENDAÑO ALVAREZ
ANDREA CARABALLO PEREZ
MELISSA RUIZ MENDOZA**

**Docente Asesora
MARELIS CASTILLO DE LA TORRE
Trabajadora Social**

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

2013

AGRADECIMIENTOS

Nuestros más sincero agradecimiento a Dios, por habernos acompañado y guiado a lo largo de esta carrera, por ser nuestra fortaleza en los momentos de debilidad y por brindarnos la oportunidad de adquirir experiencia y nuevos aprendizajes en este momento de nuestras vidas.

Queremos agradecer de manera especial a nuestros padres, Ángel y Yomaria, Joaquín y Rut, Domingo e Ivís, por ser el apoyo en todo momento, por los principios y valores que nos han inculcado, por brindarnos la mejor educación a lo largo de nuestras vidas y sobre todo por ser un ejemplo a seguir. A Nuestros Hermanos y Amigos: Karina R, Luz R, Edwar A, Cristian A, Andres L, Angelica C, Angel C, Manuel P, La Elite.

K. Avendaño: A Juan Camilo, por compartir conmigo sus conocimientos y sobre todo su amistad.

A. Caraballo: A Christian, gracias por siempre creer en mí, por tu amor y apoyo incondicional.

M. Ruiz: A Jairo, por ser parte de mi vida, por haberme apoyado en todo momento, y por su amor incondicional.

Hacemos público nuestro agradecimiento a nuestra docente tutora Marelis Castillo por su invaluable apoyo y orientación para la realización de este cuadernillo de trabajo.

No podemos dejar de agradecer a la Fundación Mamonal, Fundación Juan Felipe Gómez Escobar y la Escuela Naval de Cadetes Almirante Padilla, por ser los espacios que nos brindaron la maravillosa oportunidad de crecer profesional y personalmente y poner en práctica todos los conocimientos adquiridos.

Queremos agradecer a quienes fueron nuestros coordinadores de prácticas en los respectivos campos; Iván Pardo, Hania Fajardo, Heidi Barranco, Gloria Sánchez, Dairson Barrios y Sindy Reales, muchas gracias por el apoyo y la confianza que siempre tuvieron en nosotras.

Agradecemos en general a todas las personas que de alguna forma contribuyeron al cumplimiento de esta meta.

A todos y todas muchas Gracias.

ABSTRACT

This workbook report responds to social work in the fields of business management and local development, as a result of intensive practical experience in three areas of intervention: Escuela Naval de Cadetes “Almirante Padilla” (ENAP), Fundación Mamonal and Fundación Juan Felipe Gómez Escobar (FJFGE) during the first and second half of 2013 and is presented as a contribution to the students who begin the process of an internship, and further encourage commitment, responsibility, proactivity and ethical sense in order to enable meaningful experiences that promote professional work and to understand that this approach to social realities is marked by expectations, worries, tensions and changes but equally should be handled as a first reference for personal, professional, discipline and work performance of the students in training.

The first part of the paper focuses on professional social work intervention, their concepts, rationale, and intent; the second chapter refers to the methodological route from the description of the areas of intervention, insertion strategies, and functions of the Social Worker, skills and competences that the student have to develop to enroll in a process of traineeship. Ultimately some final thoughts which highlight the importance of the process of the trainee student in the vocational training and the building exercise of this workbook as a contribution to it.

Key words: process, students, social work, areas of intervention, intensive traineeship.

RESUMEN

Este cuaderno de trabajo da cuenta del trabajo social en los campos de gestión empresarial y desarrollo local, como resultado de la experiencia de las prácticas intensivas en tres espacios de intervención: Escuela Naval de Cadetes Almirante Padilla (ENAP), Fundación Mamonal y Fundación Juan Felipe Gómez Escobar (FJFGE) durante el primer y segundo semestre del año 2013 y se presenta como un aporte para que las y los estudiantes que inician el proceso de prácticas tengan un referente en este nivel de formación, además incentive el compromiso, la responsabilidad, la proactividad y el sentido ético con el objetivo de posibilitar experiencias significativas que contribuyan al seguir fundamentando el quehacer profesional y a entender que este acercamiento con las realidades sociales está marcado por expectativas, inquietudes, tensiones y cambios pero que de igual forma se deben manejar como un primer referente para la construcción personal, profesional y laboral del estudiante en formación y de la disciplina en general.

La primera parte del documento se centra en la intervención profesional de Trabajo Social, sus concepciones, fundamentos, intencionalidad; el segundo capítulo hace referencia a la ruta metodológica desde la descripción de los espacios de intervención, las estrategias de inserción, las funciones del y la trabajador(a) social y las habilidades y/o competencias que ha debido desarrollar el o la estudiante para iniciar un proceso en la práctica. En última instancia se realizan unas reflexiones finales que permiten resaltar la importancia del proceso de la práctica en la formación profesional y del ejercicio de construcción de este cuaderno de trabajo como una contribución al mismo.

Palabras claves: proceso, estudiantes, trabajo social, espacios de intervención, prácticas intensivas.

CONTENIDO

PRESENTACION	8
CAPITULO I	
LA INTERVENCIÓN PROFESIONAL	10
1. Concepciones de Intervención Profesional.....	10
2. Fundamentos de la Intervención Profesional.....	11
2.1. Sujetos de Intervención.	11
2.2. El Contexto.	11
2.3. La Intencionalidad.....	12
2.4. Fundamento Epistemológico.	12
2.6. Fundamento Conceptual.	13
2.7. Fundamento Etico-Politico.....	14
2.8. Fundamento Ontológico.	14
2.9. La Metodología.	15
2.10. El Método.	16
2.11. El Objeto de Intervención.	17
3. Elementos fundamentales para la Intervención Profesional desde la Malla Curricular del Programa de Trabajo Social de la Universidad de Cartagena.	18
3.1. Campos de Intervención que desde la asignatura de Prácticas permitieron el desarrollo de la Intervención Profesional.....	22
CAPITULO II	
RUTA METODOLOGICA	24

1. Descripción de los Espacios de Intervención.	24
2. Estrategias de Inserción a los Espacios de Intervención Profesional.....	26
3. Funciones del y la Trabajador(a) Social que se identifican en el Espacio de Intervención.....	27
4. Competencias y habilidades que se deben llevar al Espacio de Prácticas	29
5. Objeto de Intervención.	31
6. Objetivo de la Práctica.....	31
7. Fundamentación Teórica.....	32
8. Procesos Desarrollados.	37
CAPITULO III	
REFLEXIONES FINALES	39
ANEXOS.....	42
ANEXO A: ENCUESTAS ESTUDIANTES DECIMO SEMESTRE.....	42
ANEXO B: REGISTRO FOTOGRAFICO.....	49
BIBLIOGRAFÍA.....	54

PRESENTACION¹

Teniendo en cuenta que el Trabajo Social se posesiona e influye cada día más en los contextos locales, regionales, nacionales y globales; demanda de los y las profesionales mayor compromiso, aprehensión y asertividad al enfrentar los fenómenos, situaciones y problemas sociales, convirtiéndose en un reto para las instituciones de formación.

El programa de Trabajo Social de la Universidad de Cartagena, teniendo en cuenta las necesidades de los contextos y el principio institucional de mantenerse “siempre a la altura de los tiempos”, busca brindar conocimientos y herramientas que le permitan a las personas desempeñarse como “trabajadores(as) sociales con alta calidad profesional, capaces de intervenir de manera responsable y creativa en espacios y proyectos de interacción social en la localidad, la región y el país, en razón de su sólida fundamentación epistemológica, ético-política, teórica y metodológica, a partir de procesos académicos flexibles, investigativos, de docencia problematizadora, de proyección social y compromiso con el desarrollo humano integral”. (Universidad de Cartagena, 2013)

Ahora bien en este proceso no solo se obtiene formación teórica para la intervención social, también hay espacios para la experiencia y puesta en práctica de los conocimientos adquiridos en las aulas de clases. Es precisamente a este momento

¹Se aclara que las definiciones de los Fundamentos de la Intervención de Trabajo Social son construcciones propias, producto de la recopilación de notas, reflexiones y búsqueda bibliográfica realizadas durante la formación de los ocho semestres anteriores a la experiencia de las practicas intensivas, además de tener sustento en autores como Rosa Maria Cifuentes, Lorena Molina, Nelía Tello, Margarita Rozas, Alfredo Carballeda, entre otros. En la bibliografía se anexa la referencia de los autores consultados para el apoyo de los conceptos definidos. reflexiones y búsqueda bibliográfica realizadas durante la formación de los ocho semestres anteriores a la experiencia de las practicas intensivas, además de tener sustento en autores como Rosa Maria Cifuentes, Lorena Molina, Nelía Tello, Margarita Rozas, Alfredo Carballeda, entre otros. En la bibliografía se anexa la referencia de los autores consultados para el apoyo de los conceptos definidos.

al que hacemos referencia, donde la incertidumbre y las expectativas de enfrentarse a un nuevo espacio de aprendizaje pueden llevar a los(as) estudiantes a sentirse inseguros y predispuestos a los campos de práctica².

Este cuaderno de trabajo está dirigido a estudiantes de Trabajo Social de la Universidad de Cartagena, que se encuentren en el nivel de prácticas intensivas (noveno y décimo semestre); el cual pretende ser una herramienta que les ayude a orientar su intervención en los campos del quehacer profesional, a los que harán frente en esta etapa de la formación profesional. Este documento surgió del interés de dejar un legado como trabajadoras sociales en formación a nuestra profesión y apoyar a nuestros pares y futuros colegas, que llegan a este nivel con dudas, inquietudes, expectativas y en algunas ocasiones temor a lo desconocido³.

Inicialmente se hace mención de aquellos conceptos que fundamentan la intervención profesional, definiéndolos desde reflexiones producto de análisis teóricos realizados a diferentes autores en los ciclos de formación académica anteriores (Básico y Profesional), luego se describirá la ruta metodológica para la intervención de trabajo social en las áreas de desarrollo local y gestión empresarial, como fruto de la experiencia adquirida en este proceso. Cabe resaltar que este documento está sujeto a los aportes que otros(as) estudiantes estén interesados(as) en hacer, con el fin de actualizarlo o complementarlo con otras áreas de intervención y ponerlo a disposición del resto de la comunidad estudiantil, por ende este documento se presenta en construcción permanente, retroalimentando el ejercicio profesional de los(as) estudiantes en prácticas.

²Análisis resultado de las encuestas realizadas a estudiantes de decimo semestre de trabajo social (2013). Revisar Anexo 1.

³Ibíd.

CAPITULO I

LA INTERVENCIÓN PROFESIONAL

1. Concepciones de Intervención Profesional en Trabajo Social.

La intervención profesional es un proceso social complejo que parte de un conjunto de acciones intencionadas dirigidas al desarrollo y la autonomía de la sociedad. Es un accionar racional basado en un conocimiento científico pero a la vez atado a un constante cambio que depende de los diferentes contextos y que trasciende al momento en que se realiza, es decir, busca generar una transformación sostenible en la situación y en el sujeto intervenido.

Parte del supuesto de construirse y desarrollarse en los procesos sociales reproducidos cotidianamente, por ello no es considerado como una o varias actividades, la ejecución de un proyecto o respuestas múltiples y anárquicas al conjunto de necesidades que los actores sociales demandan. En definitiva, la intervención es un proceso que actúa y hace actuar, que ocasiona expectativas y consecuencias.

2. Fundamentos de la Intervención Profesional.

Al referirnos a Intervención en Trabajo Social necesariamente hay que abordar ciertas dimensiones que de forma implícita y explícita a la vez, hacen parte del accionar social:

2.1. Sujetos de Intervención.

La definición de los sujetos es fundamental para la intervención que se va a realizar, requiere especificidad de acuerdo a la población con quien se trabaja: caso, grupo, comunidad, región.

Los sujetos los podemos definir como actores-autores constructores de identidad, pertenecientes a un todo social, con la capacidad de reflexionar, analizar, decidir y actuar, para atender y aportar soluciones a las problemáticas de su entorno, es decir son la unidad de atención de la intervención profesional.

2.2. El Contexto.

Es la articulación espacio-tiempo en el que está inmerso el sujeto y es precisamente en esa dualidad donde se presentan los problemas sociales. El sujeto y su situación problema adquieren una identidad propia dependiendo del contexto, lo que supone que para comprenderlo hay que conocer primero el entorno que lo rodea.

2.3. La Intencionalidad.

Las intencionalidades del Trabajo Social representan el sentido de la intervención profesional de los y las trabajadores(as) sociales, se alimenta de la finalidad, objetivo y metas con las que se aborda al objeto ya que esta da dirección y sentido a la acción, radica en transformar situaciones problemas, elevando la calidad de vida de la población con la que se trabaja, a través de una sociedad más solidaria; inclusiva, educando socialmente y desarrollando las capacidades de las personas, dándole herramientas a estos para enfrentar con éxito sus dificultades, articulando a los actores con sistemas e instituciones que le faciliten recursos, servicios y oportunidades, promoviendo así el funcionamiento efectivo de las políticas sociales.

2.4. Fundamento Epistemológico.

Es el componente que soporta la racionalidad de la intervención profesional, permite entender el quehacer del Trabajo Social a través de la comprensión de los contextos donde se manifiestan las problemáticas sociales. Toda intervención social debe incluir acciones con sentido, basadas en los propósitos de transformación, la reflexión y el conocimiento, por tanto es necesaria la revisión crítica de la teoría, los conceptos, la postura ético-política, los paradigmas y enfoques que permiten el acercamiento a las realidades sociales y el desarrollo de la praxis profesional. Indica el fundamento sobre el cual se construye el conjunto de saberes propios de la disciplina.

2.5. Fundamento Teórico.

Varia su denominación según cada autor(a), pero en últimas no es más que aquellas teorías y paradigmas que le dan soporte al objeto que se va a intervenir (fenómeno, situación problema o aspecto en específico de la realidad social que se desea tratar).

Da cuenta de la posición desde donde se pretende estudiar o intervenir; es más que una descripción de sustentos teóricos que enfocan el objeto de intervención, es necesario el análisis y la claridad lógica y coherente que permitan darle cuerpo racional a aquello en lo que se va a trabajar.

Más allá de una revisión bibliografía, de revistas científicas y de artículos académicos, es la construcción de un referente que proporcionará un conocimiento profundo de la teoría que le da significado a la intervención y que permite centrarse y profundizar en los elementos fundamentales del objeto de intervención.

2.6. Fundamento Conceptual.

No es una lista de definiciones, es una construcción de conceptos con significados producto de la relación entre la teoría y la realidad social; mostrará como se están entendiendo los hechos y elementos que rodean al objeto de intervención.

Debe mostrar coherencia con el fundamento teórico, puesto que apoyará la racionalidad del quehacer profesional en la intervención y marcará la pauta del cómo se pretende actuar, luego de tener la certeza de que se comprende lo que como trabajadores(as) sociales enfrentamos.

2.7. Fundamento Etico-Politico.

Para poder resaltar la importancia del Fundamento Ético-Político del Trabajo Social en la intervención profesional, es necesario traer a colación otros conceptos que son reconocidos por todos(as), como los valores, la moral, la voluntad, las costumbres, la razón, la intencionalidad, los principios, la ley, la justicia, la conciencia y la libertad; que junto con otros nos lleva a entender que este fundamento de la práctica social corresponde a la postura que tiene toda persona al hacerle frente a la realidad social donde se encuentra inmersa y que ha de impactar en la misma desde el ejercicio profesional.

Es comprender la razón de ser del Código de Ética del Trabajo Social, como también su puesta en práctica en el ejercicio profesional; es reflexionar las políticas sociales e institucionales con las que se trabaja y no solo quedarse con el conocimiento de lo que es bueno o malo, de lo justo o lo indebido; es tomar una decisión al respecto y mantener la posición que caracteriza a los(as) Trabajadores(as) Sociales guiados por los principios de igualdad, libertad y justicia en pro del bienestar colectivo.

2.8. Fundamento Ontológico.

Esta dimensión de la Intervención Profesional, en concordancia con el Fundamento Etico-Politico, hace referencia a la parte más subjetiva el accionar del Trabajo Social, puesto que resalta la identidad y naturaleza del sujeto como Ser profesional. La Ontología corresponde a la íntima relación que tiene el ser humano con la naturaleza, y a la vez con el trabajo que lleva a cabo (siendo este en su mínima expresión, la actividad que da respuesta a una necesidad) y diferencia del resto de personas como de cualquier otro ser vivo, al ser poseedor de conciencia cuando realiza cualquier acto.

En resumen, el Fundamento Ontológico es la conciencia del conocimiento diferenciador, reflejado en los procesos y formas de intervenir de un profesional, más allá del producto o resultado esperado a pesar de estar guiado por este desde la intencionalidad del accionar.

2.9. La Metodología.

La metodología no es más que el estudio de los métodos, es la crítica y reflexión que los enriquece y adapta a los contextos. Es el análisis que se realiza al porque y como se hacen las cosas, necesita de la retroalimentación de todos los demás componentes que fundamentan la intervención, con el fin de validar la pertinencia del modo de propiciar la transformación en las realidades sociales. En otras palabras es la “epistemología” del cómo proceder en la intervención profesional, lo que le da la estructura y perspectiva al hacer del Trabajo Social.

En Trabajo Social se pueden identificar las siguientes metodologías del quehacer profesional:

- Metodología de Caso o Individuo
- Metodología de Familia
- Metodología de Grupo
- Metodología de Comunidad

2.10. El Método.

El método responde al cómo se interviene, es el camino, la guía, el medio para lograr un objetivo. Es la operacionalización misma del actuar profesional, expresada en procesos sistematizados, es decir, es la acción ordenada integrada por las estrategias, técnicas, instrumentos, recursos y procedimientos orientados por un propósito para lograr un fin. Los pasos que guían la intervención en Trabajo Social son:

- La Inserción: es una fase de la intervención profesional y hace parte del proceso metodológico de esta. Es una investigación ya que nace de un interrogante acerca de la institución y los sujetos con los cuales se va a trabajar, al preguntarse por sus dinámicas y necesidades.
Representa ese primer momento del Trabajador Social en el campo de acción, en esta fase se conoce el contexto social, necesidades y carencias de los sujetos, convirtiéndose ésta en el momento preciso para definir los lineamientos que soportarán la intervención.
- El Diagnóstico: es el conocimiento de la realidad, y de la situación o situaciones de las personas involucradas en la problemática social, sobre la que se quiere actuar para llegar a una situación deseada, luego de identificada la problemática, se construyen alternativas de solución en beneficio de un colectivo. Además, en esta fase se da el reconocimiento institucional, a través del cual se comprende e interioriza la dinámica organizacional, se basa en un estudio del contexto, pero no se reduce a este, implica síntesis e interpretación, leer códigos para comprender la situación real de las personas inmersas en la problemática social.
- La Planeación: basándose en el diagnóstico, planear la intervención es un trabajo conjunto, entre el profesional y los actores sociales, con el propósito de definir los objetivos y las acciones a realizar, con el fin de mejorar la

calidad de vida de las personas con las que se está trabajando, es decir es una construcción de operaciones y estrategias que permiten modificar la situación inicial a una situación ideal.

- La Ejecución: es llevar a cabo cada actividad planeada de manera racional y con una intencionalidad, es la intervención como tal de manera estratégica, en donde se pretende ejecutar la fase anterior sin perder de vista los objetivos y metas propuestas inicialmente.
- La Evaluación: ya sea que se realice antes, durante o después de la ejecución, evalúa el proceso, la consecución de metas y el logro de objetivos propuestos, como también la construcción de acciones correctivas con el fin de mejorar los procesos.

2.11. El Objeto de Intervención.

El objeto de intervención o práctica, es aquel aspecto delimitado de la realidad social (comúnmente identificado por una necesidad) susceptible de estudio y transformación a través del accionar del trabajador(a) social. Para su construcción es necesario tener en cuenta las relaciones que tienen las personas con el medio y las situaciones que enfrentan en su cotidianidad.

Este componente le permite a la intervención tener un horizonte claro que posibilita la construcción de un camino pertinente para su transformación, lo cual se desenvuelve en conjunto con los sujetos sociales y los recursos que identifican el quehacer de los(as) trabajadores(as) sociales (comprensión de las políticas sociales y los derechos humanos, el conocimiento teórico-metodológico, las habilidades que se adquieren en el ejercicio profesional, etc.). Al plantearse al mismo tiempo como un objeto de estudio apoya el desarrollo de nuevos conocimientos para la profesión,

construyendo su posicionamiento no solo en la praxis sino también como disciplina en la producción de saberes específicos de Trabajo Social.

3. Elementos fundamentales para la Intervención Profesional desde la Malla Curricular del Programa de Trabajo Social de la Universidad de Cartagena.

Teniendo en cuenta que el programa de Trabajo Social de la Universidad de Cartagena, en su intención de formar profesionales integrales que logren desempeñarse exitosamente en la sociedad, el plan de estudio propone componentes que van desde la formación específica de la carrera hasta aspectos culturales e institucionales.

Estos últimos corresponden al Componente Institucional (Vida Universitaria, Cátedra Universidad de Cartagena, Deporte y Cultura y Cursos Libres) los cuales serán obviados del análisis, no por carecer de importancia en la formación profesional, teniendo en cuenta que contribuye al desarrollo del sentido de pertenencia hacia la institución, a la integración del estudiante a la vida universitaria, a la apuesta interdisciplinar procurando espacios de interacción con otros estudiantes de distintas profesiones; sino porque se considera que es en los contenidos de los otros componentes (Ciencias Sociales y Humanas, Formación Específica, Comunicativo e Investigativo) donde se evidencia la base de la intervención profesional del Trabajo Social⁴.

⁴ Plan de Estudio disponible en la página institucional de la Universidad de Cartagena. <http://www.unicartagena.edu.co/index.php/plan-de-estudio-trabajo-social#.UuIBstzv7IU>. 2013

El análisis se realiza partiendo de los componentes desarrollados por ciclo de formación profesional de la carrera:

COMPONENTE	CICLO BASICO
<p>CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS</p>	<p>Los cursos vistos en este componente hacen un gran aporte a la intervención en cuanto a habilidades sociales y culturales básicas para el trabajo en el campo local o comunitario, consolidándolo.</p> <p>Las bases que se adquirieron semestre a semestre, fueron fortaleciendo y enriqueciendo habilidades sociales al igual que los conocimientos en el ámbito administrativo de importancia para el desarrollo de la intervención social. Permitiendo afianzar en el terreno de las ciencias sociales, el político, económico, cultural, demográfico, lo que hace posible una formación integral en cuanto a ciencias sociales y humanas se refiere.</p>
<p>FORMACION ESPECIFICA</p>	<p>En este componente se van incluyendo cursos que aportan a la intervención desde Trabajo Social en el ámbito de lo social, nutriendo conocimientos para la formación en intervención social, parte de la formación adquirida introduciendo cada vez más conceptos y teorías fundamentales para la práctica profesional, este espacio hace una gran contribución ya que se estudia el concepto de trabajo social desde la naturaleza del conocimiento.</p>
<p>COMUNICATIVO</p>	<p>Los cursos que se vieron en este componente aportaron a desarrollar las habilidades comunicativas en la intervención tanto a nivel de lenguaje oral y escrito como también a nivel tecnológico, de una forma básica, permitiendo al estudiante en formación afianzar los conocimientos vistos y enriquecer ideas que son contrastadas y puestos en práctica en el campo de intervención.</p>
<p>INVESTIGATIVO</p>	<p>Los cursos que se vieron en este componente hicieron un aporte fundamental a la intervención puesto que toda intervención lleva implícita una contextualización que genera el hábito de investigar, escrudinar y nos lleva a implementar lo visto en este ciclo, semestre a semestre se complementan conceptos e ideas, brindando herramientas y habilidades investigativas, de indagación, exploración.</p>
COMPONENTE	CICLO PROFESIONAL
<p>CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDAD</p>	<p>En este ciclo el componente de ciencias sociales y humanidades se vio desarrollado en el reconocimiento de las problemáticas que se dan en nuestra sociedad y nos brindó las herramientas para no solo interpretar esas problemáticas sino intervenirlas. Se pudo comprender las políticas que rigen los derechos y compromisos para lograr un estado de bienestar para la sociedad.</p> <p>El conocimiento de las políticas sociales es importante porque estas ayudan al desarrollo de las condiciones de vida y al crecimiento económico, político, social y cultural de una nación. En este</p>

	<p>momento de la carrera se articulan las políticas sociales con los derechos humanos, lo cual tiene su importancia no solo para profesionales en formación sino como ciudadanos. Se hizo un análisis de los derechos fundamentales, económicos, sociales, culturales que se hacen necesarios para nuestra intervención, si buscamos un estado de bienestar para los sujetos que intervenimos.</p> <p>Comprendimos que la sociedad está rodeada de conflictos o de situaciones que se contraponen y que se hace necesario brindar una mediación para llegar a una conciliación, es esta uno de los tantos frentes de trabajo social, la capacidad de entender las dos partes y con base en todos los componentes anteriores guiar la discusión a un mutuo acuerdo.</p>
<p>FORMACION ESPECIFICA</p>	<p>En este primer momento del ciclo de formación específica conocemos los métodos de intervención de trabajo social, los que se desarrollan en este momento es el de trabajo social con individuo y familia, a pesar de no ser los más usados por nosotras teniendo en cuenta los campos de prácticas donde nos correspondió, concluimos que los conocimientos adquiridos nos ayudaran a desempeñarnos de manera exitosa en cualquier campo de intervención familiar, porque pudimos adquirir la capacidad para reconocer y reflexionar sobre los tipos de familia y las estrategias a implementar con cada una.</p> <p>En este componente, se conoce otro de los métodos de trabajo social que se ha convertido en una herramienta fundamental para la intervención, por el trabajo con grupos y comunidades donde se hace necesario analizar sus dinámicas, estructura, los roles de cada individuo, el liderazgo, la cohesión, entre otros elementos estudiados en este ciclo.</p> <p>Para complementar el ciclo de formación específica se desarrollaron las teorías procesos administrativos que nos ayudarían a complementar una intervención social, ya que todas estas llevan consigo una carga administrativa que fue necesario conocer. Adquirimos las herramientas para empezar a formular los proyectos que ayuden a hacerle frente a las necesidades de las comunidades, a gestionar los recursos para los mismos.</p>
<p>COMUNICATIVO</p>	<p>La comunicación, capacidad indispensable para los y las Trabajadoras Sociales, ya que de ella depende el acercamiento a los sujetos, el desarrollo de la intervención y es el elemento primario de cualquier tipo de relación, este componente nos brindó las herramientas para tener una buena comunicación oral y escrita, dentro de la oral pudimos desarrollar el cómo hablar en público, que se ha convertido en una característica fundamental de los y las trabajadoras sociales, teniendo en cuenta también todos los tipos de comunicación, desde el visual hasta la postura para dirigirse a los demás.</p>

INVESTIGATIVO	Durante el desarrollo de este componente se adquieren habilidades para llevar a cabo investigaciones de corte cualitativo y cuantitativo no solo con el fin de producir conocimientos sino también de aportar a la intervención social de las poblaciones objeto, como al posicionamiento de la profesión.
COMPONENTE	CICLO DE PROFUNDIZACION
FORMACION ESPECIFICA	<p>En estos tres semestres, los contenidos le permiten al estudiante obtener las bases para llevar a cabo alianzas para la cooperación con entidades internacionales, desde proyectos que viabilicen el desarrollo desde el punto de vista globalizador pero sin perder la perspectiva local y la esencia de la misma.</p> <p>Se desarrolla la capacidad de responder a cualquier aspecto que fundamenta la intervención del Trabajo Social como también la forma de abordar nuevos escenarios, categorías y perspectivas metodológicas. También se adquiere la capacidad de construir y defender la apuesta ético-política de cada estudiante en formación ante los retos y tensiones que se presentan en la sociedad y en la comunidad donde se encuentre. Como profesionales tenemos la capacidad de reconocernos frente al accionar profesional de las ciencias sociales.</p> <p>En el desarrollo de las Prácticas Intensivas I y II respectivamente, el estudiante a través de la experiencia puede poner en ejercicio todos los conocimientos adquiridos en la formación teórico practico durante los semestres anteriores, como también obtener otras bases que solo en las interacciones sociales con otros profesionales y la población objeto, llevando a cabo procesos que se desenvuelvan en espacios de participación, apropiación, identificación e integración, se trabaje en conjunto para llegar al estado de bienestar deseado, haciéndole frente a cada una de las situaciones que se presenten.</p> <p>Por otro lado permite al estudiante tener la práctica de un profesional de Trabajo Social en un campo específico con todo lo que ello implica, complementando el desarrollo de la intervención con seminarios que le aporten a su próxima inserción laboral.</p> <p>Por último y a manera muy personal se adquiere sentido de pertenencia y compromiso hacia la intervención, lo cual de la mano con la guía del docente de prácticas, podrá aportar al posicionamiento y reconocimiento de la profesión en los espacios donde se desenvuelva, como en los procesos en que participe activamente.</p>

3.1. Campos de Intervención que desde la asignatura de Prácticas permitieron el desarrollo de la Intervención Profesional.

DESARROLLO LOCAL.

Hace referencia a la identificación y aprovechamiento de los recursos y potencialidades, sociales, culturales, históricos, e institucionales de las comunidades, barrio, o ciudad, el desarrollo local es frecuentemente relacionado con estrategias políticas basadas en la construcción del capital social y de gestión pública local, para lograr un cambio en la concepción de la población como de sus instituciones, donde compete a todos en todo los aspectos, por tanto no debe ser visto como algo aislado a las dinámicas económicas, sociales y políticas organizacionales de un territorio sino por el contrario integrador de todo y para todos.

Este desarrollo debe ser reconocido por la población, donde se reconoce en sí mismo como un proceso dinámico, evolutivo, en diferentes espacios, los cuales han sido impactados por la globalización, espacios que atraviesan por crisis políticas, sociales y economías, que desde las reformas neoliberalitas no ha podido reducir la pobreza y la desigualdad, mucho menos mejorar la calidad de vida de la mayoría de su población, en donde hoy en día el acceso a la educación y al empleo es restringido incrementando la brecha entre ricos y pobres, el desequilibrio territorial, la inequidad de género, edad y etnia. Todo esto conlleva a plantear nuevos modelos de desarrollo, teniendo como premisa el desarrollo local que no solo sea razón de ser de las organizaciones privadas, multinacionales y de personalidades de representación y públicas, sino una agenda construida por todas las comunidades populares y las más vulneradas.

GESTIÓN EMPRESARIAL:

La gestión empresarial hace referencia a los procesos de la organización que están encaminados al mejoramiento de la productividad y la competitividad de las empresas sin dejar de lado el capital humano detrás de estos resultados, y es en este sentido donde se debe identificar y fortalecer los factores que influyen en las dinámicas internas de las instituciones para afectar positivamente la calidad de vida de los(as) trabajadores(as), procurando un entorno sano que contribuya a mejores resultados teniendo en cuenta que el mercado se vuelve cada día más demandante.

En la gestión empresarial se destacan varias áreas de intervención, entre ellas están:

- Talento Humano: motivación, emprendimiento y comodidad de los empleados para que estos puedan brindar buenos resultados en sus labores.
- Bienestar Institucional: se busca promover un ambiente de trabajo favorable que contribuya al desarrollo integral de los miembros de la institución desde el diseño y ejecución de programas y planes que apunten a fortalecer el sentido de pertenencia e identificación hacia la organización, el mejoramiento de su calidad de vida y el cumplimiento de las políticas institucionales.

CAPITULO II

RUTA METODOLOGICA

1. Descripción de los Espacios de Intervención.

Se hace referencia a los tres espacios de intervención donde se realizaron las prácticas intensivas: Fundación Juan Felipe Gómez Escobar, Escuela Naval de Cadetes “Almirante Padilla” y Fundación Mamonal, respectivamente.

GESTION EMPRESARIAL		DESARROLLO LOCAL
FUNDACIÓN JUAN FELIPE GÓMEZ ESCOBAR	ESCUELA NAVAL DE CADETES “ALMIRANTE PADILLA” ENAP	FUNDACIÓN MAMONAL
<p>Es una entidad sin ánimo de lucro que actúa para mejorar la calidad de vida de la población infantil y adolescente en situación de pobreza en la ciudad de Cartagena. Este propósito se cumple a través de la atención integral en salud, el cuidado psicológico y afectivo, y la formación en actividades productivas. La organización nació en el año 2001, con la muerte del niño Juan Felipe Gómez Escobar, hijo de la fundadora, y empezó a funcionar en febrero de 2002.</p> <p>La fundación espera ser una entidad líder en la protección social de la infancia y adolescencia, con capacidad de generar resultados de alto</p>	<p>Es una institución de carácter público, que se encarga de dar respuesta a la función de “Formar integralmente a los Cadetes y capacitar a los Oficiales de la Armada Nacional y de la Marina Mercante, con el propósito de contribuir al cumplimiento de la Misión Institucional”⁶, establecida por la Armada Nacional de Colombia, ARC.</p> <p>Lo anterior la convierte en la Unidad Formativa de la Armada Nacional, por tanto comparten la misma Misión, “Contribuir a la defensa y seguridad de la Nación a través del empleo efectivo de un poder naval flexible en los espacios marítimo, fluvial y</p>	<p>Fundación Mamonal es una entidad de carácter empresarial integrada por grandes empresas para contribuir al desarrollo de Cartagena. Es la cámara social de los afiliados a la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia, ANDI, en Cartagena y cuenta con diferentes mecanismos de gestión social que le permiten a empresas, fundaciones y empleados, desarrollar acciones concretas de responsabilidad social empresarial con la comunidad.</p> <p>MISION: Promover el desarrollo social de la zona de Mamonal y Cartagena, en armonía con las necesidades comunitarias y empresariales,</p>

⁶ Disponible en el Manual de Inducción Personal Civil de la Escuela Naval de Cadetes “Almirante Padilla”. 2013.

GESTION EMPRESARIAL		DESARROLLO LOCAL
FUNDACIÓN JUAN FELIPE GÓMEZ ESCOBAR	ESCUELA NAVAL DE CADETES “ALMIRANTE PADILLA” ENAP	FUNDACIÓN MAMONAL
<p>impacto social, reconocida por sus modelos de intervención, eficiencia, accountability y que pueda ser replicable en otras zonas del país.</p> <p>El área de gestión del talento humano se convirtió en el espacio de la Práctica Intensiva y es definida como una unidad estratégica, de apoyo y soporte a la dirección de la organización compuesta por un conjunto de políticas, planes, programas y acciones, con el objeto de obtener, formar, retribuir, desarrollar y motivar el personal requerido para potencializar la organización⁵.</p>	<p>terrestre bajo su responsabilidad, con el propósito de cumplir la función constitucional y participar en el desarrollo del poder marítimo y a la protección de los intereses de los colombianos”.</p> <p>A través de los procesos que se llevan a cabo en la División de Bienestar de la ENAP, se desarrolló la experiencia de Practicas Intensivas I y II, con el fin de promover un ambiente de trabajo favorable que contribuya al desarrollo integral de los miembros de la ENAP; así como generar sentido de pertenencia e identificación hacia la institución, el mejoramiento de su calidad de vida y el cumplimiento de las políticas institucionales⁷.</p>	<p>así como el fomento de la responsabilidad social.</p> <p>OBJETIVOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mejorar la calidad de la educación con énfasis en el acceso, la permanencia, la pertinencia y la gestión educativa. • Fortalecer la gestión y la participación de organizaciones de base comunitaria. <p>Los cuatro focos de acción de la fundación son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Educación - Desarrollo económico - Gestión del riesgo - Gestión comunitaria <p>Esta última busca el fortalecimiento el fortalecimiento de la gestión de los líderes comunitarios y de las organizaciones comunales⁸.</p>

⁵ Información Institucional disponible en el Manual de Buen Gobierno de la Fundación Juan Felipe Gómez Escobar y en la página Web: www.juanfe.org

⁷ Disponible en el Manual del Área de Bienestar de la Escuela Naval de Cadetes “Almirante Padilla”. 2012.

⁸ Información extraída de la página web institucional de la Fundación Mamonal www.fundacionmamonal.org.co. Fecha consulta 24/01/2014.

2. Estrategias de Inserción a los Espacios de Intervención Profesional.

Hacer parte de un espacio de intervención desde lo institucional es un reto para todo estudiante en proceso de formación, lo que implica definir unas estrategias que posibiliten tener una ruta para que el proceso sea lo más asertivo posible, sin desconocer que las tensiones estarán presentes, y se constituyen en emociones que se deben aprender a manejar para minimizar los errores que se puedan cometer.

GESTION EMPRESARIAL		DESARROLLO LOCAL
FUNDACIÓN JUAN FELIPE GÓMEZ ESCOBAR	ESCUELA NAVAL DE CADETES “ALMIRANTE PADILLA” ENAP	FUNDACIÓN MAMONAL
<p>Estrategias de inserción al espacio de prácticas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Proceso de selección; esta etapa del proceso brinda herramientas que posibilitan enfrentarse con otros y otras profesionales, revisar las herramientas y elementos de formación como un trampolín al mundo laboral que ha de enfrentar posteriormente. • Revisión de la documentación que soporta las acciones de la institución, en términos de propósitos, objetivos, lineamientos, población objeto, contexto, entre otros. • Proceso de inducción, desarrollado por el coordinador del área con el fin de conocer a profundidad la institución, el espacio de práctica y las situaciones a trabajar. 	<p>Desde el momento que se conoció el campo de prácticas se llevaron a cabo las siguientes estrategias de reconocimiento e inserción:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Revisión documental de autores relacionados al tema y productos de intervenciones anteriores realizadas en el área de Gestión Empresarial por practicantes de Trabajo Social de la Universidad de Cartagena. • Reconocimiento contextual a través de documentos suministrados por la coordinadora de prácticas de la ENAP. • Proceso de Inducción, como acercamiento a la Institución. 	<p>Entre las estrategias utilizadas para la inserción al espacio de prácticas se encontraron:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Revisión de los antecedentes del trabajo con el gremio de Acción Comunal. • Revisión documental de: la legislación comunal, CONPES comunal. • Contextualización del campo de intervención, a través del análisis de trabajos anteriores en la Fundación Mamonal y del acercamiento a la misma. • Proceso de inducción, dirigido por el coordinador de proyectos del área de gestión comunitaria. • Análisis y apropiación del proyecto a ejecutar.

3. Funciones del y la Trabajador(a) Social que se identifican en el Espacio de Intervención.

GESTION EMPRESARIAL		DESARROLLO LOCAL
FUNDACIÓN JUAN FELIPE GÓMEZ ESCOBAR	ESCUELA NAVAL DE CADETES “ALMIRANTE PADILLA” ENAP	FUNDACIÓN MAMONAL
<p>La institución promueve un profesional en práctica con un perfil administrativo por ende este debe desarrollar funciones sociales y administrativas en pro de formar un profesional integral, tales son⁹:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Coordinar los procesos de selección e incorporación de personas, con el fin de seleccionar el candidato idóneo para la institución, tanto a nivel personal como profesional. • Conocer el medio familiar del aspirante, teniendo en cuenta su condición socioeconómica, situación familiar, y comunitaria para así contar con el personal idóneo en la institución siendo coherentes con los valores y pilares de convivencia de la misma. • Coordinar y apoyar actividades de bienestar social. • Coordinar el programa “Empleado del año”. • Garantizar los derechos de los y las empleados(as), a través del suministro de los 	<p>En la ENAP se encuentran definidas las funciones a desempeñar por el profesional de Trabajo Social, respondiendo a las necesidades del contexto desde el punto de vista de bienestar organizacional:¹⁰</p> <p><u>Función General:</u></p> <p>Diseñar y ejecutar planes, programas y/o proyectos que promuevan la satisfacción de las necesidades y el desarrollo integral de los funcionarios, posibilitando el mejoramiento de la calidad de vida de estos y sus familias y los niveles de productividad en el cumplimiento de sus actividades laborales.</p> <p><u>Funciones Específicas:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Diseñar planes y actividades que propicien el desarrollo personal y laboral de los funcionarios y sus familias. • Desarrollar acciones que fortalezcan el sentido de pertenencia de los empleados 	<p>En el área de gestión comunitaria se desarrollan funciones administrativas y acompañamiento social a los proyectos que se ejecutan, dentro de las que se resaltan¹¹:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Coordinar y apoyar las actividades del área de gestión comunitaria en relación a todos los proyectos en ejecución y/o procesos administrativos. • Diseño de un plan de acción para la ejecución del proyecto asignado, en el que se deben incluir las fases de socialización, lanzamiento, inscripciones, convocatorias, clausura, formatos a utilizar, entre otros. • Realizar el acompañamiento social en los procesos formativos. • Elaboración de informes parciales de bimensuales, con el propósito de dar cuenta de los procesos desarrollados y recursos ejecutados. • Manejo de documentación relacionada con el proyecto.

⁹ Información disponible en el Plan de Trabajo Practicantes de Trabajo Social en el Área de Talento Humano 2013 de la Fundación Juan Felipe Gómez Escobar.

¹⁰ Disponible en el Manual de Funciones de la Escuela Naval de Cadetes “Almirante Padilla”. 2013.

¹¹ Las funciones se establecieron en el proceso de inducción realizado por la practicante en la Fundación Mamonal. 2013

GESTION EMPRESARIAL		DESARROLLO LOCAL
FUNDACIÓN JUAN FELIPE GÓMEZ ESCOBAR	ESCUELA NAVAL DE CADETES “ALMIRANTE PADILLA” ENAP	FUNDACIÓN MAMONAL
<p>beneficios legales y acciones en pro de su calidad de vida.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Medir el clima organizacional y desarrollar acciones conducentes a mantener unos niveles satisfactorios del mismo. 	<p>hacia su institución.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Planear acciones tendientes al mejoramiento del clima laboral; el cual permita el desempeño óptimo de los integrantes de la institución. • Promover, gestionar y desarrollar procesos que contribuyan la participación en actividades de esparcimiento, recreación, integración y capacitación de los miembros de la ENAP y sus familias. • Brindar orientación en temas socio-aborales y familiares, a la institución y sus miembros. • Establecer y mantener contactos interinstitucionales con entidades privadas y estatales. 	

4. Competencias y habilidades que se deben llevar al Espacio de Prácticas

De acuerdo a la intencionalidad del espacio de prácticas el o la estudiante deberá demostrar en menor o mayor grado ciertas habilidades y competencias que le posibilitará realizar un ejercicio con profesionalismos, ética y compromiso.

GESTION EMPRESARIAL		DESARROLLO LOCAL
FUNDACIÓN JUAN FELIPE GÓMEZ ESCOBAR	ESCUELA NAVAL DE CADETES “ALMIRANTE PADILLA” ENAP	FUNDACIÓN MAMONAL
<p>Como habilidades y competencias sociales y profesionales que se deben llevar a este espacio de prácticas se consideran fundamentales:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidad, respeto, prudencia, tolerancia, • Manejo y trabajo con grupo: habilidades sociales y profesionales de base que se adquieren en la formación profesional que se deben poner en práctica en la intervención social. • Comunicación y manejo de relaciones interpersonales: son habilidades sociales básicas y trascendentales para acoplarse a un nuevo grupo de trabajo, y adaptarse a los cambios, pasar de un grupo universitario a uno laboral. • Creatividad y dinamismo: además de ser habilidades sociales y profesionales, son competencias que la institución espera que el estudiante demuestre y refleje en sus ideas y disposición durante todo el periodo de la práctica. • Logro de resultados: esta es una habilidad que está asociada al impacto de las 	<p>Es necesario que el(la) estudiante en práctica demuestre y desarrolle habilidades tales como:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Persistencia en la realización de cada tarea, puesto que ningún proceso se da por sí solo, hay que estar pendiente de cada detalle como en la integración de las personas involucradas. • Paciencia y determinación, es posible que al principio no se tenga claridad de que hacer o cómo realizar ciertas tareas, nos dejamos llevar por la incertidumbre y las expectativas de los demás hacia nosotros, pero con el tiempo y la dedicación todo se vuelve más claro y será posible lograr lo que se proponga. • Recursividad y proactividad, siempre hay que tener un Plan B, nunca se sabe que pueda pasar, pero tampoco se puede dejar pasar una oportunidad a falta de algún medio, como tampoco esperar a que nuestro líder de equipo esté detrás para llevar a cabo algo en lo que se tiene autonomía para desarrollar. • Saber priorizar, no siempre lo urgente es lo 	<p>Las competencias y habilidades fundamentales para la intervención en el campo comunitario son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Expresión oral, como base para la comunicación con los integrantes de las comunidades y de las organizaciones comunales. • Expresión escrita necesaria para la presentación de informes, redacción de cartas, solicitudes, presentación de actas de reunión. • Manejo y trabajo con grupos y comunidad. • Puntualidad, cuando se trabaja con las comunidades prima cumplir con los horarios establecidos, esto crea un ambiente de credibilidad y compromiso. • Proactividad • Creatividad e innovación en las metodologías que se implementan con las mismas comunidades de influencia, para garantizar los resultados esperados. • La actitud del profesional permite en menor o mayor grado el acercamiento con las comunidades y genera u obstaculiza el

GESTION EMPRESARIAL		DESARROLLO LOCAL
FUNDACIÓN JUAN FELIPE GÓMEZ ESCOBAR	ESCUELA NAVAL DE CADETES “ALMIRANTE PADILLA” ENAP	FUNDACIÓN MAMONAL
<p>acciones desarrolladas por el estudiante en el logro de metas y objetivos propuestos de acuerdo a los planes de trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Expresión oral y escrita: es una habilidad indispensable a la hora de presentar los logros y resultados obtenidos, al igual que al defender y plantear ideas que generen cambios en los procesos. • Eficiencia y eficacia como elementos rectores en la búsqueda de acciones orientadas siempre hacia un objetivo, ojalá el mismo de la organización. 	<p>importante.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prudencia tanto al hablar como al hacer, todo tiene su tiempo y lugar. • Puntualidad y compromiso ante las cosas, siempre hay que buscar dejar nuestro sello, no porque algo este establecido no pueda llevar consigo la huella que dejemos. • Ser razonable y realista, no prometer cosas que no se van a cumplir. • En ocasiones será necesario hacer cosas que no consideramos de nuestro oficio, pero tenemos que aprender a diferenciar cuando esto es una oportunidad o cuando nos afectara de forma negativa. 	<p>clima de confianza y credibilidad.</p>

5. Objeto de Intervención.

GESTION EMPRESARIAL		DESARROLLO LOCAL
FUNDACIÓN JUAN FELIPE GÓMEZ ESCOBAR	ESCUELA NAVAL DE CADETES “ALMIRANTE PADILLA” ENAP	FUNDACIÓN MAMONAL
Fortalecimiento y apoyo al área de talento humano a través de un trabajo social más integral que le apunte a la calidad de vida del empleado y su familia, basados en un diagnóstico y caracterización social y la medición del clima laboral.	Fortalecimiento del Clima Organizacional de la Escuela Naval de Cadetes “Almirante Padilla” en miras de aportar al Bienestar del personal de la institución.	Formación para el fortalecimiento de las organizaciones comunales, mediante procesos de capacitación en temas relacionados con su razón de ser.

6. Objetivo de la Práctica

GESTION EMPRESARIAL		DESARROLLO LOCAL
FUNDACIÓN JUAN FELIPE GÓMEZ ESCOBAR	ESCUELA NAVAL DE CADETES “ALMIRANTE PADILLA” ENAP	FUNDACIÓN MAMONAL
Aportar al crecimiento de la organización por medio de un trabajo social más inclusivo, humano, familiar que posibilite el sentido humano de los y las empleados(as), teniendo en cuenta la medición del clima laboral como estrategia de mejoramiento del entorno laboral y la calidad de vida del empleado y su familia.	Promover la ejecución de las estrategias planteadas en el “DIAGNOSTICO CLIMA ORGANIZACIONAL ENAP 2012” que permitan el Fortalecimiento del mismo; teniendo en cuenta las condiciones de trabajo, relaciones interpersonales, la organización y motivación del funcionario frente a su a desempeño laboral.	Aportar al desarrollo de las comunidades, mediante la formación y capacitación de los mismos para generar cambios trascendentales en las comunidades pero desde ellos mismos.

7. Fundamentación Teórica

GESTION EMPRESARIAL		DESARROLLO LOCAL
FUNDACIÓN JUAN FELIPE GÓMEZ ESCOBAR	ESCUELA NAVAL DE CADETES “ALMIRANTE PADILLA” ENAP	FUNDACIÓN MAMONAL
<p>Caracterización social y medición de clima organizacional en la Fundación Juan Felipe Gómez Escobar:</p> <p>Población Objeto: Los y las actores-autores de este proceso son los empleados de la Fundación Juan Felipe Gómez Escobar, que estén vinculados a esta por medio de un contrato laboral, esta población está conformada por 80 empleados del complejo social en Cartagena y la oficina en Bogotá que se desempeñan en diferentes áreas y labores dentro de la Fundación, de los cuales se escogió una muestra de 56 empleados del complejo social en Cartagena, para realizar este estudio ya que es importante reconocer la voz de cada uno, finalmente son quienes determinan y perciben el ambiente laboral dentro de la institución.</p> <p>La Caracterización Social: referirnos a caracterizar es hablar de determinar a una persona por sus cualidades y particularidades, dando una mirada general a la población objeto con la que vamos a trabajar para describir como es, y cómo está actualmente; la caracterización social da cuenta de información general sobre el</p>	<p>El objeto de intervención tiene como antecedente la elaboración del Diagnóstico del Clima Organizacional ENAP 2012, realizado por la estudiante en práctica de Trabajo Social de ese año, este contempla dentro de sí un fundamento teórico que ha de ser la base para la ejecución de las estrategias producto del mismo estudio, por tanto a continuación se retomaran los conceptos más relevantes, con el fin de conceptualizar la práctica: (ESCUELA NAVAL DE CADETES “ALMIRANTE PADILLA”, 2012)</p> <p>Se entiende por Clima Organizacional aquel medio interno de la organización, la atmosfera característica que existe en cada empresa. Este es percibido de manera subjetiva por cada uno de los miembros de la organización, sin embargo las características que lo constituyen hacen que una institución se distinga de otra a la vez que influye en el comportamiento de las personas que la integran. Las características que soportan la comprensión y trabajo del Clima Organizacional son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ambiente físico: espacio físico, condiciones de ruido, calor, contaminación, instalaciones, maquinaria, etc. 	<p>El diseño de los proyectos en el área de gestión comunitaria, cuenta con acciones conjuntas de aliados estratégicos quienes fundamentan teórica y epistemológicamente el accionar de los mismo, ya que juegan un papel fundamental en el desarrollo de estos, ubicando la intervención profesional en los marcos legales nacionales e internacionales y anclados a los planes de desarrollo distrital, departamental y nacional de vigencia actual, como también las metas para el desarrollo establecidas por la ONU “objetivos del milenio”.</p> <p>El accionar comunal está fundamentado en el siguiente marco legal, y es este mismo el que sirve de soporte para las acciones desempeñadas en el proyecto El Comunero:</p> <p>La participación es un eje central y un pilar fundamental enmarcado en la constitución política de 1991 del territorio Colombiano. Por lo tanto el marco jurídico vigente en Colombia que reglamenta la creación y establece el funcionamiento de los organismos de acción comunal que se encuentra en vigencia, nos muestra esa importancia que tiene la acción</p>

<p>capital humano de la organización, al trabajar con una población determinada el profesional de trabajo social se debe documentar, acerca de esta ya que las poblaciones y sus necesidades son cambiantes así como la manera de intervenirlas, la información recolectada, y los resultados arrojados se pueden utilizar para dirigirse con más conocimiento a la población con la que se va a trabajar, este es un componente fundamental que nos brinda la caracterización social, la cual nos da elementos para construir acciones pertinentes con la realidad, manifestadas por los empleados.</p> <p>Diseño de Instrumento - Ficha Social Familiar: La ficha social familiar será utilizada como técnica de recolección de información de datos, personales, familiares, económicos, de salud, vivienda, educación, participación, cuyos resultados posteriormente sirven como base para medición del clima organizacional de la Fundación. Esta información posibilita una mejor orientación de las acciones de transformación.</p> <p>Clima Laboral: el clima laboral se refiere al ambiente que se identifica en la empresa y a las características medibles que se observan en él, lo perciben y experimentan quienes trabajan en la organización, lo cual influye en su conducta, y está muy relacionado con la motivación y el liderazgo.</p> <p>Medición de Clima Organizacional: tiene como</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Estructurales: tamaño de la organización, estructura formal, estilo de dirección, etc. • Ambiente social: compañerismo, conflicto entre personas, entre departamentos, comunicaciones, etc. • Personales: actitudes, aptitudes, motivación, expectativas, etc. • Comportamiento organizacional: productividad, ausentismo, satisfacción laboral, tensiones, etc. <p>Teniendo en cuenta que las estrategias a desarrollar están relacionadas directamente con la Comunicación Organizacional y el liderazgo dentro de la ENAP es necesario hacer mención de cómo son entendidas dentro de los procesos:</p> <p>La Comunicación Organizacional es una de las herramientas de trabajo que permite el flujo de información en las organizaciones y/o institución, necesarias para dar cumplimiento eficaz a los objetivos propuestos por la institución, además de ello es un medio que utilizado asertivamente permite el desarrollo de sus integrantes para enfrentar los retos y dificultades que presenta la sociedad actual. Esta puede evidenciarse de diferentes formas:</p> <p><u>Comunicación Organizacional Formal:</u> La comunicación es un instrumento que permite la introducción, difusión, aceptación e interiorización de los valores y pautas de gestión que acompañan el desarrollo organizacional.</p>	<p>comunal y las relaciones sostenidas con el estado.</p> <p>Se presenta a continuación una breve reseña de las normas legales que sustentan a los organismos de acción comunal vigentes en Colombia.</p> <p><u>Legislación Comunal:</u>¹²</p> <ul style="list-style-type: none"> - Constitución Política de 1991. Art. 38 En este art. Se Garantiza el derecho de libre asociación para el desarrollo de las distintas actividades que las personas realizan en sociedad. - Decreto 2350 de 2003 Este decreto Reglamenta la Ley 743 de 2002. Indica que la norma tiene por objeto promover, facilitar, estructurar y fortalecer la organización democrática, moderna, participativa y representativa en los organismos de acción comunal en sus respectivos grados asociativos y a la vez, pretende establecer un marco jurídico claro para sus relaciones con el Estado. Se refiere, entre otros aspectos: número mínimo de afiliados o afiliadas, la constitución de más de una junta de acción comunal en un mismo territorio, el número mínimo para subsistir como organismo comunal, el reconocimiento de personería jurídica, las condiciones para ser delegado ante un organismo comunal de grado superior, estatutos, comisiones de convivencia y
--	---	--

¹² Información encontrada en el Documento Institucional “Legislación Comunal” de la Fundación Mamonal.

<p>propósito investigar y medir para conocer el ambiente laboral, ya que este puede impactar significativamente en los resultados de la organización de allí la necesidad de realizar este estudio ya que este hace la diferencia entre una empresa con buenos resultados y una con resultados promedios. La intención de este diagnóstico es identificar las situaciones organizacionales que posteriormente serán valorados y corregidos, para lograr el cumplimiento de objetivos y metas.</p> <p>Diseño de Instrumento - Encuesta de Clima Laboral: La encuesta de clima laboral es utilizada como técnica de recolección de información primaria, con el propósito que los y las empleados(as) manifiesten sus percepciones frente a las situaciones que viven en su día a día.</p> <p>Indicadores a Evaluar: son utilizados para medir aspectos específicos del entorno en donde se va a realizar la investigación, para el estudio de clima en la Fundación se definieron los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Relación con la autoridad. (respeto, tolerancia, toma de decisiones.) • Desempeño de tareas. (logro de metas y objetivos.) • Desarrollo personal. (motivación, liderazgo, formación.) • Relaciones sociales. (trabajo en equipo, cooperación.) • Políticas administrativas. (reglamento, valores corporativos) • Beneficios laborales. (incentivos, 	<p>Los trabajadores a su vez necesitan estar informados para sentirse parte activa de la organización y que la participación reciba el adecuado reconocimiento, de este modo la comunicación al incrementar la posibilidad de participación, favorecer las iniciativas y movilizar la creatividad se convierte en un factor de integración, motivación y desarrollo personal.</p> <p><u>Comunicación Descendente</u> (De la dirección o gerencia hacia el personal): son los mensajes que circulan de arriba a abajo y se refieren su mayoría de veces a pedidos de información de rutina, también puede tratarse de órdenes instrucciones o decisiones específicas relativas a acciones.</p> <p><u>Comunicación Ascendente</u> (Del personal hacia la dirección, gerencia presidencia de la empresa): Los mensajes que circulan de abajo a arriba se refieren a las informaciones de rutina necesarias para el trabajo en los diferentes niveles de la empresa. Se convierte en una herramienta que proporciona una retroalimentación importante sobre la efectividad de las comunicaciones descendentes y sobre los problemas de la organización. Permite a los trabajadores plantear sugerencias para la solución de problemas o propuestas de mejora.</p> <p><u>Comunicación Horizontal</u> (Entre personal de igual jerarquía): Este tipo de comunicación fluye entre los miembros de la organización que se encuentran en el mismo nivel de jerarquía. La comunicación entre compañeros tiende a basarse</p>	<p>conciliación entre otros. También está incluida la importante labor de registro de los organismos de acción comunal y el registro de libros.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Documento CONPES (Consejo Nacional de Política Económica y Social) 3661 En este documento se plasma la Política Nacional para el Fortalecimiento de los Organismos de Acción Comunal. Este documento de política está orientado al fortalecimiento de los Organismos de Acción Comunal (OAC), a través de la definición de estrategias, acciones y metas concretas que contribuyan a su reconocimiento, autonomía, independencia y sostenibilidad. <p>Sin embargo se hizo necesario la revisión teórica de algunos conceptos en los que se influyen en la práctica profesional en este campo específico:</p> <p>La Fundación Mamonal dentro de su modelo de gestión, da a conocer el fundamento filosófico que rige su intervención, lo cual fue necesario conocer para intervenir de manera coherente con el modelo de gestión vigente.</p> <p><u>Fundamento filosófico:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Profundo respeto por la dignidad del ser humano • Como ser individual • Como ser social • Confianza en sus capacidades • Aceptación de valores y potencialidades. • Respeto al conocimiento.
---	--	--

<p>reconocimientos.)</p> <p>Diagnóstico de Caracterización Social: basado en el estudio y en la recolección de datos con la intención de identificar situaciones problemas y necesidades de los empleados y sus familias.</p> <p>Diagnóstico de Clima Organizacional: en él se identificarán las percepciones de los empleados sobre el clima organizacional, lo que permitirá conocer resultados positivos o negativos de la organización, con base en los criterios a evaluar.</p> <p>Plan de Trabajo: en base a la caracterización social y el diagnóstico de clima organizacional, el propósito es trabajar temas como motivación, comunicación, trabajo en equipo, fortalecer la formación a través espacios formativos en temas de interés y optimizar las condiciones actuales de trabajo, con el propósito que gocen de unos mejores niveles de calidad de vida en el trabajo y de igual forma se reflejen en los resultados como grupo unido, colaborador, cohesionado, comprometido, formado y capacitado para la labor humana y de calidad que realiza la organización (Ruiz, 2013).</p>	<p>en el entendimiento mutuo y contribuye en la formación de solidaridad grupal.</p> <p><u>Comunicación Informal</u> Este estilo de relaciones está basado en la espontaneidad, surge de la interacción social entre los miembros y el desarrollo del afecto o amistad entre las personas.</p> <p>De forma positiva, ayuda a la cohesión del grupo y a dar retroinformación sobre diferentes aspectos del trabajo realizado.</p> <p>De forma negativa, el rumor o chisme, es un distorsionador de la productividad y no ayuda, solo demora y perjudica a las personas y a la organización.</p> <p>Por otro lado el Liderazgo es influenciar a otros y persuadirlos para que avancen a una visión, liderar es la capacidad de establecer la dirección y alinear a los demás hacia un mismo fin, motivándolos y comprometiéndolos hacia la acción y haciéndolos responsables por su desempeño.</p> <p>El liderazgo gerencial es el proceso de dirigir las actividades laborales de los miembros de un grupo y de influir en ellas. Estos líderes se caracterizan por ser responsables, tener habilidad para la escucha y para compartir ideas de manera convincente, se definen por tener visión, vigor y determinación para garantizar que se pueden alcanzar las metas propuestas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Confianza en lo que hace. • Participación. <p>La intervención en el área de gestión comunitaria y en el proyecto el comunero, iba dirigida principalmente a las <u>Juntas de acción comunal (JAC)</u>; organizaciones que agrupan y representan la voz y necesidades de una población específica, las cuales se encuentran integradas por miembros de la misma comunidad, el fin último de estas es trabajar por el desarrollo de sus comunidades.</p> <p>Los organismos de acción comunal están representados en varios niveles, el primero que son las Juntas de Acción Comunal (JAC), los de segundo nivel son las <u>Asociaciones de juntas de acción comunal (ASOJAC)</u>, en estas se agrupan todas las juntas de acción comunal por localidad, el Distrito de Cartagena cuenta con 3 asociaciones de acción comunal una por cada localidad.</p> <p><u>La Federación de Acción Comunal</u>, es el organismo de tercer nivel, que agrupa los dos anteriores a nivel distrital, cuenta con 33 miembros, quienes poseen un cargo dentro de la organización.</p> <p><u>La Confederación de Acción Comunal</u>, es el organismo a nivel nacional que agrupa y representa todos los niveles de organizaciones</p>
---	--	--

	<p>Existen distintos estilos de liderazgo (directivo, participativo, liberal, transformacional, transaccional) los cuales a pesar de tener marcadas diferencias, deben saberse ejercer en los contextos que lo amerite, como también se debe fortalecer el interés y compromiso por desarrollarlos en cada equipo de trabajo dentro de la organización, con el fin de responder asertivamente a cada una de las demandas del medio como aportar a las dinámicas internas favoreciendo el clima organizacional de la institución.</p>	<p>comunales del país¹³.</p> <p><u>Fortalecimiento de las Organizaciones Comunales.</u> se entiende desde el acompañamiento que se les hace a los mismos, la formación y capacitación que se les brinda en temas comunales y de interés para líderes influyentes en la sociedad.</p>
--	--	--

¹³ La conceptualización de las diferentes agremiaciones de representación comunal se basó en la información que se encuentra en la página web del Ministerio del Interior. www.mininterior.gov.co. 01/02/2013.

8. Procesos Desarrollados.

GESTION EMPRESARIAL		DESARROLLO LOCAL
<p>FUNDACIÓN JUAN FELIPE GÓMEZ ESCOBAR</p>	<p>ESCUELA NAVAL DE CADETES “ALMIRANTE PADILLA” ENAP</p>	<p>FUNDACIÓN MAMONAL</p>
<p>La metodología bajo la cual se trabajo es la de grupos focales, debido a que con esta se desarrollan temas específicos de interés y se debaten puntos de vista e ideas y se retroalimentan conceptos, además es posible trabajar sin interrumpir las jornadas productivas. Los grupos focales son una importante técnica de investigación cualitativa, por sus valiosos aportes, su uso se ha incrementado en todos los campos de las ciencias humanas.</p> <p>Aplicación y Ejecución de caracterización social como primera fase de la investigación, busca identificar, describir, la población objeto a trabajar para definir y describir como es y como está actualmente en relación a salud, vivienda, economía, seguridad, educación, relaciones familiares, y sociales.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aplicación y ejecución del diagnóstico de clima laboral; como segunda fase de la investigación busca identificar factores positivos/ negativos medibles internos y externos del ambiente laboral para el fortalecimiento del mismo. - Construcción del plan de trabajo; como 	<p>Las estrategias que se llevaron a cabo durante el periodo de prácticas intensivas y resultado del estudio Diagnostico Clima Organizacional ENAP 2012, son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Elección Mejor Tripulante de la Semana y Mes. Esta estrategia está direccionada a reforzar la identificación del funcionario con la institución, a partir del reconocimiento de los logros obtenidos, ya sean individuales o en equipo durante la semana. - Charlas y Talleres Formativos. Respondiendo a temáticas que refuerzan la dimensión personal, social y familiar de los funcionarios, con el fin de reforzar los principios y valores centrándose en impactar en la convivencia, la comunicación y la integralidad del funcionario. - Visitas de Reconocimiento Institucional. Con el fin de Fortalecer el sentido de pertenencia de los funcionarios de la ENAP a partir del acercamiento a la institución, la cultura militar y el reconocimiento de las diferentes unidades la conforman así como su misión. - Inducción de Nuevo Personal Militar y Civil. Siguiendo el objetivo de fortalecer el proceso de inducción que se lleva a cabo con el personal militar y civil que ingresa en la 	<p>En el desarrollo de la práctica profesional se realizaron los siguientes procesos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Proyecto comunitario que se entiende como el medio a través del cual se educa una comunidad, es un medio de aprendizaje, contaban con todos las fases: diagnostico, planeación, ejecución, evaluación y sistematización • Talleres: espacios de capacitación y formación para los líderes comunales con los que se pretendía a través de la participación, la construcción de sus propios aprendizaje.

GESTION EMPRESARIAL		DESARROLLO LOCAL
FUNDACIÓN JUAN FELIPE GÓMEZ ESCOBAR	ESCUELA NAVAL DE CADETES “ALMIRANTE PADILLA” ENAP	FUNDACIÓN MAMONAL
<p>tercera fase su finalidad es trabajar para el fortalecimiento de los aspectos por mejorar que hayan sido identificados en las anteriores fases con el propósito de brindar resultados que lleven a la organización de una situación ideal a una real, a través de estrategias de acción y actividades encaminadas al mejoramiento de los mismos.</p>	<p>ENAP, a fin de lograr que cada funcionario identifique la Institución como un sistema dinámico de interacciones internas y externas, en las que un buen desempeño de parte suya, incidirá directamente sobre el logro de los objetivos Institucionales.</p>	

CAPITULO III

REFLEXIONES FINALES

A pesar que las experiencias de prácticas, de las cuales es fruto el presente cuaderno de trabajo, proceden de distintos contexto sociales e institucionales, de dos campos de intervención profesional disimiles y de tres diferentes estudiantes en formación de un mismo programa; son muchos los aprendizajes que durante este periodo de tiempo se han obtenido, a la vez que se han construido nuevas perspectivas en torno a las realidades de las cuales haremos frente en un futuro cercano como profesionales.

Al termino de este ejercicio, no se puede asegurar que aquellos(as) estudiantes que se remitan a este documento podrán aplacar el sentimiento de inseguridad y/o temor, dudas, inquietudes, expectativas o predisposición a los campos de práctica donde sean asignados(as), puesto que es natural sentirse de tal forma al llegar a este ciclo de formación, donde es posible enfrentar la realidad de la experiencia laboral de un(a) Trabajador(a) Social; pero si es pertinente afirmar que a través de este se puede tener la certeza de contar con las bases y fundamentos para hacerles frente y seguir adelante con el proceso.

Resultaría obvio anunciar que las experiencias de prácticas estuvieron transversadas por los mismos fundamentos de la intervención profesional como también de aquellas herramientas que durante los semestres anteriores de formación fueron aprehendidas, sin embargo lo realmente importantes es como todo eso fue aterrizado a los procesos que cada una llevo a cabo en las instituciones marcando diferencias, ya sea ejecutando los proyectos anteriormente construidos o teniendo la posibilidad de diseñar nuevos que dejarían huella en la organización.

La oportunidad de hacer un trabajo conjunto, no solo fue acertado en el sentido de construir nuevos espacios de aprendizaje sino que logro acercarnos como personas y profesionales, comprometiéndonos cada vez más cuando se nos presentaba algún obstáculo – sea este por falta de comunicación, tiempo o de soportes para la construcción de conceptos – desarrollando habilidades que anteriormente no reconocíamos, que sirvieron para apoyarnos mutuamente y reconociendo que en la diferencia es donde se pueden fundar nuevas opciones y caminos para lograr los objetivos.

La construcción de este cuaderno de trabajo nos brindó la posibilidad de contar con un objetivo en común bajo el cual trabajar como equipo, a raíz de esto desarrollamos habilidades grupales comunicativas que se fueron fortaleciendo a lo largo de estos dos semestres de trabajo conjunto y cada día había un deber mayor con el trabajo que se estaba realizando ya que es el resultados de las reflexiones de tres profesionales en formación en espacios de practica diferentes, siempre trabajando bajo un objetivo común.

Como grupo de trabajo tuvimos más aciertos que desaciertos de los cuales es importante hacer mención ya que todo lo relacionado con este cuaderno de trabajo nos generó un aprendizaje, como primer acierto resaltamos el contar con la docente de prácticas ideal comprometida con nuestro trabajo ya que este es el resultado de un trabajo conjunto de tres estudiantes y una docente la cual se mostró comprometida y dispuesta a guiarnos, encaminarnos, retroalimentar los procesos que sirvieran de base para hacer posible la realización de este trabajo; el segundo es la conformación de un grupo de trabajo que surgió de una idea que se fue consolidando hasta encontrar un punto en común y definir un objetivo para trabajar por este, otro de los aciertos que tuvimos fue el conformar un nuevo grupo de trabajo, diferente a los grupos de trabajo universitario, lo cual nos permitió conocernos, aprender cada una desde la práctica de la otra compañera en otro espacio, lo cual es muy valioso, romper la rutina, si bien es cierto en esta nueva etapa de la carrera se afrontan muchos cambios este fue uno de los cambios que consideramos apropiado, en cuanto a discutir y retroalimentar ideas, consensuar puntos de vistas a partir de diferentes maneras de pensar, valorar la opinión y el trabajo del otro; no como un desacierto pero si a manera de aspectos por mejorar consideramos aprender a manejar altos niveles de estrés generado por el afán y

por las mismas ganas de que las cosas se hicieran siempre bien hechas y de que se logaran los resultados bajo las fechas y en el tiempo planteado.

Hoy vemos terminado el fruto de tres profesionales de Trabajo Social, que a raíz de este proceso de prácticas intensivas, el acercamiento directo al trabajo de campo, y la implementación de todas las teorías aprendidas, hemos desarrollado el deseo por aportar al crecimiento de la profesión de la cual hoy estamos más enamoradas y completamente seguras que nada podríamos hacer mejor en el mundo que esto... Trabajo Social.

ANEXOS

ANEXO A: ENCUESTAS ESTUDIANTES DECIMO SEMESTRE.



Universidad
de Cartagena
Fundada en 1827

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL
PRACTICAS INTENSIVAS II
ENCUESTA DIRIGIDA A ESTUDIANTES DE 10º SEMESTRE

Esta encuesta se realiza con el propósito de realimentar algunos fundamentos planteados en la propuesta de informe de grado, desarrollados por el grupo de estudiantes en práctica de 10º semestre, que está siendo orientado por la docente Marelis Castillo De la Torre.

1. ¿Qué sentimientos se generaron en ti, al ingresar al proceso de prácticas intensivas I (9º semestre)?

Cuando ingresé a mi campo de practicas senti mucha ansiedad ante la responsabilidad que se me venia encima y senti deseo de realizar un buen trabajo por lo que me desenvulvi muy bien, ahora siento que quiero terminar eligiendo la especialidad de mi trabajo.

2. ¿Con qué área de intervención te sientes más identificada(o)? Justifica.
Con la de comunidad, porque siento que esa enlaza a las demás, y porque desenvuelvo un buen trabajo en esa área.
3. De 1 a 5 indica que cuál fue el grado de afinidad con el campo de práctica asignado.

Argumenta. Pues considero que fue 5 desde que llegue me adapte muy bien y he realizado un buen trabajo, socializando con toda la comunidad que hace parte de la fundación.

4. ¿Qué fortalezas y debilidades identificas en el campo de intervención asignado?
- Pienso que tengo mejor desenvolvimiento en mi carrera, es un buen campo porque hay buenos espacios de intervención, debilidades de pronto las relaciones internas que se dan dentro de la fundación.
5. Teniendo en cuenta el proceso de formación de los semestres anteriores; qué contenidos

consideras estás poniendo en práctica? Pues considero que de todo un poco, cada asignatura vista me ha servido como fuente para desarrollar y llevar a la practica una buena labor.

6. ¿Qué conocimientos, como aportes a la profesión, aprendiste en el campo y consideras fundamentales para la formación integral de los y las trabajadoras sociales de la Universidad de Cartagena? Considero que cursos como la sistematización deberían ser cursos presenciales pues esa debilidad la evidenciamos en el campo, además profundizar más en campos como el medio ambiente y la gerontología que también son áreas donde podemos desarrollar un buen trabajo.

Gracias por tus aportes y colaboración.



Universidad
de Cartagena
Fundada en 1827

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL
PRACTICAS INTENSIVAS II
ENCUESTA DIRIGIDA A ESTUDIANTES DE 10º SEMESTRE

Esta encuesta se realiza con el propósito de realimentar algunos fundamentos planteados en la propuesta de informe de grado, desarrollados por el grupo de estudiantes en práctica de 10º semestre, que está siendo orientado por la docente Marelis Castillo De la Torre.

1. ¿Qué sentimientos se generaron en ti, al ingresar al proceso de prácticas intensivas I (9º semestre)?

Al principio generaron sentimiento de emoción porque era una experiencia diferente, aunque no me gustaba ese equipo.

2. ¿Con qué área de intervención te sientes más identificada(o)? Justifica.
El área de intervención que más me gustaba era el familiar, puesto que en la medida en que se hace un buen con la familias los demás áreas según ileraderas.
3. De 1 a 5 indica que cuál fue el grado de afinidad con el campo de práctica asignado.

Argumenta. En el principio pues no hubo mucha afinidad, pero a medida que va fueron pasando, le agaire amor y pues 5.

4. ¿Qué fortalezas y debilidades identificas en el campo de intervención asignado?
fortalezas: los niños y niñas son abiertos a cualquier actividades.
debilidades: Algunos docentes entorpecen nuestro trabajo.
5. Teniendo en cuenta el proceso de formación de los semestres anteriores; qué contenidos

consideras estás poniendo en práctica? Atención a caso, visitas domiciliarias, pedagogia, pedagogia social y acción e intervención.

6. ¿Qué conocimientos, como aportes a la profesión, aprendiste en el campo y consideras fundamentales para la formación integral de los y las trabajadoras sociales de la Universidad de Cartagena? Es fundamental el trabajo social con niños niñas y adolescentes.

Gracias por tus aportes y colaboración.



UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL
PRACTICAS INTENSIVAS II
ENCUESTA DIRIGIDA A ESTUDIANTES DE 10º SEMESTRE

Esta encuesta se realiza con el propósito de realimentar algunos fundamentos planteados en la propuesta de informe de grado, desarrollados por el grupo de estudiantes en práctica de 10º semestre, que está siendo orientado por la docente Marelis Castillo De la Torre.

- ¿Qué sentimientos se generaron en ti, al ingresar al proceso de prácticas intensivas I (9º semestre)? *SE GENERARON SENTIMIENTOS DE ANSIEDAD, DUDA AL NO SABER QUE IBA A ENCONTRAR SIN EMBARGO UNA VEZ EN EL CAMPO ESOS SENTIMIENTOS CAMBIARON.*
- ¿Con que área de intervención te sientes más identificada(o)? Justifica. *Desarrollo local puesto que en la medida que se promueva el mismo se obtendrá un cambio social en el que no solo entran las particularidades del individuo sino su inserción en la sociedad.*
- De 1 a 5 indica que cuál fue el grado de afinidad con el campo de práctica asignado. *El campo de practica asignado tuvo una afinidad de 5 sin embargo Argumenta. se presentaron circunstancias que no permitieron mi continuidad en el mismo.*
- ¿Qué fortalezas y debilidades identificas en el campo de intervención asignado? *Fortalezas: Permite el aprendizaje debido a las condiciones de la población. debilidades: inapropiado clima organizacional ausencia de recursos poca valoración del profesional de ts.*
- Teniendo en cuenta el proceso de formación de los semestres anteriores; qué contenidos consideras estás poniendo en práctica? *Los contenidos del area de pedagogia social, Trabajo social con grupos, acción e intervención, etica y convivencia ciudadana*
- ¿Qué conocimientos, como aportes a la profesión, aprendiste en el campo y consideras fundamentales para la formación integral de los y las trabajadoras sociales de la Universidad de Cartagena? *es fundamental el trabajo con grupos, el manejo de estos y de las normas dentro de los mismos.*

Gracias por tus aportes y colaboración.



UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL
PRACTICAS INTENSIVAS II
ENCUESTA DIRIGIDA A ESTUDIANTES DE 10º SEMESTRE

Esta encuesta se realiza con el propósito de realimentar algunos fundamentos planteados en la propuesta de informe de grado, desarrollados por el grupo de estudiantes en práctica de 10º semestre, que está siendo orientado por la docente Marelis Castillo De la Torre.

- ¿Qué sentimientos se generaron en ti, al ingresar al proceso de prácticas intensivas I (9º semestre)? *Sentimientos de temor, ansiedad, y muchos sentimientos encontrados.*
- ¿Con que área de intervención te sientes más identificada(o)? Justifica. *Con el area de familia. Debido a que he trabajado en el grupo de investigación de familias.*
- De 1 a 5 indica que cuál fue el grado de afinidad con el campo de práctica asignado. *Argumenta. 5.*
- ¿Qué fortalezas y debilidades identificas en el campo de intervención asignado? *Que el espacio de trabajo social es limitado*
- Teniendo en cuenta el proceso de formación de los semestres anteriores; qué contenidos consideras estás poniendo en práctica? *Todos.*
- ¿Qué conocimientos, como aportes a la profesión, aprendiste en el campo y consideras fundamentales para la formación integral de los y las trabajadoras sociales de la Universidad de Cartagena? *El analisis de la politica debe ser mas realista, debido a que se enseña como deberes, pero en la practica se ve muy limitada.*

Gracias por tus aportes y colaboración.



Universidad
de Cartagena
Fundada en 1827

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL
PRACTICAS INTENSIVAS II
ENCUESTA DIRIGIDA A ESTUDIANTES DE 10º SEMESTRE

Esta encuesta se realiza con el propósito de realimentar algunos fundamentos planteados en la propuesta de informe de grado, desarrollados por el grupo de estudiantes en práctica de 10º semestre, que está siendo orientado por la docente Marelis Castillo De la Torre.

1. ¿Qué sentimientos se generaron en ti, al ingresar al proceso de prácticas intensivas I (9º semestre)?

Sinceramente al principio un poco de temor, porque eso implicaba una mayor responsabilidad académica.

2. ¿Con que área de intervención te sientes más identificada(o)? Justifica.

EDUCATIVO = porque tiene una relación directa con las familias (familia, comunidad, individuos, etc.).

3. De 1 a 5 indica que cuál fue el grado de afinidad con el campo de práctica asignado.

Argumenta. *5*

porque me gusta el campo educativo y porque puede desahogar mi proceso de práctica de manera satisfactoria.

4. ¿Qué fortalezas y debilidades identificas en el campo de intervención asignado?

Debilidades = no brindan recursos financieros. Fortalezas = te brindan el espacio físico para desarrollar tus prácticas. - aprendizajes adquiridos en este campo.

5. Teniendo en cuenta el proceso de formación de los semestres anteriores; ¿qué contenidos consideras estás poniendo en práctica?

Trabajo social con familia, atención de casos, investigación

6. ¿Qué conocimientos, como aportes a la profesión, aprendiste en el campo y consideras fundamentales para la formación integral de los y las trabajadoras sociales de la Universidad de Cartagena?

Que el campo educativo, es muy amplio, y hay mucho que aportar a la familia, comunidad, individuos.

Gracias por tus aportes y colaboración.



Universidad
de Cartagena
Fundada en 1827

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL
PRACTICAS INTENSIVAS II
ENCUESTA DIRIGIDA A ESTUDIANTES DE 10º SEMESTRE

Esta encuesta se realiza con el propósito de realimentar algunos fundamentos planteados en la propuesta de informe de grado, desarrollados por el grupo de estudiantes en práctica de 10º semestre, que está siendo orientado por la docente Marelis Castillo De la Torre.

1. ¿Qué sentimientos se generaron en ti, al ingresar al proceso de prácticas intensivas I (9º semestre)?

tenía ~~una~~ sentimientos contrarios, es decir, miedo, expectativas sobre como iba ser el campo, mi tutora. entre otras.

2. ¿Con que área de intervención te sientes más identificada(o)? Justifica.

Derecho H. y Familia.

3. De 1 a 5 indica que cuál fue el grado de afinidad con el campo de práctica asignado.

Argumenta. *5*

4. ¿Qué fortalezas y debilidades identificas en el campo de intervención asignado?

Fortaleza: se trabaja con todos los campos de intervención.

Debilidad: No se garantiza una remuneración económica a la estudiante.

5. Teniendo en cuenta el proceso de formación de los semestres anteriores; ¿qué contenidos consideras estás poniendo en práctica?

Uno de los contenidos que estoy poniendo en práctica es plan, grupo, comunidad entre otros campos que también en uno u otro momento he puesto en práctica.

6. ¿Qué conocimientos, como aportes a la profesión, aprendiste en el campo y consideras fundamentales para la formación integral de los y las trabajadoras sociales de la Universidad de Cartagena?

SISTEMATIZACIÓN es una de las materias que se debe dar a todo el mundo, junto con Prospectiva, ambas son importantes y complementan nuestra formación como profesionales.

Gracias por tus aportes y colaboración.

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL
PRACTICAS INTENSIVAS II
ENCUESTA DIRIGIDA A ESTUDIANTES DE 10º SEMESTRE

Esta encuesta se realiza con el propósito de realimentar algunos fundamentos planteados en la propuesta de informe de grado, desarrollados por el grupo de estudiantes en práctica de 10º semestre, que está siendo orientado por la docente Marelis Castillo De la Torre.

1. ¿Qué sentimientos se generaron en ti, al ingresar al proceso de prácticas intensivas I (9º semestre)? Ansiedad y un poco de nerviosismo porque no sabía a que me enfrentaba
2. ¿Con que área de intervención te sientes más identificada(o)? Justifica.
Con familia y comunidad
3. De 1 a 5 indica que cuál fue el grado de afinidad con el campo de práctica asignado.
Argumenta. 5. Porque me dieron mi espacio para intervenir y llevar a cabo procesos sociales aprendidos
4. ¿Qué fortalezas y debilidades identificas en el campo de intervención asignado?
Fortalezas: es un campo interdisciplinar que se trabaja en la int. con familia, profesión propia del trabajador social. Debilidades: no todo el mundo puede trabajar con un tipo de práctica como esta
5. Teniendo en cuenta el proceso de formación de los semestres anteriores; qué contenidos consideras estás poniendo en práctica?
Interv con familia, individuo y grupo. diseño de proyecto, Gestion social y procesos administrativos.
6. ¿Qué conocimientos, como aportes a la profesión, aprendiste en el campo y consideras fundamentales para la formación integral de los y las trabajadoras sociales de la Universidad de Cartagena?
Fortalecer la int. con familia ya que es muy amplia y constante.

Gracias por tus aportes y colaboración.

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL
PRACTICAS INTENSIVAS II
ENCUESTA DIRIGIDA A ESTUDIANTES DE 10º SEMESTRE

Esta encuesta se realiza con el propósito de realimentar algunos fundamentos planteados en la propuesta de informe de grado, desarrollados por el grupo de estudiantes en práctica de 10º semestre, que está siendo orientado por la docente Marelis Castillo De la Torre.

1. ¿Qué sentimientos se generaron en ti, al ingresar al proceso de prácticas intensivas I (9º semestre)? Ansiedad, inseguridad, y unos pocos nervios.
2. ¿Con que área de intervención te sientes más identificada(o)? Justifica.
Área de familia
3. De 1 a 5 indica que cuál fue el grado de afinidad con el campo de práctica asignado.
Argumenta. 5. Por tuvimos un espacio donde intervenir, se tienen en cuenta nuestros criterios y nos consideran parte fundamental de la institución
4. ¿Qué fortalezas y debilidades identificas en el campo de intervención asignado?
Fortalezas: se brinda el espacio al estudiante para que intervenga es interdisciplinar.
5. Teniendo en cuenta el proceso de formación de los semestres anteriores; qué contenidos consideras estás poniendo en práctica? - Intervención con familia, individuo y grupo, diseño de proyecto, Gestion social, procesos administrativos.
6. ¿Qué conocimientos, como aportes a la profesión, aprendiste en el campo y consideras fundamentales para la formación integral de los y las trabajadoras sociales de la Universidad de Cartagena? El fortalecimiento de la intervención con familia.

Gracias por tus aportes y colaboración.



UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL
PRACTICAS INTENSIVAS II
ENCUESTA DIRIGIDA A ESTUDIANTES DE 10º SEMESTRE

Esta encuesta se realiza con el propósito de realimentar algunos fundamentos planteados en la propuesta de informe de grado, desarrollados por el grupo de estudiantes en práctica de 10º semestre, que está siendo orientado por la docente Marelis Castillo De la Torre.

- ¿Qué sentimientos se generaron en ti, al ingresar al proceso de prácticas intensivas I (9º semestre)? Me genero ansiedad, por no saber q hacer, pero al mismo tiempo me sentia bien por que aplicaria mis conocimientos
- ¿Con que área de intervención te sientes más identificada(o)? Justifica. Familia, porque es un área donde es el inicio de muchas transformaciones
- De 1 a 5 indica que cuál fue el grado de afinidad con el campo de práctica asignado. Argumenta. 5, por que atiendo Violencia Intrafamiliar y puedo transformar vidas
- ¿Qué fortalezas y debilidades identificas en el campo de intervención asignado? Fortaleza = ~~gran~~ atención a una Gran Población
Debilidad = no hay continuidad en los procesos
- Teniendo en cuenta el proceso de formación de los semestres anteriores; qué contenidos consideras estás poniendo en práctica? Familia, mediación y conflicto, derechos humanos individuo familia y sociedad
- ¿Qué conocimientos, como aportes a la profesión, aprendiste en el campo y consideras fundamentales para la formación integral de los y las trabajadoras sociales de la Universidad de Cartagena? Profundización en derechos humanos

Gracias por tus aportes y colaboración.



UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL
PRACTICAS INTENSIVAS II
ENCUESTA DIRIGIDA A ESTUDIANTES DE 10º SEMESTRE

Esta encuesta se realiza con el propósito de realimentar algunos fundamentos planteados en la propuesta de informe de grado, desarrollados por el grupo de estudiantes en práctica de 10º semestre, que está siendo orientado por la docente Marelis Castillo De la Torre.

- ¿Qué sentimientos se generaron en ti, al ingresar al proceso de prácticas intensivas I (9º semestre)? Estrés, preocupación y ansiedad, pues era un proceso nuevo, al que debía darle frente
- ¿Con que área de intervención te sientes más identificada(o)? Justifica. Derechos humanos - familia, es el area en el que me desempeño y he amado mi intervención, aunque desde el inicio no fue mi pasión.
- De 1 a 5 indica que cuál fue el grado de afinidad con el campo de práctica asignado. Argumenta. Inicialmente mi grado de afinidad fue 1, porque no me gustaba el campo asignado, precisamente por los imaginarios que se mueven frente a los procesos educativos y de restitución de derechos, pero con el tiempo mis percepciones cambiaron y se encuentran en un 4
- ¿Qué fortalezas y debilidades identificas en el campo de intervención asignado? F. campo amplio, desde mi P4 se manejan todas las áreas en las que mueve un ts. Permite desamarrar un poco en la habilidad adquirida
- Teniendo en cuenta el proceso de formación de los semestres anteriores; qué contenidos consideras estás poniendo en práctica? Enfoque de derechos - Trabajo con comunidad - supremacía grupo e individuo - Intervención social - gestión de proyecto
- ¿Qué conocimientos, como aportes a la profesión, aprendiste en el campo y consideras fundamentales para la formación integral de los y las trabajadoras sociales de la Universidad de Cartagena? El trabajo en las comunidades es ~~trabajo~~ difícil, que requiere de mucha dedicación y entrega, no es imposible, aunque en la academia se enseñaron este hecho, pero sentí que así fue dimensionado de la forma adecuada precisamente para nos preparando emocional, mental y profesionalmente. Gracias por tus aportes y colaboración.



UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL
PRACTICAS INTENSIVAS II
ENCUESTA DIRIGIDA A ESTUDIANTES DE 10º SEMESTRE

Esta encuesta se realiza con el propósito de realimentar algunos fundamentos planteados en la propuesta de informe de grado, desarrollados por el grupo de estudiantes en práctica de 10º semestre, que está siendo orientado por la docente Marelis Castillo De la Torre.

- ¿Qué sentimientos se generaron en ti, al ingresar al proceso de prácticas intensivas I (9º semestre)? *Estres, ansiedad, preocupacion, intranquilidad x no saber en que lugar me tocaba ir a hacer practicas, Miedo.*
- ¿Con que área de intervención te sientes más identificada(o)? Justifica. *Familia, Derechos humanos, Comunidad, Empresarial*
- De 1 a 5 indica que cuál fue el grado de afinidad con el campo de práctica asignado. Argumenta. *4 por que era mi ultima opcion dentro de las areas de intervencion que me necesitaban.*
- ¿Qué fortalezas y debilidades identificas en el campo de intervención asignado? *que es un buen campo de practicas, existe buen trabajo parte de Profesores*
- Teniendo en cuenta el proceso de formación de los semestres anteriores; qué contenidos consideras estás poniendo en práctica? *Derechos Humanos, Grupo, Comunidad, Diagnostico Social*
- ¿Qué conocimientos, como aportes a la profesión, aprendiste en el campo y consideras fundamentales para la formación integral de los y las trabajadoras sociales de la Universidad de Cartagena? *la vulneracion de derechos como problematica fundamental que necesita una mayor y mejor intervencion por parte de la profesion de T.S.*

Gracias por tus aportes y colaboración.



UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL
PRACTICAS INTENSIVAS II
ENCUESTA DIRIGIDA A ESTUDIANTES DE 10º SEMESTRE

Esta encuesta se realiza con el propósito de realimentar algunos fundamentos planteados en la propuesta de informe de grado, desarrollados por el grupo de estudiantes en práctica de 10º semestre, que está siendo orientado por la docente Marelis Castillo De la Torre.

- ¿Qué sentimientos se generaron en ti, al ingresar al proceso de prácticas intensivas I (9º semestre)? *Al principio un poco de temor, porque era algo desconocido, aunque en ocasiones anteriores ya habiamos hecho acercamientos, a algunos campos, luego este se transforma en una sensacion de gran responsabilidad y compromiso.*
- ¿Con que área de intervención te sientes más identificada(o)? Justifica. *Desarrollo comunitario y DD.HH.*
- De 1 a 5 indica que cuál fue el grado de afinidad con el campo de práctica asignado. Argumenta. *5. Como dije con anterioridad este es uno de los campos con el cual me siento identificada, aunque en este no he desarrollado a cabalidad lo que puse en un momento dado a partir de los conocimientos adquiridos durante la carrera.*
- ¿Qué fortalezas y debilidades identificas en el campo de intervención asignado? *Fortaleza es que apesar de que se denomina como tal DD.HH. permite la inclusion de los otros campos que se tienen en T.S. tales como - familia, educacion, comunidad. Debilidad: No brinda los recursos economicos para sostenimiento de las practicas.*
- Teniendo en cuenta el proceso de formación de los semestres anteriores; qué contenidos consideras estás poniendo en práctica? *Por lo dicho con anterioridad puedo afirmar que los contenidos son variados, pero principalmente aquellos relacionados con los temas mencionados (familia, DD.HH, comunidad) tales como estructuras.*
- ¿Qué conocimientos, como aportes a la profesión, aprendiste en el campo y consideras fundamentales para la formación integral de los y las trabajadoras sociales de la Universidad de Cartagena?

Gracias por tus aportes y colaboración.

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL
PRACTICAS INTENSIVAS II
ENCUESTA DIRIGIDA A ESTUDIANTES DE 10º SEMESTRE

Esta encuesta se realiza con el propósito de realimentar algunos fundamentos planteados en la propuesta de informe de grado, desarrollados por el grupo de estudiantes en práctica de 10º semestre, que está siendo orientado por la docente Marelis Castillo De la Torre.

1. ¿Qué sentimientos se generaron en ti, al ingresar al proceso de prácticas intensivas I (9º semestre)?
Inicialmente sentí mucho miedo, ya que no sabía lo que me esperaba y tenía muchas expectativas.
2. ¿Con que área de intervención te sientes más identificada(o)? Justifica.
con el área de comunitaria, porque creo que en este área se desarrollan muchas competencias que necesitan en otros campos
3. De 1 a 5 indica que cuál fue el grado de afinidad con el campo de práctica asignado.
Argumenta. El grado de afinidad con el campo en que me asignaron es 5, porque el aprendizaje ha sido mucho y la interacción con las personas del campo en que estoy ha sido muy buena
4. ¿Qué fortalezas y debilidades identificas en el campo de intervención asignado?
fortaleza: la capacidad de aprender y se puede adquirir y la orientación de los profesionales.
5. Teniendo en cuenta el proceso de formación de los semestres anteriores; qué contenidos consideras estás poniendo en práctica?
Al estar vinculada a un proyecto que con una población vulnerable y que maneja diferentes aspectos como el psicológico, jurídico, médico y social, he tenido la oportunidad de aplicar contenidos de psicología, pedagogía, ciencias políticas, derechos humanos, trabajo con grupo, comunidad, epistemología...
6. ¿Qué conocimientos, como aportes a la profesión, aprendiste en el campo y consideras fundamentales para la formación integral de los y las trabajadoras sociales de la Universidad de Cartagena?
un conocimiento muy importante es la integración de varios aspectos para la resolución de una misma problemática o intervención en un mismo campo.

Gracias por tus aportes y colaboración.

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL
PRACTICAS INTENSIVAS II
ENCUESTA DIRIGIDA A ESTUDIANTES DE 10º SEMESTRE



Esta encuesta se realiza con el propósito de realimentar algunos fundamentos planteados en la propuesta de informe de grado, desarrollados por el grupo de estudiantes en práctica de 10º semestre, que está siendo orientado por la docente Marelis Castillo De la Torre.

1. ¿Qué sentimientos se generaron en ti, al ingresar al proceso de prácticas intensivas I (9º semestre)?
Sentimientos de incertidumbre, temor ya que ibamos a probar algo que solo habíamos visto en libros
2. ¿Con que área de intervención te sientes más identificada(o)? Justifica.
- me siento más identificada con el área empresarial ya que mi perfil se ubicaba más en este campo
3. De 1 a 5 indica que cuál fue el grado de afinidad con el campo de práctica asignado.
Argumenta. 3 ya que fue un campo el cual no había estudiado, pero al transcurrir el tiempo el campo fue agradable y de afinidad
4. ¿Qué fortalezas y debilidades identificas en el campo de intervención asignado?
- Fortalezas: se puede aprender mucho en todos los áreas de intervención... familia niños, adultos
- Debilidades: poco dinero para realizar los proyectos
5. Teniendo en cuenta el proceso de formación de los semestres anteriores; qué contenidos consideras estás poniendo en práctica?
- metodología - como realizar proyectos
- familia
- niños
- adulto
6. ¿Qué conocimientos, como aportes a la profesión, aprendiste en el campo y consideras fundamentales para la formación integral de los y las trabajadoras sociales de la Universidad de Cartagena?
que no debemos separar áreas de intervención ya que uno conlleva a otro al trabajar en gestión generamos proyectos para con comunidades y para esto debemos conocer la comunidad y trabajar a fondo para conocer sus problemáticas.

Gracias por tus aportes y colaboración.

ANEXO B: REGISTRO FOTOGRAFICO



Actividad: Clausura Proyecto EL COMUNERO 2013
Fecha: Octubre 2013
Lugar: Universidad de Cartagena Auditorio de Medicina



Actividad: diligenciamiento de formato-encuesta de medición de clima laboral, bajo la metodología de grupos focales
Fecha: Agosto 2013
Lugar: Fundación Juan Felipe Gómez Escobar- Área complejo Social, servicios generales



Actividad: Visita de Reconocimiento Institucional
Fecha: Septiembre 2013
Lugar: Flotilla de Submarino – BN1



Actividad: Apoyo a los talleres de capacitación
Fecha: Noviembre 2013
Lugar: Nelson Mandela



Actividad: Recorrido por los proyectos de la Fundación Mamonal
Fecha: Julio 2013
Lugar: Nelson Mandela



Actividad: Charla sobre “Resistencia al cambio organizacional”
(ICR) a todo el personal de la ENAP.
Fecha: Noviembre 2013
Lugar: Escuela Naval de Cadetes “Almirante Padilla”



Actividad: Diligenciamiento de formato – encuesta medición de clima

Fecha: Agosto 2013

Lugar: Fundación Juan Felipe Gómez Escobar- Área Psicosocial.



Actividad: Diligenciamiento de formato – encuesta medición de clima

Fecha: Agosto 2013

Lugar: Fundación Juan Felipe Gómez Escobar- Área de talleres productivos.



Actividad: Taller con Infantes de Marina Regulares sobre “Sexualidad y Género”
Fecha: Septiembre 2013
Lugar: Escuela Naval de Cadetes “Almirante Padilla”



Actividad: Taller con el personal de Servicios Generales sobre “Relaciones interpersonales y Trabajo en equipo”
Fecha: Agosto de 2013
Lugar: Escuela Naval de Cadetes “Almirante Padilla”

BIBLIOGRAFÍA

- Bueno, A. M., Gonzalez, H., Vargas, R., Cruz, A., & Cifuentes, R. M. (Octubre de 2007). XII Congreso Nacional de Trabajo Social: Desarrollo Local y Regional - Realidades y Desafíos para el siglo XXI. *Tenencias & Retos*(12), 201-220.
- Carballeda, A. (2002). *La intervención en lo Social. Exclusión e integración en los nuevos escenarios sociales*. Buenos Aires., Argentina.: Paidós Iberica.
- Cifuentes, R. (2003). Ponencia "Conceptos para leer la intervención profesional de Trabajo social, aporte a la construcción de identidad". *XI Congreso Nacional de Trabajo Social* (pág. 9). Manizales, Colombia: Universidad de Caldas.
- Cifuentes, R. M. (Marzo de 2005). Aportes para «leer» la intervención de Trabajo Social. *Revista Colombiana de Trabajo social*(19), 7.
- Consejo Nacional de Trabajo Social. (2002). *Código de Ética de Trabajo Social*. Bogotá: Consejo Nacional de Trabajo Social.
- De Robertis, C. (2003). *Fundamentos del Trabajo Social. Ética y Metodología*. Valencia, España: PUV Publicacions Universitat de Valencia.
- ESCUELA NAVAL DE CADETES "ALMIRANTE PADILLA". (2012). *DIAGNOSTICO ORGANIZACIONAL DE LA ESCUELA NAVAL DE CADETES "ALMIRANTE PADILLA"*. Escuela Naval de Cadetes "Almirante Padilla", Departamento de personal. Cartagena: ESCUELA NAVAL DE CADETES "ALMIRANTE PADILLA".
- Gallicchio, E. (2004). El Desarrollo Local en América Latina. Estrategia política basada en la construcción de capital social. *Seminario "Desarrollo con inclusión y equidad: sus implicancias desde lo local"*. (pág. 24). Córdoba, Argentina: Servicio Habitacional y de Acción Social - SEHAS.
- Gordillo, N. (2007). Metodología, método y propuestas metodológicas en Trabajo Social. *Revista Tendencia & Retos*(12), 123-127.
- Molina, L., & Romero, C. (2001). *Modelos de Intervención Asistencial, Socioeducativo y Terapéutico en Trabajo Social*. Costa Rica, Costa Rica.: Universidad de Costa Rica.
- Rodriguez, E. (2005). *Metodología de la Investigación*. (Primera ed.). México.: Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.
- Rozas, M. (2002). *Una perspectiva teórica metodológica de la intervención en Trabajo Social*. Buenos Aires, Argentina: Espacio.

Ruiz, M. (2013). *Caracterizacionsocial y medicion de clima organizacional en la Fundacion Juan Felipe Gomez Escobar*. Fundacion Juan Felipe Gomez Escobar, Area de Talento Humano y Calidad. Cartagena: Fundacion Juan Felipe Gomez Escobar.

Tello, N. (2007). *Apuntes de Trabajo Social: Trabajo Social, Disciplina del Conocimiento*. Ciudad de Mexico., Mexico.: Universidad Nacional Autonoma de Maxico.

Universidad de Cartagena. (2013). *Universidad de Cartagena*. Recuperado el 4 de Agosto de 2013, de <http://www.unicartagena.edu.co/portal/index.php/programa-trabajo-social#.Uf5vaJJrhqU>