

1

S C I B
000.20797

**EL TRABAJADOR SOCIAL EN LA ORGA -
NIZACION DE SUB-PROGRAMAS QUE CON-
LLEVAN AL BIENESTAR DE LA COMUNI -
DAD DE PASACABALLOS.-**

* * * * *

24 T. T. S

021

2

RECTOR DE LA UNIVERSIDAD DE CARTAGENA,

Dr. LUIS H. ARRAUT ESQUIVEL.

DECANA DE LA FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL,

Lic. LUZ AMALIA TRUJILLO DE BERRIO.

SECRETARIA ACADEMICA,

Lic. CAROLA H. DE JULIO.

PRESENTE DE TESIS,

Lic. ESTHER PEREZ DE ALVEAR

ASESOR,

Dr. ASDRUBAL RECUERO.

o o o o o o o

EL TRABAJADOR SOCIAL EN LA ORGANIZA -
CION DE SUB-PROGRAMAS QUE CONLLEVAN
AL BIENESTAR DE LA COMUNIDAD DE PASA
CABALLOS



PRESENTADO POR:

- | | |
|------------------------------|------------------------------------|
| Barón Castro Rosario | Figueras Carl Mirkian |
| Beltrán de Arteaga Ligia | González Romero Irma Raquel |
| Camerano Salcedo Mercedes | Gulfo Martínez Muriel |
| Condeño de Dorla Elba | Lozada García Amparo |
| Córdoba de Soto María Esther | Fombo Gallardo Anita del
Carmen |
| Echoverría Castro Yomaira | Rodríguez Julio Nidia |
| Escamilla Marrugo María | Staffens Ganebria A. Óntea |

TESIS PARA OBTAR EL TITULO DE LICEN
CIADAS EN TRABAJO SOCIAL

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA - FACULTAD DE TRABAJO
SOCIAL.

Cartagena Febrero 10 de 1.977.

PONENTES EN CADA SUB-PROGRAMA:

- ALFABETIZACION : CORDOBA DE SOTO MARIA ESTHER.
- ARBOORIZACION : LOZADA GARCIA AMPARO
STEFFENS GANAERIA MGNICA.
RODRIGUEZ JULIAO NIDIA
- EMPRESA COMUNITARIA: CAMERANO SALCEDO MERCEDES
FOMBO CALLARDO ANITA DEL CARMEN
- MEJORAMIENTO DE VIVIENDA: CARDEÑO DE OCRIA ELBA
ECHEVERRIA CASTRO YOMAIRA.
FIGUEREA GARI MIRKIAN
- RECREACION : GONZALEZ ROMERO IRMA
GULFO MARTINEZ MURIEL
- RESTAURANTE : BARRON CASTRO ROSEARIO
CORDOBA DE SOTO MARIA ESTHER
- SALUD : BARRON CASTRO ROSEARIO
BELTRAN DE ARTEAGA LIGIA
ESCAMILLA MARRUGO MARIA.

AGRADECIMIENTOS :

Manifestamos nuestra gratitud a nuestros padres, a la Facultad de Trabajo Social y a todas aquellas personas y entidades que hicieron posible la realización de nuestro estudio.-

Cartagena Febrero 17 de 1.977

Señores
COMITE DE TESIS
Universidad de Cartagena
Facultad de Trabajo Social
C i u d a d.

Con la presente adjuntamos la Tesis titulada "EL TRABAJO -
DCR SOCIAL EN LA ORGANIZACION DE SUB-PROGRAMAS
QUE CONLLEVAN AL BIENESTAR DE LA COMUNIDAD DE
PASACABALLOS", con el objeto de obtener el título de Licen-
ciada en Trabajo Social.

De ustedes atentamente,

Rosario Barón
Rosario Barón

Ligia Beltrán de Arteaga
Ligia Beltrán de Arteaga

Mercedes Camerano S.
Mercedes Camerano S.

Liba Cordero de Dorla
Liba Cordero de Dorla

Esther Córdoba de Soto
Esther Córdoba de Soto

Yomaira Echeverría
Yomaira Echeverría

Mónica J. Steffens S.
Mónica Steffens
Mirkian Figueroa
Mirkian Figueroa

Maria Escamilla
Maria Escamilla
Irma González R.
Irma González R.

Amparo Lozada F.
Amparo Lozada

Muriel Gulfo
Muriel Gulfo

Ante
Ante

Nidia Rodríguez
Nidia Rodríguez

PLAN DE TRABAJO GENERAL :

INTRODUCCION .

- Problema
- Hipótesis
- Objetivo General
- Objetivos Específicos
- Marcos Teóricos
- Definiciones Conceptuales
- Delimitación Material
- Metodología
- Muestra

CAPITULO I.

Estudio Estructural de la Comunidad de Pasacaballos

CAPITULO II.

Objetivos y Características de la Zona Franca Industrial y Comercial de Cartagena.

CAPITULO III.

Roll empleado por el Trabajador Social en los distintos sub-programas , de acuerdo con la participación, interacción y desarrollo comunitario.

CAPITULO IV

Recursos utilizados en la realización de los sub-programas.

- 4.1.- Recursos Humanos**
- 4.2.- Recursos Institucionales**
- 4.3.- Recursos económicos**
- 4.4.- Recursos materiales.**

CAPITULO V

Sub-programa de Alfabetización.

- 5.1.- Antecedentes del sub-programa**
- 5.2.- Justificación**
- 5.3.- Desarrollo de las Etapas del Sub-programa y evaluación de éstos.**
 - 5.3.1.- Se cumplieron los objetivos?**
 - 5.3.2.- Obstáculos que se presentaron y cómo se superaron.**
 - 5.3.3.- Opinión de los beneficiarios del programa.**

CAPITULO VI

Sub-programa de Arborización.

- 6.1.- Antecedentes del Sub-programa.**

- 6.2.- Estrategias de Intervención.
 - 6.2.1.- Evaluación de las estrategias
- 6.3.- Actividades
- 6.4.- Periodicidad
- 6.5.- Localización
- 6.6.- Limitaciones
- 6.7.- Desarrollo y evaluación de las etapas del Sub-programa.
 - 6.7.1.- Antecedentes de las Etapas.
 - 6.7.2.- Primera Etapa: Inducción
 - 6.7.3.- Segunda Etapa: Elaboración del plan de acción.
 - 6.7.4.- Tercera Etapa: Motivación.
 - 6.7.5.- Cuarta Etapa: Selección
 - 6.7.6.- Quinta Etapa: Organización de los recursos humanos , materiales e Institucionales.
 - 6.7.7.- Sexta Etapa: Ejecución.
- 6.8.- Evaluación general del Sub-programa.

CAPITULO VII.

Organización de la Empresa Comunitaria de Producción de Materiales para Construcción de Pasacaballos.

- 7.1.- Antecedentes del Sub-programa y estructura del grupo.
 - 7.1.1.- Organos de la Empresa Comunitaria y funciones de cada uno.
- 7.2.- Qué es la Empresa Comunitaria y requisitos de ésta.
- 7.3.- Finalidad de la Empresa Comunitaria.
 - 7.3.1.- Económica
 - 7.3.2.- Social
- 7.4.- Por qué se escogió Pasacaballos para organizar una Empresa Comunitaria.
- 7.5.- Pautas del Trabajador Social para la organización de la Empresa Comunitaria.
- 7.6.- Etapas del proceso del grupo.
 - 7.6.1.- Estudio exploratorio de la comunidad.
 - 7.6.2.- Etapa de Promoción.
 - 7.6.3.- Etapa de formación.
 - 7.6.4.- Etapa de Conflicto
 - 7.6.5.- Etapa de Organización
 - 7.6.6.- Etapa de Integración.
 - 7.6.7.- Etapa de Madurez

- 7.7.- Evaluación final del Sub-programa
 - 7.7.1.- Historia del grupo
 - 7.7.2.- Clase de grupo
 - 7.7.3.- Miembros
 - 7.7.4.- Frecuencia y duración de las reuniones
 - 7.7.5.- Promedio de asistencia.
- 7.8.- Clínica del grupo
 - 7.8.1.- Normas y valores que predominaron
 - 7.8.2.- Patrones de gusto y preferencia.
 - 7.8.3.- Reacciones más comunes hacia la autoridad y responsabilidad.
 - 7.8.4.- Interrelaciones
 - 7.8.5.- Vínculos que existen entre los miembros.
 - 7.8.6.- Liderazgo y distribución de los roles.
- 7.9.- Programa.
 - 7.9.1.- Contenido
 - 7.9.2.- Origen y planeación
 - 7.9.3.- Localización y periodicidad.

- 7.10.- Funciones, roles, técnicas y destrezas del Trabajador Social.

CAPITULO VIII

Sub-programa de Mejoramiento de Vivienda.

- 8.1.- Antecedentes del Sub-programa
- 8.2.- Esquema estructural de la entidad.
- 8.3.- Qué pretende obtener este programa
- 8.4.- Etapas de ejecución
- 8.5.- Financiación y costo del programa.

CAPITULO IX

Sub-programa de Recreación.

- 9.1.- Antecedentes del Sub-programa
- 9.2.- Etapas del Sub-programa
- 9.3.- Factores positivos y negativos presentados en el Sub-programa
- 9.4.- Situación actual del Sub-programa
- 9.5.- Importancia de la recreación y clasificación de las actividades recreativas.
- 9.6.- Organismos que proporcionan recreación.
- 9.7.- Evaluación del sub-programa
- 9.8.- Costo del programa.

CAPITULO X

Sub-programa de Restaurantes.

- 10.1.- Antecedentes del Sub-programa
- 10.2.- Etapas del Sub-programa
- 10.3.- Evaluación de las Etapas
- 10.4.- Obstáculos que se presentaron

CAPITULO XI

Sub-programa de Salud.

- 11.1.- Antecedentes del Sub-programa
- 11.2.- Etapas del Sub-programa
- 11.3.- Evaluación de las Etapas

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

BIBLIOGRAFIA

ANEXOS

• • • • •

TABLA DE CONTENIDO :

Pag.

INTRODUCCION

CAPITULO

1.-	Estudio estructural de la Comunidad de Pasacaballos	1
-----	---	---

CAPITULO

2.-	Objetivos y Características de la Zona Franca Industrial y Comercial de Cartagena.	8
-----	--	---

CAPITULO

3.-	Rol empleado por el Trabajador Social en los distintos Sub-programas de acuerdo a la participación y desarrollo comunitario.... .	16
-----	---	----

CAPITULO

4.-	Recursos utilizados en la realización de los Sub-programas.....	20
4.1.-	Recursos Humanos... ..	20
4.2.-	Recursos Institucionales..	21
4.3.-	Recursos Económicos...	23
4.4.-	Recursos Materiales.....	23

CAPITULO

5.-	Sub-programa de Alfabetización.	27
5.1.-	Antecedentes del Sub-programa	27
5.2.-	Justificación.....	28
5.3.-	Desarrollo de las etapas del Sub-Programa y evaluación de éstas.....	29
5.3.1.-	Se cumplieron los objetivos?.....	31
5.3.2.-	Obstáculos que se presentaron y como se superaron.....	31
5.3.3.-	Opinión de los beneficiarios del programa.	32

CAPITULO

6.-	Sub-Programa de Arborización.....	33
6.1.-	Antecedentes delSub-programa.	33
6.2.-	Estrategias de intervención...	34
6.2.1.-	Evaluación de las estrategias.....	34
6.3.-	Actividades.. ..	34
6.4.-	Periodicidad... ..	35

III.-

	Pag.
6.5.- Localización.....	35
6.6.- Limitación.....	35
6.7.- Desarrollo y evaluación de las Etapas del Sub-programa. . . .	35
6.7.1.- Antecedentes de las etapas..	35
6.7.2.- Primera Etapa:Inducción	36
6.7.3.- Segunda Etapa: Elaboración del plan de acción.....	37
6.7.4.- Tercera Etapa: Motivación.....	38
6.7.5.- Cuarta Etapa: Selección.....	39
6.7.6.- Quinta Etapa :Organización de los recursos humanos, materiales e institucionales.....	40
6.7.7.- Sexta Etapa: Ejecución.	40
6.8.- Evaluación general delSub-programa.	43

CAPITULO

7.- Sub-programa Organización de la Empresa Comunitaria de Producción de Materiales para Construcción de Pasacaballos.....	47
--	----

Pag.

7.1.- Antecedentes del Sub-programa y estructura del grupo..... 47

 7.1.1.- Organos de la Empresa Comunitaria y funciones de cada uno..... 50

 7.1.2.- Estatutos de la Empresa Comunitaria..... 56

7.2.- Qué es la Empresa Comunitaria y requisitos de ésta..... 67

7.3.- Finalidad de la Empresa Comunitaria..... 68

 7.3.1.- Económica..... 68

 7.3.2.- Social..... 69

7.4.- Por qué se escogió a Pasacaballeros para organizar una Empresa Comunitaria..... 70

7.5.- Pautas del Trabajador Social para la organización de la Empresa Comunitaria..... 72

7.6.- Etapa del proceso de grupo.... 76

 7.6.1.- Estudio exploratorio de la comunidad..... 76

 7.6.2.- Etapa de promoción... 77

 7.6.3.- Etapa de formación... 77

 7.6.4.- Etapa de conflicto.... 78

	Pag.
7.6.5.- Etapa de organización	79
7.6.6.- Etapa de Integración.	80
7.6.7.- Etapa de madurez.	80
7.7.- Evaluación final del Sub-programa	81
7.7.1.- Historia del grupo.....	81
7.7.2.- Clase de grupo.....	82
7.7.3.- Miembros.....	82
7.7.4.- Frecuencia y duración de las reuniones.....	83
7.7.5.- Promedio de asistencia.	83
7.8.- Clínica del grupo.....	83
7.8.1.- Normas y valores que predominaron.....	84
7.8.2.- Patrones de gusto y preferencia.....	84
7.8.3.- Reacciones más comu- nes a la autoridad y res- ponsabilidad.....	84
7.8.4.- Interrelación.....	85
7.8.5.- Vínculos que existen en- tre los miembros.....	86
6.8.6.- Liderazgo y distribución de los roles.....	86

VI.-

Pag.

7.9.-	Programa....	87
	7.9.1.- Contenido.....	87
	7.9.2.- Origen y planeación...	88
	7.9.3.- Localización y periodi- cidad.....	88
7.10.-	Funciones , roles, técnicas y des- treza del Trabajador Social.....	89

CAPITULO

8.-	Sub-programa de Mejoramiento de Vivienda.	90
	8.1.- Antecedentes del Sub-programa.	90
	8.2.- Esquema estructural de la entidad.	91
	8.3.- Que pretende obtener este progra- ma.....	92
	8.4.- Etapas de ejecución.....	93
	8.5.- Financiación y costo del progra- ma.....	100

CAPITULO

9.-	Sub-programa de Recreación.....	101
	9.1.- Antecedentes del Sub-programa.	101
	9.2.- Etapas del sub-programa.....	102

VII.

	Pag.
9.3.- Factores positivos y negativos presentados en el Sub-programa	105
9.4.- Situación actual del sub-programa.....	106
9.5.- Importancia de la recreación, y clasificación de las actividades recreativas.....	106
9.6.- Organismos que proporciona la recreación.....	107
9.7.- Evaluación del sub-programa.	109
9.8.- Costo del sub-programa.....	111
 CAPITULO	
10.- Sub-programa de Restaurante.....	112.
10.1. Antecedentes del Sub-programa.	112
10.2.- Etapas del Subprograma.	114
10.3.- Evaluación de las Etapas.....	115
10.4.- Obstáculos que se presentaron	116
 CAPITULO	
11.- Sub-programa de Salud.....	117
11.1.- Antecedentes del Sub-programa	117
11.2.- Etapas del Sub-programa.....	120

VIII.-

Pag.

11.3.- Evaluación de las Etapas..... 121

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES..... 122

BIBLIOGRAFIA..... I

ANEXOS .-

• • • • •

INTRODUCCION :

El tema que hemos escogido con el objeto de obtener la Licenciatura en Trabajo Social es : EL TRABAJADOR SOCIAL EN LA ORGANIZACION DE SUB-PROGRAMAS QUE CONLLEVAN AL BIENESTAR GENERAL DE LA COMUNIDAD DE PASACABALLOS.

Consideramos que es importante este estudio por la oportunidad que tuvimos de participar desde su iniciación en esta clase de programas en la que estamos concientes de haber obtenido experiencias positivas en el ejercicio de nuestra labor profesional.

Estos sub-programas corresponden a una parte del programa que está desarrollando la Zona Franca Industrial y Comercial de Cartagena en la Población de Pasacaballos cuyo objetivo es: " Crear instrumentos y mecanismos para que las Comunidades menos favorecidas logren su rehabilitación buscando sistemas para obtener una integración de estos grupos sociales a unas actividades más productivas, mejorando su nivel económico y estimulando la parte humana mediante la ayuda social comunitaria ".

El Trabajador Social para el desarrollo de los sub-programas empleó sistemas de promoción, organización y desarrollo comunitario, ya que

esta población se ha mantenido ausente del progreso a pesar del gran avance en el complejo industrial de Mamonal.

Esperamos con el desarrollo de estos sub-programas dar aporte a la Facultad de Trabajo Social y a otras entidades, porque estas actividades consideradas como modelos servirán de despegue a todas las comunidades donde la Zona Franca llevará su programación.

En este trabajo se describirá ampliamente las funciones, roles e interacción del Trabajador Social en cada uno de los Capítulos comprendidos en los distintos sub-programas así como también esperamos que este estudio sirva de base para futuras investigaciones.-

PROBLEMA :

La carencia total de infraestructura urbana, de centros de capacitación y salubridad, de medios de protección ambiental, generación de empleo y recreación, llevó al Trabajador Social a la organización de sub-programas con el fin de llegar a promover integralmente al hombre, fortalecer la familia a través de dinámica de grupo y técnicas específicas de Trabajo Social.

HIPOTESIS :

La realización de programas de Bienestar Social y Desarrollo Económico en la Población de Pasacaballos requiere la utilización de técnicas específicas de Trabajo Social a través de sistemas de promoción, organización y desarrollo comunitario con el fin de obtener por parte de los habitantes de la comunidad la máxima aceptación y participación en los distintos sub-programas, encaminados a desarrollar potencialidades, despertar aptitudes, habilidades, fomentar el interés por el trabajo utilizando sus propios recursos para el logro de un verdadero desarrollo social y comunitario.

* * * * *

OBJETIVOS DE LOS SUB-PROGRAMAS

1.- Objetivos general .-

Promover, organizar y desarrollar en la comunidad de Pasacaballos sub-programas de capacitación, salubridad, medios de protección ambiental, generación de empleos y recreación con la aplicación de pautas específicas de Trabajo Social para que esta comunidad logre su propia rehabilitación desarrollando sus potencialidades físicas e intelectuales aprovechando sus recursos y los que le brinden las instituciones para cada actividad.

2.- Objetivos Específicos.-

a.- Alfabetización.

- Motivar, concientizar y capacitar a un grupo de analfabetas con el fin de elevar el nivel educacional de la población de Pasacaballos, haciendo que estas personas logren un mejor bienestar socio-económico a través del programa de capacitación, mediante la participación de los miembros de la comunidad y la interacción directa del Trabajador Social.

b.- Arborización .

Plantar árboles ornamentales y especialmente de sombra.

- Mejorar el aspecto paisajístico a través de zonas verdes e integrando los programas de las Empresas Públicas Municipales de Cartagena a los de la Zona Franca.
- Crear conciencia en los habitantes de Pasacaballos para que el interés de este programa perdure a través de los tiempos. Esto se hará organizando un Comité Coordinador de arborización y recursos naturales integrado por alumnos de la Escuela de Varones.
- Motivar a la comunidad a participar activamente a colaborar en el programa de arborización.

3.- Empresa Comunitaria :

- Lograr un mejoramiento integral en el elemento escogido mediante mecanismos utilizados por el Trabajador Social a través de dinámica de grupos.
- Establecer un adecuado proceso de grupo para lograr una permanente superación y éxito de la empresa.
- Detectar líderes y tratar de ubicarlos de acuerdo a sus capacidades y actitudes en los distintos cargos de la empresa.

- Fomentar en cada uno de los miembros de la Empresa Comunitaria el sentido de responsabilidad y superación en las actividades que realizan dentro de ésta.
- Orientarlos en cada una de las etapas que se establecen para la creación y organización de toda empresa comunitaria.
- Lograr una adecuada interrelación entre los miembros que componen la Empresa Comunitaria, el Trabajador Social y otros funcionarios que colaboren en la realización del programa.
- Propiciar en cada socio una motivación por el trabajo, autosuperación y su participación activa para programas de empresa comunitaria.
- Desarrollar en estas personas su potencial humano para que tanto en el trabajo como en su familia y comunidad aporten acciones positivas en consecución de un bienestar socio-económico.
- Prepararlos en tal forma para que sean un agente multiplicador de promoción y capacitación para el mejoramiento de la comunidad.
- Llevar a cabo programas específicos con los fami -

liares de éstos con el fin de capacitarlos sobre administración, Organización Económica en el hogar y también sobre Relaciones Humanas e Higiene Ambiental.

4.- Mejoramiento de Vivienda.

- Preparar al grupo para que asuman la responsabilidad de mantener higiénicamente sus vivienda.
- Mejorar las condiciones físicas del medio habitacional a través del acondicionamiento y decoración de las viviendas.
- Lograr la participación activa y laboral de los miembros del grupo mediante la interrelación.

5.- Recreación .-

- Lograr la reconstrucción del parque como sitio de recreación.
- Tratar de concientizar a los miembros del Comité Pro-parque que intervienen en la realización del proyecto y a la Comunidad en general de la importancia de los parques como sitio de expansión no solamente para niños y jóvenes sino también para adultos.

6.- Restaurantes .-

- Organizar y financiar un pequeño restaurante para estimular el ingreso de los pobladores de Pasacaballos, a través de la capacitación.
- Evitar que contiguo a los terrenos de la Zona Franca se monten negocios de aspecto turgial.
- Desarrollar habilidades y destrezas para que estas personas adquieran experiencia en la realización y presentación de los alimentos.

7.- Salud .

- Mejorar el funcionamiento psicosocial que le permita a los individuos cumplir con su rol social.
- Mejorar en lo posible los servicios curativos y preventivos de la comunidad.
- Organizar un Comité pro-farmacia comunitaria y despertar en éstos el interés de cooperación y de aprendizaje.
- Coordinar las actividades con otras instituciones como Bienestar Familiar y Salud Pública.

MARCO TEORICO

RESEÑA HISTORICA

Desde el punto de vista histórico la población de Pasacaballos se originó de una compra que hicieron 21 personas que estaban al servicio en calidad de esclavos de la señora MARIA LUISA MARIAGA quien era la propietaria de las dos haciendas llamada "El Tejadillo " y "Bolívar" que constituyan toda la población. Ellos se dividieron las tierras y fueron pagándolas con sus servicios, ella así lo aceptó ya que no tenía familiares.

El nombre de Pasacaballos se debió al hecho de que en la época de la Independencia por allí pasaban los caballos que llegaban a pastar a tomar agua, a un pozo que quedaba bastante cerca de la población.

Esas 21 personas formaron una especie de caserío, más tarde fue creciendo por la migración de personas que por buscar un mejor nivel de vida y un mayor acercamiento a la zona urbana invadieron algunos terrenos que estaban desolados o deshabitados .

Con el fin de iniciar un cambio estructural dentro de la filosofía del programa de Zona Franca se escogió a la población de Pasacaballos, corregimiento de Cartagena, departamento de Bolívar, situado a 15 kilómetros

de la ciudad en el extremo sur de la Bahía de Cartagena, a la entrada del Caño "El Estero" y frente a la Isla de Barú. Periférica a la zona industrial de dicha entidad, para realizar una tarea de promoción, organización y desarrollo comunitario con el fin de no dispersar recursos que en el momento son pocos y para lograr una mayor confiabilidad por parte de las otras comunidades al ver los resultados obtenidos en esta comunidad.

Esta tarea ha sido el punto de iniciación, ya que la filosofía de la Zona Franca Industrial y Comercial de Cartagena es básicamente la industrialización al servicio del hombre y por lo tanto nuestra labor ha sido comenzar estructurando y promoviendo al elemento humano nativo para que luego éste se integre al proceso de desarrollo.

Pasacaballos tiene aproximadamente 5.000 habitantes. Nivel educacional bastante bajo.

La base de su economía es la pesquería, la fabricación del carbón vegetal y un poco la agricultura.

La planificación de un programa de desarrollo de la comunidad en un país donde escasea el personal calificado y abundan las necesidades sociales, no es en modo alguno sencillo, pues tiene vastas consecuencias en cuanto a la asignación de los escasos recursos del país y por consiguiente la evolución de todos los servicios que cooperan en dichos programas. Para que los servicios oficiales puedan alcanzar directamente a las gentes y ayudarlos eficazmente a elevar su nivel de vida, deben abarcar no solamente los aspectos materiales de la población sino también sus aspectos sociales.

Teniendo en cuenta lo anterior, la Zona Franca Industrial y Comercial de Cartagena, no solamente busca el desarrollo económico de la población sino también capacitación y bienestar social.

El Trabajador Social responsable de estos programas, es el encargado de promoverlos y lograr la aceptación y participación de éstos por parte de la comunidad.

Por consiguiente el primer deber de los que tengan a su cargo programas de bienestar social es reconocer las necesidades que experimenta la población. Además deberá ayudar a ésta a formar por sí mismo juicios más exactos acerca de cuales son sus necesidades y la forma de satisfacerlas.

Por último deberá estar en condiciones de descubrir necesidades que aun no han sido advertidas y despertar en la Población con - ciencia sobre las mismas.

Eneste complejo proceso intervienen por lo tanto dos elementos e- senciales : la participación y los esfuerzos por mejorar su nivel de vida dependiendo entodo lo posible de su propia iniciativa y el suministro de servicios técnicos y de otro carácter en forma que es- timulen la iniciativa, el esfuerzo propio y la ayuda mutua.

A continuación los respectivos Marcos Teóricos de los Sub-progra- mas.;

Marco Teórico del Sub-programa de Alfabetización.

Específicamente, Alfabetización es proporcionar los nociones míni- mas que abren al adulto las posibilidades de conocer y adiestrarse en los campos de la instrucción que no solamente se debe llimitar a la - enseñanza de la lectura, escritura, sino que el adulto analfabeta debe aprender un sinnúmero de aspectos para poder ubicarse dentro del me- dio físico y social que los rodea.

E ta actividad persigue la promoción por medio de la comunicación, - métodos y términos adecuados, la toma de conciencia para inducir cam- bios que aseguren una participación efectiva en el programa a través de:

- 1.- Contactos personales con todas las personas que en una y otra forma han de participar del proyecto motivándolos individualmente para lograr su total participación.
- 2.- Visitas domiciliarias, informándolas de los objetivos y alcances del programa, ventajas, factores del programa y la superación personal que él representa.
- 3.- Reuniones comunitarias: se realizarán con todos los participantes del programa cuando las circunstancias lo demanden en ellas, se motivará para una mayor dinámica de grupo que se debe lograr en el subprograma de Alfabetización, que será un aporte más para el desarrollo comunitario de Pasacaballos, logrando en estas personas su potencial humano tanto en el trabajo como en su familia y comunidad, aportando acciones positivas en consecución de un bienestar social.

En esencia se busca para iniciar este programa que aquellos que saben, quieran enseñar y los que no saben, quieran aprender.

Marco Teórico del Sub-programa Arborización .-

La realización entre la vida y el medio es extraordinariamente íntima. El propio organismo, la estructura vital, es producto de la vida pasada y de su medio ambiente. El medio ambiente está presente ya en el más remoto origen de la vida, incluso las células embrionarias. Pensamos que nuestro organismo somos nosotros mismos, y que el medio ambiente es lo que exteriormente nos rodea. Pero las capacidades y los atributos del organismo lo son con respecto a la totalidad del ambiente en que se manifiestan. No somos capaces de comprender la vida, sino es un ambiente adecuado en un medio al que se adapta. En efecto el medio ambiente y la vida son tan particulares uno como el otro.

Basándonos en lo mencionado anteriormente y teniendo en cuenta que las condiciones ambientales de la Comunidad de Pasacaballos no son favorables debido a la falta de vegetación y la contaminación producida por el sector Industrial de Mamonal, nos ha llevado a la iniciación de un programa de arborización para subsanar en parte este problema, ya que los árboles contribuyen a la purificación del ambiente y a dar sombra, dando ésto como resultado un medio placentero que motivará a la comunidad a progresar cada vez más .-

Este sub-programa se llevará a cabo integrando un sector de la población contando con su participación en todas las actividades que realicen para alcanzar los objetivos propuestos como son: Un desarrollo y bienestar comunitario.

Marco Teórico del Sub-Programa Empresa Comunitaria.

Las Empresas Comunitarias parten de la base de que todo ser humano tiene derecho a la satisfacción de sus necesidades básicas: alimentación, vestido, vivienda, educación, salud, transporte y recreación al igual que cualquier sistema cooperativo.

Las Empresas Comunitarias debidamente organizadas y constituidas ayudan en forma efectiva a la solución de los problemas económicos que afectan a las clases medias y de más bajos ingresos de la comunidad. Inclusive el problema del desempleo puede en parte solucionarse mediante la acción de ayuda comunitaria.

Esta clase de programas implican también formas de interacción social que se replten una y otra vez dentro de un grupo o comunidad. Tienen una importancia reconocida, ya que la ausencia de este aspecto permite el desarrollo inadecuado de una comunidad y la no satisfacción de sus necesidades primordiales.

Teniendo en cuenta que la ZFIC de Cartagena, no sólo busca generar empleos, sino además crear los instrumentos y mecanismos para -

que las comunidades menos favorecidas logren su rehabilitación, se organizó en Pasacaballos la Empresa Comunitaria de Materiales para Construcción, sub-programa que destaca este aspecto - que va encaminado a un mejoramiento de la clase laboral en la que se emplearán sistemas para obtener una integración de este grupo a actividades más productivas, desarrollando en ellos potencialidades, utilizando sus propios recursos y estimulándolos para así lograr un mejor bienestar económico-social.

Marco Teórico del sub-programa Mejoramiento de Vivienda.

Uno de los graves problemas que afrontan las familias de Pasacaballos es el de la vivienda, enfocándolo desde el punto de vista de las - necesidades humanas, se ha podido comprobar que el valor y la prosperidad de un pueblo está en la organización de familias sanas y numerosas; estas características primordiales llevó al Trabajador Social a realizar un sub-programa para mejorar los cambios de hábitos tradicionales y el habitar de un grupo de familias de la población.

Considerando que el conjunto de viviendas no es solamente un grupo de edificios, sino la suma de células familiares y multiplicación de las - necesidades vitales que integran una comunidad social, consideramos que los factores humanos, económicos y sociales son tan importantes como los factores físicos para buscar solución a los problemas y dotar

a la comunidad de suficientes viviendas higiénicas y adecuadas.

En vista del bajo nivel cultural y de las condiciones inadecuadas de las viviendas, las Trabajadoras Sociales con el programa de cambios de hábitos tradicionales llevado con un grupo de familias, pretenden desarrollar una labor educativa que no sólo beneficie a los miembros del grupo, sino también a su familia.

Marco Teórico del Sub-Programa de Recreación.-

Considerando que la recreación es un tipo de experiencia, una forma específica de actividad, una actitud o estado de ánimo, una fuente de vida rica y abundante, un sistema de vida para horas libres, la antitesis de trabajo, un movimiento organizado.

Se le ha descrito como un descanso, una diversión o el tipo menos serio y más pasivo de esparcimiento refiriéndose generalmente a actividades de jóvenes y adultos.

La recreación, que ocupa un lugar importante en la vida moderna porque proporciona y continua proporcionando oportunidades para la satisfacción de las necesidades humanas.

Todo el mundo desea ser feliz, se ha reconocido en la felicidad el objetivo digno y fundamental de todo individuo, se cree que la mejor forma de encontrar la felicidad es una vida equilibrada donde la recreación -

juega un papel importante, juntamente con el trabajo y el descanso.

De acuerdo con nuestro objetivo que es la reconstrucción de un parque de la comunidad, que mejorará el aspecto físico embelleciéndola y a la vez sirviendo de sitio de diversión a través de actividades que en él puedan ejecutar.

Por medio de actividades recreativas hacemos que las personas se integren, lo cual es de suma importancia logrando que la propia comunidad participe en la realización de programas que se destinan a elevar su nivel de vida buscando el desarrollo comunitario.

Marco Teórico del Sub-Programa de Restaurante.-

Considerando las circunstancias económicas-sociales de los países en vía de desarrollo, la situación es de carácter grave ya que en la actualidad amenaza la misma estabilidad social en el mundo.

En base a estas circunstancias podemos decir que la Zona Franca de Cartagena para contribuir con el desarrollo nacional, regional, local, ha proyectado programas sociales que buscan darle solución a una gran parte de los problemas que afectan a la región tal como el desempleo y es así como a través de sus objetivos trazados, no sólo busca generar empleos, sino además crear instrumentos y mecanismos para que las comunidades menos favorecidas logren su rehabilitación.-

Uno de los programas sociales ha sido el de restaurante, que en su primera etapa de capacitación será lo referente a la preparación y presentación de alimentos para más tarde buscar una mejor redistribución del ingreso familiar a través del empleo suficiente suficiente y bien remunerado para lograr un cambio integral en la población de Pasacaballos, incorporando plenamente sus recursos humanos y físicos para crear condiciones reales y un auténtico ejercicio de las libertades para la salvaguarda de la dignidad humana y la realización individual y colectiva.-

Marco Teórico del Sub-programa de Salud.

Considerando la salud elemento indispensable y de gran importancia básica, la necesidad de vivir en un medio ambiente cambiante, es esencial por parte del gobierno y las instituciones la responsabilidad de la salud en sus pueblos, la cual debe ser cumplida con la provisión de medidas sociales y sanitarias adecuadas.

A través de la Zona Franca se dió comienzo a la realización de este Sub-programa, cuyo propósito es un aporte directo a la comunidad de Pasacaballos, mediante un plan de acción en esta área específica se dejó relucir la falta de atención médica y la escasez de recursos para los servicios farmacéuticos.

Para dar comienzo a la ejecución del sub-programa se tuvo en cuenta las condiciones previas que hay que satisfacer en base a la verdadera necesidad sentida por la comunidad en lo referente al estado de salud, para que de esta manera se haga posible la mejor eficiencia del sub-programa y de los servicios técnicos aportados por las Instituciones de concertación tales como: Zona Franca, Salud Pública y la Comunidad de Pasacaballos.-

DEFINICIONES CONCEPTUALES

- Ayuda mutua : Valores de la cooperación o ayuda de otros a otros.
- Asistencia recíproca entre personas o grupos unidos por un objetivo o propósito común. Es un sistema cooperativo cuya finalidad es llevar a cabo un programa proyecto.
- Ayuda social comunitaria : Obras de asistencia y beneficencia de carácter público o privado destinada a personas grupos y comunidades que no puedan satisfacer sus necesidades básicas.
- Desarrollo comunitario : Una serie de acciones para el desarrollo mediante la participación de todos los habitantes.
- Estímulo humano : Tipo de incitamiento a obrar o funcionar al que responden los seres humanos más como miembros -

de un grupo que como individuos. Tiene dos alcances :
 Los estímulos sociales como rumores, noticias, etc.
 que provocan respuestas sociales; estímulo provocado
 para excitar a la ejecución de una cosa o evitar una acti-
 vidad, operación o función.

- Estímulo social: Tiene relación con estímulo humano.
- Integración social: Relación entre dos realidades , por un lado el individuo (uno o varios), o un grupo pequeño y por el otro un grupo mayor o la sociedad global .
- Pautas de rehabilitación : Reeducar, orientar, reconstruir, mejoramiento ambiental , saneamiento.
- Rehabilitación : Conjunto de procedimientos dirigidos a reeducar y orientar a personas que han sufrido algún tipo de disminución física o psíquica, de modo tal que sustituya las condiciones faltantes por otras que le permitan desenvolverse con relativa autonomía y alcanzar una adecuada integración a la sociedad.
- Sistema : Conjunto de elementos diversos que dependen recíprocamente los unos de los otros de manera que forma un todo organizado.
- Una pluralidad de elementos que forman un todo orgánico.
- Participación social : designa la participación consciente en los grupos de pertenencia.

- Participar : Tomar parte o tener parte.
- Tomar parte en algo exterior a uno mismo
- Tener en su ser algo de otro.

- Trabajo Social : Tiene su campo de acción en el hombre como integrante de la sociedad es decir en la agrupación de hombres que cooperándose y complementándose tratan de cumplir integralmente los fines de la vida.

La función del Trabajador Social debe ser, la de orientar, dirigir y ayudar al hombre en sociedad para que cumpla su objetivo que es lograr integrar los fines de la vida, es decir, el pleno desarrollo.

Tenemos que el Trabajador Social se apoya en su conocimiento adecuado de la realidad sobre la que va a actuar , entendiéndose por adecuado el necesario para el logro de los objetivos específicos de la acción social por realizar.

- Comunidad : En un concepto amplio podemos definir las como un grupo que tenga intereses comunes o que esté interrelacionado por razones de su localidad, raza, idioma, función o administración. Cuando el grupo que forma la comunidad está ubicado en

una determinada área topográfica delimitada, se denomina comunidad geográfica. Cuando el grupo está unido por intereses, persiguen los mismos fines, se le denomina comunidad funcional.

- Estructura Social : Influencia de la Iglesia, de los partidos políticos, los líderes, las actitudes para el cambio, acción cooperativa, hacia la autoridad, hacia sí mismo. El estudio de la comunidad debe concretarse al conocimiento de las necesidades más importantes, sus características y las causas.

La participación y la colaboración de la gente y los recursos necesarios y disponibles.

- Organización Social : Hay que investigar las clases sociales en que están basadas, si es posible pasar de una clase a otra y por que medio.

- Desarrollo de la comunidad: Es un complejo de procesos progresivos o sea un conjunto de fases y etapas sucesivas con una dirección determinada, destinada a alcanzar una serie de objetivos o una meta prefijada. Es el proceso por el cual la propia comunidad participa en la planificación y en la realización de programas que se destinan a llevar su nivel de vida.

- **Organización de la comunidad :** Es un tipo de servicio social que se refiere a todos aquellos esfuerzos que tienden a dirigir de una manera efectiva los recursos sociales hacia las necesidades específicas o totales de un área determinada.

- **Organización :** Grupo formalmente ordenado que se diferencia de un club en que está constituido deliberadamente para conseguir un fin específico.

La buena organización requiere la presencia de un jefe ejecutivo responsable, secundado por ayudantes capacitados para poder delegar en ellos ciertas funciones, de las que los hará responsable, pues de lo contrario se dará el caso especialmente en las comunidades numerosas de que el jefe principal tendrá que abarcar la solución de detalles mínimos y le faltará el tiempo necesario para ocuparse de las cuestiones importantes, la efectividad de una organización se mide por el grado en que capacita a un departamento para lograr los fines perseguidos.

DELIMITACION MATERIAL :

Los sub-programas sociales y económicos a desarrollar en la población de Pasacabaltes son pilares fundamentales en todo proceso de desarrollo social, considerando que las principales necesidades de la comunidad, corresponden a aspectos sanitarios, educativos, vivienda, económicos y recreativos, debido a la falta de integración y participación de sus habitantes en programas de bienestar social en caminados a lograr el desarrollo social y económico de las comunidades.

A la solución de esta problemática social corresponden los sub-programas de alfabetización, arborización, empresa comunitaria, mejoramiento de vivienda, recreación, restaurante y salud.

Desde el punto de vista económico se analizará el sub-programa Empresa Comunitaria, que es la asociación de personas que se organizan voluntariamente para solucionar un problema sentido por la comunidad como es: la carencia total de generación de empleos.-

METODOLOGIA :

a) Observación Participación :

Es la técnica utilizada por el Trabajador Social con el fin de conocer la situación de la comunidad desde el interior de la misma.

El Trabajador Social en su rol de observador-participante, su objetivo principal es el de realizar un estudio estructural de la población de Pasacaballos para detectar la problemática en los aspectos de educación, ingreso, salud, vivienda, recreación y arborización.

También se utilizará la comunicación oral directa: de persona a persona.

Comunicación directa y recíproca a grupo y viceversa. La finalidad de esta técnica es lograr una integración más profunda con los diferentes grupos conociendo sus impresiones y conceptos respecto a los programas y también dar a conocer los distintos roles del Trabajador Social en los programas proyectados a la comunidad.

Escritura y medios mecánicos: Cuadros, afiches, representaciones gráficas. Son estrategias que utilizará el Trabajador Social con el fin de atraer audiovisualmente a la comunidad para motivarlos a que participen en los sub-programas.

b)- Encuestas :

Para obtener un dato global a cerca de los siguientes aspectos: Organización familiar, educación, aspecto religioso y costumbres, ocupación e ingresos, estado de la vivienda, salud, arborización, recreación, reconocimiento de líderes y aspectos generales de la población, realizaremos un cuestionario de tipo abierto debidamente preparado, escogiéndose una muestra representativa de 160 familias.

El objetivo principal de esta técnica es conocer el grado de participación de la gente a las distintas actividades que se realicen para lograr un verdadero desarrollo social comunitario (Ver anexo No. 1).

c)- Entrevistas :

El Trabajador Social utilizará esta técnica con el fin de conocer la disponibilidad de la gente en la participación y aceptación de los sub-programas a realizar.

d)- Observación documental :

Revisión de documentos redactados por la Zona Franca que el Trabajador Social utilizará como guía para conocer la problemática de la población, estos documentos nos suministrarán datos sobre la conducta humana e informaciones necesas -

rias para nuestro estudio.

El objetivo principal de ésta es ver el grado de desarrollo comunitario de la Comunidad.-

MUESTRA :

Para que la muestra fuese representativa se utilizó el método de Muestra Aleatoria estratificada , donde se dividió la población en estratos, que son más homogéneas que la población con un todo.

Los estratos se establecieron teniendo en cuenta los diferentes sectores (manzanas) en que se encuentra dividida la población de Pasacillos.-

Los elementos de la muestra se seleccionaron de cada estrato teniendo en cuenta la proporción entre el número de familias de cada manzana y el total de familias de la población.

Las estimaciones de la población basadas en la muestra estratificada tienen mayor precisión que si la población entera fuera mostrada a través del muestreo simple aleatorio.

La fórmula utilizada para el cálculo de la muestra fue :

$$N = \frac{Z^2 S^2}{E^2}$$

Los valores en la fórmula anterior pueden ser obtenidos como sigue:

E : Es el error muestral máximo que aceptaremos en nuestra investigación el cual fue estimado en un 20%.-

Z : Es el nivel de confianza, se considera un coeficiente de confianza del 68.27% de donde
Z = 1 es decir que habrá 68 de 100 intervalos de medios muestrales representados con este coeficiente.

S = Desviación estándar de la población.

S = 2.53

S² = 6.4009

N = $\frac{1 \times 6.4009}{0.04} = 160$

CAPITULO I

ESTUDIO ESTRUCTURAL DE LA COMUNIDAD DE PASACABALLOS

Estudio y selección de la muestra :

Para conocer la problemática de la comunidad de Pasacaballos, se escogió una muestra de 160 familias correspondiendo al 30% de la población distribuidas en diferentes sectores de la comunidad.

Una vez establecido el sector correspondiente a encuestar, se procedió a elegir al azar las familias entrevistadas.

Instrumento de trabajo :

El principal instrumento de trabajo utilizado en el estudio, consistió en la observación directa y además la realización de un cuestionario de tipo familiar aplicado durante las 160 entrevistas.

Etapas y duración del estudio :

- 1.- Preparación : 15 días.

Durante esta etapa de determinar las finalidades y carácter del estudio, se establecieron las hipótesis de trabajo, lo mismo que las variables.

y medidas operacionales, se elaboró el cuestionario, se seleccionó la muestra y se precisó el marco conceptual.

2.- Trabajo de campo : 4 días.

Durante esta etapa las Trabajadoras Sociales realizaron las 160 encuestas , en los distintos sectores de la población.

3.- Elaboración y análisis de datos: 4 días.

En esta etapa se codificaron y tabularon los cuestionarios.

En el análisis se establecieron las diferentes constantes y finalidades del estudio, se plantearon las diferentes alternativas de acción .

Se realizaron análisis de tipo cualitativo y cuantitativo .

Seguidamente condensaremos los resultados y conclusiones de este estudio que deseamos contribuya en alguna forma a mejorar las condiciones de vida en base a una eficaz política que tenga como meta el desarrollo integral y solidario de la comunidad de Pasacaballos.

Aspecto económico .-

La falta de conocimientos técnicos para desempeñar algunas ocupaciones hace que esta gente no encuentre trabajo seguros y constantes.

En muchos casos se contentan con ocupaciones que no les dejan margen de bienestar económico .

Se dedican a diversos oficios como son: pescadores: 10.3%, negociantes: 6.8%, obreros: 29.8%, agricultores: 16%, y oficios varios: 37.3%, siendo éste último el que predomina en la comunidad .

Aspecto educativo :

Existe en la población una concentración escolar construida por el ICCE, distribuida así : una escuela para varones y dos mixtas, además una escuela vocacional en la Parroquia, como se puede observar la enseñanza primaria es la mejor atendida.

El grado educativo es el siguiente : Primaria 66.1%, Secundaria 5.14%, Comercio 1.4%, otros 6.6% , analfabetas 20.5%.

Aspecto social :

Analizando ahora la constitución familiar, nos damos cuenta que el 39.5% de la población es soltera, teniendo en cuenta las edades de 15 a 45 años. El 32.2% son casados, el 27.9% viven

en untones libres y sólo el 1.2% son viudos.

Aspecto sanitario :

No existen en la población de Pasacaballos desagüados y un 88% de las viviendas carecen de servicios sanitarios.

Aspecto habitacional :

La vivienda es un servicio de la sociedad y constituye quizá una de las manifestaciones más tangibles de marginalidad :

- a.- Tipo de vivienda : De las 160 familias encuestadas se presentó en la siguiente forma:
En casas viven el 55.5% , en ranchos el 35.5%
en accesorias o cuartuchos el 10% de las familias.
- b.- Tenencia de la familia : Este análisis revela la siguiente situación : El 50% de las familias tienen propiedad legal de sus viviendas, el 38% utilizan el arriendo y el 12% de las familias viven en casas cedidas.

Materiales utilizados en la construcción :

De las 160 viviendas encuestadas un 55% están construídas en madera , el 20% en block, otro 20% en cartón y madera y un 5% en cartón.

También se estudiaron las condiciones generales de la vivienda en cuanto a su estado general en base a las apreciaciones del mismo encuestador.

De acuerdo a esas apreciaciones el estado general de las viviendas presenta el siguiente porcentaje : 55% en regular estado, el 20% en buen estado, el 12% en mal estado y el otro 12% en pésimo estado.

Siguiendo el examen del aspecto habitacional nos dimos cuenta que el número de familias por casa es el siguiente : el 40% familias por casa y en el 60% viven más de una familia por casa.

Necesidades sentidas por la comunidad :

Este aspecto lo hemos analizado de la siguiente forma: En primer lugar el grado de percepción de las necesidades de la comunidad y en segundo lugar la selección de personas que la comunidad ha reconocido que pueden ayudar para solucionar las necesidades de la misma.

Con respecto a la percepción de necesidades de la comunidad de 160 familias encuestadas consideran un 56% que el problema más apremiante es el del transporte, en orden de prioridades sigue el del empleo y el de la vivienda.

ANALISIS CUALITATIVO :

La mayoría de las personas encuestadas han recibido mayor influencia antes de ir a la escuela por sus padres.

Aspecto religioso :

Un total de 25 personas de las 160 familias encuestadas no pertenecen a la religión católica.

Costumbres :

Las costumbres que han prevalecido a través de los tiempos en la población de Pasacaballos ha sido la de regalar comidas en Semana Santa , organizar juegos y la procesión de la Virgen de la Concepción que se festeja el día 8 de Diciembre con fandangos.

Cuentos :

La mayoría de las personas encuestadas le refieren más que todo a sus hijos la historia de la población ; y a los pequeños especialmente para que se duerman les refieren cuentos de miedo, ellos piensan que así aprenden a respetar.

Salud :- Con respecto a la salud, la mayoría de las personas estuvieron de acuerdo en que la población debería contar con un médico que trabaje más tiempo en el Puesto de Salud, ya que después de 5 de la tarde no hay quien reciba ningún caso que se presente.

Sienten la necesidad de tener una farmacia que también preste servicios en horas de la noche .

Para ellos es importante tener un médico que se interese por la comunidad verdaderamente. A pesar de todos estos problemas ellos sin embargo hacen uso del Centro de Salud, aunque una minoría acude a los servicios del Instituto Colombiano de Seguros Sociales , Confenalco, etc.

De las personas encuestadas todas estuvieron de acuerdo que el servicio odontológico es conveniente para la comunidad .

CA: ITULO II

OBJETIVOS Y CARACTERISTICAS DE LA ZONA FRANCA INDUSTRIAL Y COMERCIAL DE CARTA GENA

Objetivo General .-

El proyecto ZFIC tiene como fundamento lograr el desarrollo socio-económico de la región de Cartagena y su área de influencia. Se pretende establecer un modelo novedoso para Colombia y América Latina, en el cual el desarrollo industrial sea motor del desarrollo socio-económico de la población que participa en el proceso, directa e indirectamente. El establecimiento de este modelo es importante para la región escogida, debido al hecho de que su población es la que, en el país, presenta características más críticas de crecimiento de la brecha socio-económica entre las clases marginadas y las más favorecidas.

Objetivos Particulares .-

Los objetivos particulares coadyuvan el logro del objetivo general y pueden resumirse así :

Generación de empleo.-

Se busca, en primer lugar, generar gran cantidad de empleo como ha sucedido con programas similares en Zonas Francas de otros países del mundo, entre los más sobresalientes Irlanda, Corea y China. Además, se busca la promoción del obrero nativo, por medio de capacitación, especialización y mejoramiento de su capacidad adquisitiva.-

Según las proyecciones generales del programa de Cartagena, en la primera etapa se pueden generar 5.000 empleos directos y se calcula que en la segunda etapa se habrán creado 20.000. El éxito y seguridad de llegar a estas metas depende primordialmente de la financiación que se pueda obtener para emprender las obras correspondientes.

Conviene destacar que en la actualidad se está negociando con siete (7) empresas que montarán sus plantas en la Zona Franca, éstas han llegado a Cartagena con el mínimo de promoción y con gran interés en el país y la ciudad debido a las ventajas comparativas que ofrecemos para sus procesos industriales.

Promoción Social .-

Se pretende utilizar sistemas formales e informales de educación y promoción humana, que permitan el desarrollo

de trabajadores, mandos medios y ejecutivos vinculados a las actividades de la Zona Franca, ya que no sólo se busca generar empleo sino, además, crear los instrumentos y mecanismos para que las comunidades menos favorecidas logren mayor grado de bienestar. Por consiguiente, es importante destacar que este programa va encaminado a un mejoramiento de la clase laboral y en especial a la de la región, buscando sistemas para obtener la integración de estos grupos sociales a actividades más productivas, con lo cual se mejora su nivel económico y sus condiciones de vida.

Este campo ha sido el punto de iniciación ya que nuestra filosofía es básicamente la industrialización al servicio del hombre y por lo tanto, nuestra labor ha sido comenzar estructurando y promoviendo al elemento humanonativo para que luego éste se integre al proceso de desarrollo.

Crecimiento de las Exportaciones .

Es importante rellevar la efectividad del sistema de Zona Franca como motor del crecimiento económico y social a través de las exportaciones. "Zona Franca para Exportación", es un mecanismo que atrae el capital extranjero selectivamente para que el país reciba el máximo de ventajas. Es un método comprobado que ofrece los mayores beneficios a países en vía de desarrollo, al uti-

Utilizar recursos técnicos y financieros de los países industrializados, para exportar obra de mano y materias primas nacionales en forma de productos elaborados.

El programa proyecta exportar 17 millones de dólares de valor agregado en su primera etapa y de acuerdo a la selección industrial se puede garantizar al país 150 millones de dólares en divisas para 1.997.

Diversificación de los mercados externos.

Se busca abrir nuevos mercados para el país disminuyendo así la dependencia que tradicionalmente ha existido con relación a los destinos de las mercancías colombianas. La Zona Franca pretende promover y seleccionar la instalación de industrias que propicien nuevos centros de comercialización de manufacturas colombianas.

Transferencia de Tecnología.

Se procurará captar y adaptar tecnologías adecuadas, en forma de nuevos procesos industriales, con instalación de modernas plantas dedicadas a la exportación. En esta forma la mano de obra colombiana se va vinculando a las nuevas técnicas manufactureras, y va incorporando paulatinamente progreso técnico en los cam -

pos de administración, el manejo de la empresa, la tecnología y la promoción internacional.

Impulso a otros sectores de la economía.-

Las actividades de manufactura y exportación de la Zona Franca darán impulso a otros sectores de la economía, tales como el agropecuario, el minero, el de construcción, el de servicios y el de turismo.-

Características.-

La ZFIC contempla dos áreas de acción independientes:

- El sector industrial, para procesamiento de productos exportables, cuya construcción requiere financiamiento.
- El tradicional sector comercial, que se autofinanciará.

El parque industrial está concebido como un modelo atractivo y su diseño será funcional, con acabados modernos y calidad comparable a la que se encuentra en países industrializados, es decir, tendrá una apariencia tal que haga fácil su promoción ante las empresas extranjeras.

El proyecto estará integrado a la región y a su comunidad. En el diseño y estructura general del proyecto de Cartagena se ha contemplado la vinculación de las industrias locales y de las poblaciones aledañas a la Zona, como fuente de recursos humanos y de materias primas.

Como elementos de capacitación técnica del personal que trabajará en la Zona, se han contemplado diversos mecanismos tales como :

- Creación de un centro de coordinación industria-universidad, en el cual las instituciones de educación superior del país tengan su sede para Cursos de prácticas de post-graduados en cooperación con las industrias localizadas en la Zona.
- Organización de programas a nivel de supervisores y técnicos en las diferentes áreas manufactureras, con énfasis en las características locales, con el fin de crear en el campo de los mandos medios, un grupo importante que favorezca el desarrollo industrial.
- Establecimiento de sistemas de entrenamiento formales e informales, tales como programas de capacitación para especializar al obrero y mejorar las habilidades del cuerpo

de trabajo local, atendiendo las circunstancias típicas del hombre y de la región. Esta labor ha venido desarrollándose con programas del SENA, Instituto Colombiano de Bienestar Familiar y Corporación Financiera Popular.

Finalmente, el proyecto está caracterizado por el celo en preservar la belleza natural de la región, situada en la Bahía de Cartagena, por el empeño en la limpieza del ambiente, dentro de una clara política de buscar el progreso industrial en la misma línea del ecodesarrollo del lugar.

Acorde con sus objetivos, la ZFIC ha fijado una serie de criterios de selección de industrias que la caracterizan:

- La generación de empleo no sólo debe ser alta, sino que la relación espacio ocupado-empleo generado, debe ser mínima
- Las exportaciones no sólo deben ser buenos generadores de divisas sino también de nuevos mercados.
- Mediante la relación insumo-producto y el cálculo de insumos nacionales se tendrán en cuenta para darles preferencia a aquellas industrias que pueden incidir más en la distribución del ingreso dentro de los habitantes de la región.

- Desde el punto de vista tecnológico se buscarán tecnologías apropiadas al logro de los objetivos, teniendo en cuenta las condiciones locales y se dará preferencia a las industrias menos contaminantes del ambiente.

CAPITULO III

ROLL EMPLEADO POR EL TRABAJADOR SOCIAL EN LOS DISTINTOS SUB-PROGRAMAS DE ACUERDO CON LA PARTICIPACION, INTEGRACION Y DESARROLLO COMUNITARIO :

El Trabajador Social para el logro adecuado de un completo funcionamiento social tuvo en cuenta la participación, integración y desarrollo comunitario ya que son condiciones importantes para posibilitar que el progreso llegue al sector de influencia, Pasacaballos; logrando una distribución equitativa de la riqueza, que los hombres asciendan a los grandes valores culturales de acuerdo con sus posibilidades y aptitudes. Para que todo ello ocurra, consideramos que el punto de partida es la educación, ya que ningún proceso de desarrollo puede llevarse a cabo si previa o colateral no hay un desarrollo humano.

Las Trabajadoras Sociales para la consecución de este funcionamiento social realizaron un estudio de la comunidad para conocer en que forma los caracteres geográficos, el desarrollo histórico, los elementos culturales y sanitarios, la organización social, las características de la población, etc. han influido en su organización y funcionamiento y si éstos son responsables de las di

versas manifestaciones de la vida de la comunidad.

Este estudio se realizó en base a la previsión de necesidades futuras en función de los comportamientos y aspiraciones de los habitantes de la comunidad, necesidades éstas que estuvieron muy de presente en las etapas del proceso de planeación, organización y ejecución de cada uno de los programas que realizaron el grupo de Trabajadoras Sociales en la población de Pasacaballos .

Conocidas las necesidades de la comunidad y en orden de prioridades, las Trabajadoras Sociales promovieron una serie de sub-programas que correspondían a necesidades sentidas por la comunidad. Se utilizaron los diferentes medios de comunicación : carteleras, encuestas, información directa a las personas, visitas domiciliarias, con el fin de conocer el grado de aceptación de la comunidad a estos sub-programas.

Concida la aceptación de la comunidad, se procedió a planear la acción a realizar siguiendo un plan elaborado y discutiendo sobre la base de la realidad con el asesoramiento de otros Técnicos profesionales y con la participación de la propia comunidad, ya que al planear tuvimos en cuenta que nadie conoce mejor los problemas que la propia comunidad; las Trabajadoras Sociales buscaron identi-

ficar los objetivos concretos de la comunidad ayudando que fueran definidos en términos de problema, equipamientos y recursos.

Para la ejecución de los sub-programas las Trabajadoras Sociales tuvieron en cuenta que éstos sólo se pueden llevar a cabo a través de conformación de grupos, según el interés de cada cual se fueron conformando éstos para trabajar en los sub-programas de empresa comunitaria, reconstrucción del parque, arborización, mejoramiento de vivienda, alfabetización, salud, restaurante. En cada sub-programa se especificó el tipo de tarea que realizarían; la división del trabajo fue muy clara y se trató de que cada miembro de cada grupo asumiera responsabilidades de acuerdo con sus aptitudes y posibilidades.

Cada programa quedó bajo la responsabilidad de dos Trabajadoras Sociales, se llevaron a cabo reuniones frecuentes para conocer la marcha de los sub-programas, para dar oportunidad a los grupos de hacer sugerencias y conocer los inconvenientes que se presentaban en la ejecución del proyecto.

Para esta difícil labor las Trabajadoras Sociales tuvieron que hacer un excelente manejo de los medios de comunicación y de las relaciones humanas; tratar de educar a las personas para el trabajo en grupo, con el fin de mejorar las relaciones dentro de éste.

A todos los componentes de los grupos se les hizo tomar conciencia de los problemas y se les dio la oportunidad de intervenir en la proposición de posibles soluciones.

De esta manera las Trabajadoras Sociales lograron que desde la elaboración hasta la ejecución de los sub-programas la comunidad participara interviniendo directamente en las propuestas presentadas hasta llegar a la solución integrada de los problemas. Por lo tanto, se cumplió uno de los principios básicos del método de organización de la comunidad para el bienestar social; pues la participación activa de los interesados ayuda en el proceso de adaptación y mejoramiento desde el punto de vista material y social.

CAPITULO IV

RECURSOS UTILIZADOS EN LA REALIZACION DE LOS SUB-PROGRAMAS :

4.1.- Recursos Humanos:

Incluyen no solamente, el personal adiestrado y técnico, sino también al personal de menor formación, lo mismo que a todas las personas que estuvieron dispuesta a contribuir con su esfuerzo voluntario al desarrollo del proyecto.

- Trabajadoras Sociales
- Ingeniero
- Supervisores de producción
- Fotógrafo
- Personal técnico de las Empresas Públicas Municipales.
- Auxiliar de Enfermería
- Integrantes de los diferentes grupos de los sub-programas.

- Promotoras Sociales
- Funcionarios de la Corporación Financiera Popular
- Instructores del SLNA
- Otros funcionarios de la Zona Franca

4.2.- Recursos Institucionales .-

Son las entidades , instituciones y organizaciones oficiales y privadas que colaboraron en el proyecto:

- Zona Franca , fue la entidad que colaboró en coordinación con la Universidad de Cartagena , llevar a Pasacaballos al equipo de Trabajadoras Sociales para cumplir una vez más con el requisito exigido por la Facultad como es el de llenar un total de 640 horas en calidad de práctica como condición para optar el título de Trabajadora Social .
- Universidad de Cartagena, entidad docente .
- Instituto Colombiano de Bienestar Familiar: colaboró dictando cursos y charlas para preparar el personal que más tarde distribuiría los alimentos a los integrantes del programa materno-infantil.

- **Corporación Financiera Popular:** Facilitó el préstamo para el programa "Empresa Comunitaria"
- **Salud Pública:** Asesora del sub-programa de Salud.
- **SENA :** Colaboró nombrando instructores para los cursos de capacitación
- **Empresas Públicas Municipales:** Donó árboles ornamentales para el embellecimiento de la población.
- **Alcalde de Colombia:** Regaló el polvillo que se utilizó para el relleno del parque, de calles y para la Empresa Comunitaria.
- **Abocol:** Colaboró donando abono para los árboles que se plantaron.
- **Secretaría de Fomento y Desarrollo:** Facilitó las volquetas para el acarreo del polvillo.
- **CCA :** Financiar equipo para la educación de adultos analfabetas.
- **Caminos Vecinales**

- Incona.
- Colclinker : Facilitó el cargador para el polvillo, bolsas de cemento y a su vez un ingeniero para la elaboración del plano del parque.
- Magaly Paris y Sears : Donaron implementos necesarios para la ejecución de trabajos manuales que era uno de los objetivos del sub-programa de mejoramiento de vivienda.

4.3.- Recursos económicos .

- Aportes de la Zona Franca Industrial y Comercial de Cartagana.
- Corporación Financiera Popular : entidad que dió en calidad de préstamo \$160.000.00 .
- Aportes de la comunidad (rifas, fiestas, tómbolas)
- Aportes de instituciones privadas: Magaly Paris y Sears.

4.4.- Recursos materiales:

Son los bienes materiales de que dispuso la comunidad para resolver sus problemas o necesidades, y aquellos que aportaron las instituciones para la ejecución de los sub-programas.

Para cada sub-programa correspondieron los siguientes:

- Alfabetización:-

Materiales de enseñanza:

Tableros, cuadernos, lápices, láminas ilustrativas, pupitres, Oficinas de la Zona Franca de Pasacaballos (Casa Amarilla) y aportes de la comunidad.

- Arborización:

Terreno,

Agua,

Instrumentos agrícolas,

Arboles,

Salones Casa Parroquial^y de la Casa Amarilla .

- Empresa Comunitaria:

Salones de la Casa Parroquial y de la Casa Amarilla donde recibieron los Cursos de capacitación.

- Material de enseñanza:

Herramientas y materiales para construcción

Lote para la construcción de la Empresa Comunitaria.

Caseta de trabajo de la Empresa Comunitaria.

Bloques # 4, 6 y 8.

- Mejoramiento de vivienda :

Oficinas de la Zona Franca (Casa Amarilla)

Viviendas,

Materiales para trabajos manuales.

- Recreación :

Arena

Arboles

Bancos

Lote para el parque

Cemento

Ladrillos

Volquetas

Grabadora

Polvillo

- Salud :

Local del Puesto de Salud.

Implementos para la Farmacia Comunitaria

- Restaurante :

Utencillos de cocina

Estufa

Alimentos varios : Carnes, verduras, etc.

Nevera

Libro de cocina

Recetas

Material de enseñanza.

CAPITULO V

SUB-PROGRAMA DE ALFABETIZACION :

5.1.- Antecedentes del Sub-Programa :

Siendo la alfabetización uno de los pilares fundamentales en todo proceso de desarrollo social, consideramos que una de las principales necesidades de la población es el alto grado de -
analfabetismo por el que atraviesa actualmente. Es por eso que dedicamos nuestro esfuerzo, en la realización de una investigación, utilizando metodologías propias de Trabajo Social con el objeto de conocer en toda la totalidad el porcentaje de analfabetos en la población y además buscar operaciones precisas que ofrezcan el máximo de efectividad y rendimiento no solamente en el campo de la alfabetización misma sino en los demás sectores implícitos en el desarrollo integral de la comunidad.

Teniendo en cuenta los objetivos de la Zona Franca Industrial y Comercial de Cartagena, procedimos en base a los resultados que arrojó la investigación, un total de 20.5% a realizar una motivación en forma directa a la población analfabeta con el fin de organizar grupos tanto de maestros cívicos como de analfabetas.-

Conocedoras de la organización cívica colombiana para la alfabetización-OCA- decidimos que el programa se realizara en forma coordinada con esta entidad ya que ha venido desarrollando programas de trabajo complementario en la acción educativa, implementando a las comunidades a través de la promoción y alfabetización para el desarrollo de los niños.

5.2.- Justificación :

Concientes de que el analfabetismo es un generador de desempleo, hambre, enfermedades, descontento y sobretodo de una apatía congénita para la auto-superación, y si el desarrollo efectivamente implica el desenvolvimiento y realización integral de la personalidad entonces la alfabetización es el pilar a partir del cual se requieren acciones complementarias .

Por tal razón, el Trabajador Social, ubicado dentro del marco de sus posibilidades y concientes del momento histórico que vive el hombre hoy día, quiso realizar una vez más un proyecto de trabajo y en esta ocasión por medio de la Zona Franca Industrial y Comercial de Cartagena, en la comunidad de Pasacaballos; a través de la promoción y alfabetización; proyecto ésto de incalculables dimensiones tanto en lo social como en lo humano , para el presente como para el futuro.

Mediante la realización de este programa logramos cumplir una vez más con los objetivos y filosofía de la institución (ZFIC), la cual es un cambio estructural a las comunidades menos favorecidas ausentes del proceso de desarrollo, pretendiendo realizar una tarea, motivando y concientizando a aquellas personas cuyo nivel educacional es demasiado bajo teniendo en cuenta que el porcentaje de la población analfabeta es de un 20.5% como resultado de la investigación realizada en dicha comunidad.

5.3.- Desarrollo de las etapas del Sub-programa y evaluación de éstas :

El desarrollo que plantea el proyecto se determinó así : Estudio exploratorio, promoción, adiestramiento, supervisión y evaluación.

Cada una de estas etapas están concebidas en tal forma que pueden ser paralelas con el programa.

a.- Estudio exploratorio :

Esta etapa de investigación se llevó a cabo en la población de Pasacaballos, se utilizaron formatos especiales en los cuales se obtuvieron datos concretos que para el caso se requerían

de cada uno de los participantes no sólo a nivel individual sino también familiar.

Este estudio exploratorio respondió a lo siguiente: demografía, educación, ocupación, ingresos, egresos, conducta social, apreciaciones personales.

b.- Etapas de promoción :

El objeto que persiguió la promoción fue lograr por medio de la comunicación métodos y técnicas adecuados , la toma de conciencia de la gente para inducir motivación y cambio que asegurara una participación efectiva en el programa.

Después de haber cumplido con las etapas de estudio exploratorio , promoción, divulgación, se procedió a la inscripción de las personas que colaboraron en el programa como maestros cívicos y al mismo tiempo la inscripción de los analfabetos.

Contamos con la participación de los maestros cívicos en un número de 40 en total y 100 analfabetos .

6.3.1.-

Se cumplieron los objetivos ?

Los objetivos no se llegaron a cumplir en su totalidad , porque con la CCA no se llegó a aprobar el presupuesto como se había planeado inicialmente. Pero el Trabajador Social logró con el grupo de masas - tros cívicos que ya están inscritos y seleccionados prepararlos por su propia cuenta y fue así como se logró alfabetizar un considerable número de analfabetas.

6.3.2.-

Obstáculos que se presentaron y cómo se superaron :

- 1.- Demora en la aprobación del costo del presupuesto del proyecto para la ejecución efectiva del programa, produciendo esto expectativa en las personas inscritas.
- 2.- El período de inducción a la comunidad fue demasiado largo teniendo en cuenta la época del período pre-electoral y Semana Santa que incidieron en el proceso de desarrollo

de los programas de la comunidad.

Se logró la superación de estos obstáculos haciendo conciente a la comunidad de los momentos que se estaban viviendo y aclarándoles que la ejecución de los programas dependían de la Zona Franca, otras instituciones y en especial de la colaboración, aceptación y participación por parte de ellos para la ejecución de los programas y por lo tanto éstos no tenían ningún fin político sino que estaban encaminados al bienestar socio económico de la comunidad.

5.3.3.

Opinión de los beneficiarios del programa
A pesar de que el programa no llegó a ejecutarse como se había planeado inicialmente se pudo apreciar la expectativa de los participantes del programa y el interés de capacitarse para ayudar a los analfabetas, demostrando así una vez más la aceptación que tuvo este sub-programa en la comunidad.-

CAPITULO VI

SUB-PROGRAMA DE ARBORIZACION

6.1.- Antecedentes del Sub-programa :

Este sub-programa fue escogido porque nos dimos cuenta a través de la observación , que las condiciones ambientales en Pasacaballos, no son favorables debido a :

- 1.- La falta de vegetación que proteja de la incidencia del sol tropical a sus habitantes.
- 2.- La contaminación producida por el complejo de Mamonal con sus residuos químicos.
- 3.- La contaminación causada por los habitantes del sector como desperdicios, letrinas, eliminación de la fauna y flora por sistemas inadecuados de pesca y corte de mangles.

También consideramos importante este sub-programa, porque después de realizar una investigación basada en encuestas, éstas dieron como resultado una aceptación del 100% de los habitantes, que consideraban que este sub-programa, contribuiría a lograr un bienestar ambiental y comunal.

6.2.- Estrategias de Intervención .p

Las estrategias utilizadas para divulgar el sub-programa y motivar a la comunidad fueron por medio de afiches, - visitas domiciliarias, entrevistas personales y reunión con los grupos.

6.2.1.- Evaluación de las estrategias: Los resultados de las estrategias empleadas por las Trabajadoras Sociales fueron las siguientes:

En relación con las reuniones de los grupos, las entrevistas personales y las visitas domiciliarias hubo más resultados positivos debido a la participación, interrelación y cohesión de grupo. Todo lo contrario sucedió con los afiches ya que los participantes del sub-programa no le dan la importancia debido a ellos.

6.3.- Actividades :-

Se llevaron a cabo reuniones con los grupos (padres de familia, estudiantes y los Comités).

Coordinación con las Instituciones.

Evaluación semanal del programa.

6.4.- Periodicidad.-

Este sub-programa se realizó a partir del 1o. de Marzo hasta el 11 de Agosto de 1.976. Estuvo a cargo de las Trabajadoras Sociales en práctica, llevando el programa en varias etapas hasta conseguir la arborización de un sector de la población.

6.5.- Localización.-

Las reuniones con los estudiantes, los padres de familia y los comités se realizaron en la Iglesia de la comunidad.

6.6.- Limitaciones.-

En un comienzo el mayor inconveniente que se presentó fue el no haber podido dialogar nuevamente con el doctor Jaime Ramirez, Jefe de Proyectos del Inderena para que nos confirmara si la Regional en Barranquilla había aceptado el programa, impidiéndonos ésto avanzar más rápidamente en nuestra labor. Por ser tardía esta confirmación las Trabajadoras Sociales hicieron gestiones con las Empresas Públicas Municipales para agilizar más rápidamente este programa.

6.7.- Desarrollo y evaluación de las etapas del Sub-programa.

6.7.1.- Antecedentes de las etapas: A través de las prácticas en la comunidad de Pasacaballos nos hemos dado cuenta de que es una pobla -

ción cuyas condiciones ambientales son desfavorables debido a que no gozan de un mínimo de vegetación, implicando ésto una falta de sombra y ornamentación del paisaje.

Como resultado de esta observación, se vio la importancia de realizar un programa de arborización. En un principio la comunidad estuvo renuente a aceptar el programa pero en la actualidad y como resultado de la motivación, están dispuestos a colaborar en todo lo que sea posible.

6.7.2.- Primera Etapa :

Inducción.- En este período de inducción lo primero fue el conocimiento histórico de la comunidad, su aspecto geográfico y humano a través de una documentación suministrada de antemano por la Zona Franca. Luego nos pusimos en contacto directo con la comunidad relacionándonos y dando a conocer nuestra labor en ella.

En primer lugar entramos en contacto con los líderes de la comunidad como son : el Párroco, el Inspector de Policía, Maestros y con grupos de poder como la Acción Comunal, la Asociación de Padres de Familia y grupos juveniles.

En esta primera etapa también se pudieron detectar los problemas, necesidades, expectativas, aspiraciones y recursos de la comunidad.

Evaluación :- Esta primera etapa es de mucho valor ya que comprendió el conocimiento y contacto directo con la población. La relación establecida durante este período posibilitó la pauta para hacer la investigación por medio de las encuestas. Durante este período se estableció una interrelación positiva con las estructuras de poder y líderes de la comunidad.

6.7.3.- Segunda Etapa :

Elaboración del plan de acción:- Las Trabajadoras Sociales del sub-programa de Arbo -

rización se reunieron para ponerse de acuerdo como se iba a integrar el plan de acción, trazando objetivos, fijando metas, determinando requerimientos, diseñando estrategias y señalando alternativas.

Al mismo tiempo se empezaron a ser gestiones con el Inderena para integrar nuestro programa con esta entidad, reafirmando más tarde por el Jefe de la Institución su colaboración.

Evaluación .- La primera parte de esta etapa fue de planeación del sub-programa, no presentándose en ella ninguna dificultad.

En cuanto a los contactos realizados con el Inderena fueron positivos ya que el Jefe de dicha Institución mostró gran interés en colaborar con el programa.

8.7.4.- Tercera Etapa :-

Motivación .- Esta etapa se llevó a cabo por medio de entrevistas individuales, visitas domiciliarias, entrevistas colaterales (Párroco y monjas), entrevistas con el Director y Maestros de la escuela, reuniones con la Asociación de

Padres de Familia y alumnos de la escuela para varones. Asimismo divulgación del sub-programa a través de carteleros por medio de afiches.

Evaluación :- Las técnicas utilizadas durante esta etapa fueron de gran validez ya que permitieron a las Trabajadoras Sociales percibir que los habitantes de la población estaban dispuestos a colaborar y veían la necesidad que se realizara este programa.

6.7.5.- Cuarta Etapa :

Selección :- La selección se hizo en base al número de árboles donados por las Empresas Públicas Municipales cuya cantidad era de 20.- Se escogió por tal motivo los alumnos de 4º y 5º de la Escuela para Varones. - Se eligió un Comité que constituyó un grupo de Inspección de arborización.

Evaluación .- Hubo la necesidad de hacer la selección en base al número de árboles por que éstos eran pocos y no alcanzaban a cu -

brir el número total de estudiantes de la escuela primaria, de tal manera que durante esta etapa se presentaron dificultades a las Trabajadoras Sociales porque se había motivado anteriormente a todos los estudiantes varones de la escuela, viéndose las Trabajadoras Sociales en la necesidad de seleccionar a los de 4o. y 6o. por ser los mayores y los más responsables, además serán ellos los encargados de seguir motivando a sus demás compañeros en la continuación del programa a nivel escolar.

6.7.8.- Quinta Etapa .-

Organización de los recursos humanos, materiales e institucionales.-

Durante este periodo las Trabajadoras Sociales organizaron nuevos contactos ya que las gestiones hechas anteriormente con el Indarena no pudieron llevarse a cabo en forma satisfactoria. Las Trabajadoras Sociales recurrieron a las Empresas Públicas Municipales para subsanar el impase anterior, colaborando esta en-

tividad con la donación limitada de 60 árboles que más tarde en el momento de la entrega aumentó a 158 árboles.

A la Zona Franca las Trabajadoras Sociales recurrieron para lo relacionado con el aporte económico, o sea el transporte de los árboles a la comunidad, también aportó el transporte en las reuniones nocturnas.

En cuanto a los recursos naturales, las Trabajadoras Sociales se reunieron con el grupo de estudiantes para ultimar los detalles de la preparación de la tierra, instrumentos a utilizar en el día de la siembra.

Evaluación .- Como hemos escrito anteriormente este programa se vio precisado a hacer nuevos trámites con otra institución correspondiente en este caso a las Empresas Públicas Municipales porque el Indereña no confirmó su ayuda a tiempo. Las atenciones prestadas por los funcionarios de las Empresas Públicas fueron muy encomiables aunque nos expusieron que sólo podían

dar un número limitado de árboles ya que ellos tenían muchos pedidos.

Por otra parte la Zona Franca se mostró muy solícita a colaborar con las Trabajadoras Sociales en lo que se necesitó.

Durante este período las Trabajadoras Sociales realizaron las últimas gestiones correspondientes al día de la siembra, sintiéndose muy agradadas por ver que los objetivos propuestos se iban cumpliendo y observando el entusiasmo que los estudiantes tenían en la participación del programa.

6.8.7. Sexta Etapa.-

Ejecución .- Para la ejecución se contó con la comunidad escolar ; tres Trabajadoras Sociales, técnicos agrícolas suministrados por las Empresas Públicas Municipales. Con anterioridad el grupo de estudiantes escogió el día 7 de Agosto para la siembra de los árboles. Asimismo, determinaron los lugares de la siembra escogiéndose la Escuela de Niñas porque posteriormente todos los alumnos de

la escuela de Varones pasaron a dicho lugar o individualmente cada niño sembró un árbol en su casa.

Evaluación .- Esta etapa corresponde a la finalización del programa, o sea, a la siembra de árboles. Como las Empresas Públicas Municipales en última instancia aumentó el número de árboles prometidos, se obsequiaron árboles a las señoras del programa de mejoramiento de vivienda, al Comité Pro-parque y a otras personas de la población.

6.8.- Evaluación General del Sub-Programa.-

Al iniciar nuestras prácticas de comunidad, observamos la urgente necesidad de que ésta fuera arborizada, asimismo después de investigar nos trazamos una meta y fue la de hacer conciencia a la población de esta necesidad y de que participara en la solución de la misma.-

En cuanto a los objetivos que nos prometimos, al evaluar este programa sólo podemos decir que se cumplieron en parte no por fallas de las Trabajadoras Sociales sino por la demora de la contestación de Inderena, ya que las Trabajadoras Sociales no podían llevar un plan de acción a la comunidad sin estar seguras que la Regional en Ba-

rtranquilla había autorizado dar cabida a este programa.

Las Trabajadoras Sociales trataron por todos los medios de comunicarse con el doctor Ramirez, pero fue imposible ya que en ningún momento se localizó en la ciudad, ni él envió ninguna razón por intermedio de su Secretaria, como tampoco dejó persona encargada que colaborara en el programa, después que las Trabajadoras Sociales dialogaron con él. A pesar de estos contratiempos se logró que en la comunidad aceptara a participar en el programa y viera su importancia logrando con esto alcanzar uno de los objetivos como fue el de motivar a la comunidad a colaborar en el programa de arborización.

Durante el desarrollo del programa de arborización - fueron ejecutadas las etapas expuestas en el título del mismo nombre llegando hasta la ejecución sectorizada de la siembra de árboles, pero el programa se encuentra nuevamente en la etapa de planeación o sea, que aprovechando el comité formado por los alumnos de 4o. y 5o. año se continuará el programa con el resto de alumnos para de esta forma lograr una arborización de toda la población.

Después del período de motivación hubo un pechazo en el programa dentro del cual las Trabajadoras Sociales elaboraron un nuevo memorando para coordinar actividades con otra entidad, ya que no se podía esperar por más tiempo al Inderena, recayendo el

programa en las Empresas Públicas Municipales quienes se mostraron solícitos a colaborar con la Zona Franca y cuya intervención oportuna permitió lograr uno de nuestros objetivos como fue el de plantar árboles ornamentales y de sombra, aunque sólo se pudo organizar con un grupo limitado de la comunidad escolar que van a ser los impulsores y motivadores para la continuación del programa con el alumnado restante y con el resto de la comunidad.

Al analizar la metodología aplicada al programa concluimos que los métodos anteriormente expuestos tuvieron aceptación, aun cuando hubo una falla y fue la proyección de una película sobre arborización que las Trabajadoras Sociales habían anunciado a los miembros del grupo, pero que no se pudo presentar porque esta estrategia estuvo coordinada con el Inderena y por los inconvenientes mencionados anteriormente no se pudo llevar a cabo. La elección de un Comité Coordinador de Arborización fue muy acertado ya que en todo momento trabajaron y participaron en las reuniones. El día 7 de Agosto, escogido para la siembra, los alumnos estuvieron puntualmente en el sitio de la reunión.

El tiempo de nuestra práctica estuvo comprendido entre el 10. de Marzo hasta el 15 de Agosto del. 978, el horario fue de lunes a sábado, exceptuando el martes, desde las 8:00 a.m. a las

4:00 pm. dando un total de 640 horas de prácticas a la comunidad, fuera de este periodo las alumnas de Trabajo Social practicantes en la Zona Franca asistieron a los programas hasta mediados del mes de Agosto, según convenio personal con nuestra Supervisora de programas.

CAPITULO VII

SUB-PROGRAMA "ORGANIZACION DE LA EMPRESA COMUNITARIA DE PRODUCCION DE MATERIALES PARA CONSTRUCCION DE PASACABALLOS "

7.1.- Antecedentes del Sub-programa y estructura del grupo.

Para la conformación del grupo se hizo una organización oficial teniendo en cuenta las etapas de Integración, participación y desarrollo comunitario usando metodología propia de Trabajo Social.

Su organización obedece a una necesidad sentida por la comunidad de Pasacaballos. Necesitan la Empresa como fuente propia que genere permanentemente trabajo y recursos económicos. Se conformó el grupo mediante selección hecha en el mes de Enero y quedó integrado por personal con experiencia en fabricación de bloques algunos y otros en construcción.

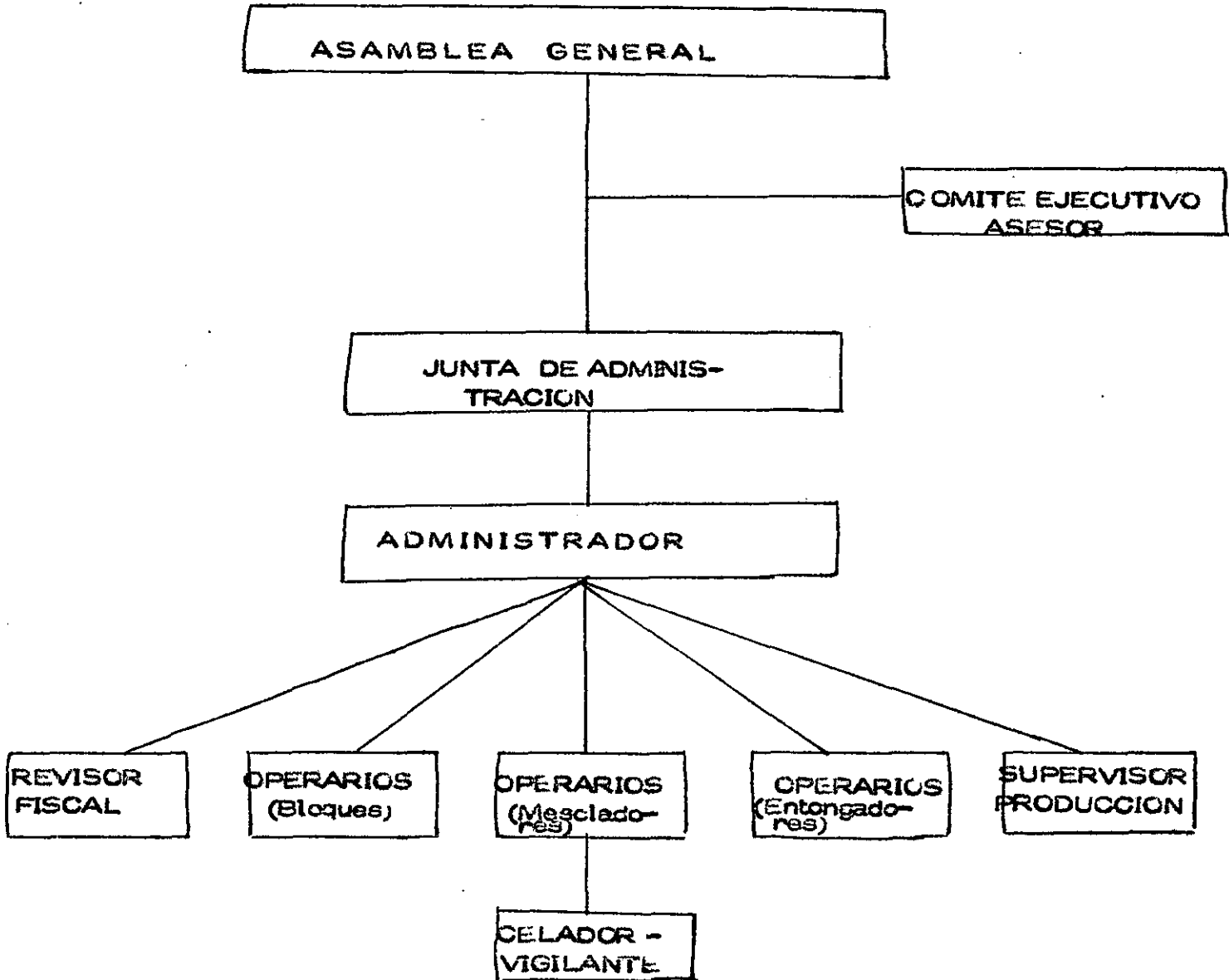
Como paso previo el SENA dictó cursos de capacitación en el área de producción de bloques de cemento desde el 10. de Febrero de 1.976 .Desde el 22 de Marzo se inició la etapa de formación del tipo de empresa que se debía constituir. Esta etapa se ter -

minó el 10 de Mayo de 1.978 con la Asamblea de constitución de dicha Empresa, aprobándose los Estatutos y eligiéndose Junta de Administración .

Es de anotar que la capacitación se dió paralela a la organización de la Empresa Comunitaria , la cual se le dió Garancia Jurídica mediante Resolución No. 718 de Mayo 20 de 1.976 .

ESTRUCTURA DEL GRUPO

ORGANIGRAMA



7.1.1.- Organos de la Empresa Comunitaria y funciones de cada uno.-

Para la formación del grupo se hizo una organización oficial constituida así :

Asamblea General .-

- La Asamblea General es el organismo supremo de la Empresa y estará constituida por la totalidad de los Socios que se encuentran inscritos en el registro social.
- Las reuniones de la Asamblea serán ordinarias y extraordinarias.
- Sólo podrán asistir con derecho a voz y voto, los Socios que se encuentren al día con las obligaciones para con la Empresa.
- Las determinaciones aprobadas por la Asamblea General deberán ser cumplidas obligatoriamente por todos los Socios y por los demás organismos directivos de la Empresa.

Son funciones de la Asamblea :

1. Trazar las políticas generales a los cuales deben sujetarse la organización y aprobar los planes y programas a desarrollar.

- 2.- Aprobar su propio reglamento y el de la Junta Administrativa.
- 3.- Aprobar las reformas a los Estatutos y los reglamentos de la Empresa.
- 4.- Decidir sobre el ingreso y retiro de los Socios
- 5.- Decidir sobre la suspensión y exclusión de los Socios de conformidad con las normas de la Empresa.
- 6.- Aprobar el Presupuesto de Gastos .
- 7.- Dictar el reglamento de trabajo de la Empresa y adoptar el régimen disciplinario de sanción a los Socios, en caso de incumplimiento de sus obligaciones.
- 8.- Examinar aprobar o improbar los estados financieros y las cuentas que debe rendir la Administración.
- 9.- Aprobar el reparto de Utilidades.
- 10.- Decretar la disolución y ordenar la liquidación anticipada cuando se presenten causas que den lugar a ello.
- 11.- Elegir y remover a los miembros de la Junta de Administración y al Revisor Fiscal.

- 12.- Confirmar o revocar las sanciones impuestas por la Administración.
- 13.- Elegir y remover a los miembros del Comité Social.
- 14.- Estudiar y aprobar los balances trimestrales y el estado de pérdidas y ganancias.

Comité Ejecutivo Asesor :

La Empresa cuenta con un Comité Ejecutivo quien es el encargado de orientar y ejecutar en coordinación con la Junta de Administración - las actividades de la misma y de tomar las de terminaciones para el normal funcionamiento de ella.

Las determinaciones que adopta este Comité son comunicadas a los Socios, a la Junta de Administración y cumplidas por el Administrador y Presidente de la Junta .

Este mismo Comité ejerce sus funciones en el aspecto social.

Esta integrado por: Un representante de la Zona Franca Industrial y Comercial de Cartagena, -

un representante del SENA, un representante de la Corporación Financiera Popular, el Administrador de la Empresa Comunitaria y el Presidente de la Junta de Administración de dicha Empresa.

Junta de Administración :-

La Junta de Administración estará integrada por el Presidente, Vice-presidente, Secretario, Tesorero y Vocal elegidos por la Asamblea General por el sistema de votación unánime para períodos de un año.

Son funciones de la Junta de Administración :

- 1.- Aplicar el régimen disciplinario contemplado en los reglamentos.
- 2.- Presentar a la Asamblea General los proyectos de ampliación de las actividades y los presupuestos de Inversiones de la Empresa.
- 3.- Realizar operaciones cuya cuantía exceda de \$10.000.00.-
- 4.- Presentar a consideración y aprobación de la Asamblea el balance trimestral y proyecto de distribución de Utilidades.

- 5.- Convocar a reuniones ordinarias y extraordinarias a la Asamblea General, con una anticipación no inferior a 5 días.
- 6.- Sancionar y suspender a los Socios que incumplan sus obligaciones con la Empresa, o contrañen las normas estatutarias y reglamentarias de la misma.
- 7.- Fijar la cuantía de la fianza que deben constituir el representante legal y el Tesorero para garantizar el cumplimiento de sus obligaciones.
- 8.- Crear y promover el cargo de Administrador de la Empresa.

La designación de Administrador puede recaer en un Socio o en una persona extraña a la Empresa mediante el lleno de requisitos.

Administrador :

- a.- Ejercer la representación legal de la Empresa en todos los asuntos.
- b.- Firmar los documentos de la Empresa.
- c.- Ejecutar las determinaciones de la Asamblea y de Junta de Administración.

- d.- Realizar negocios o contratos a nombre de la Empresa.
- e.- Presentar para aprobación de la Asamblea General los planes de explotación y balances trimestrales.
- f.- Velar por la conservación de los bienes e intereses de la Empresa.
- g.- Velar por el cumplimiento de las obligaciones por parte de los Socios.
- h.- Convocar con aprobación de la Junta de Administración a Asamblea General ordinaria o extraordinaria.

Secretario - Contador :

Mantener al día la correspondencia general de la Empresa y archivarla debidamente.

Llevar la contabilidad y el inventario de los bienes de la Empresa. Citar con autorización de la Junta de Administración a reuniones indicando el día, la hora y el sitio.

Revisor Fiscal .-

Asegurar que las operaciones se ejecuten de acuerdo con las decisiones de la Asamblea Gene

nal, la Junta de Administración, la ley y los presentes Estatutos. Inspeccionar los bienes de la Empresa, autorizar los inventarios, rendir informe a la Asamblea General, efectuar Arqueo de Caja, y conciliaciones bancarias por lo menos una vez al mes y cuando lo juzgue conveniente.

7.1.2.F Estatutos de la Empresa Comunitaria.-

1. Requisitos para pertenecer a la Empresa.

- a.- Tener la condición de operario, cono- cer un oficio y estar vinculado a la actividad principal que desarrolla la Empresa.
- b.- Haber terminado la capacitación teóri- ca y práctica impartida por el SENA o comprobar experiencia en la activi- dad de la construcción.
- c.- No estar afectado de incapacidad física y mental que lo inhabilite para el traba- jo.
- d.- Reunir las condiciones para ser sujeto a la adjudicación de trabajos permanen- tes o tareas determinadas.

- e.- Presentar solicitud por escrito a la Asamblea General y ser aceptado por ésta.
- f.- Conocer los Estatutos y reglamentos y estar dispuesto a someterse a ellos.
- g.- Estar domiciliado dentro del área de influencia de la ZFIC.

2.- Deberes de los Socios

- a.- Aportar a la Empresa su trabajo personal con sujeción a los objetivos sociales y comunitarios y de orden reglamentario de la misma.
- b.- Cumplir los Estatutos y Reglamentos por la Empresa.
- c.- Asistir a las Asambleas Generales .
- d.- Desempeñar honesta y responsablemente sus respectivas funciones.
- e.- Cumplir los horarios de trabajo y velar por los intereses de la Empresa.
- f.- Dar a los bienes de la Empresa el uso para el cual están destinados y cuidar de su conservación y mantenimiento.

- g.- Acatar las decisiones de la Asamblea General y la Junta Administrativa.
- h.- Cooperar con los demás Socios y con las Directivas en las actividades de la Empresa
- i.- Asistir a las reuniones de tipo social y educativo que promueva la Empresa y tomar parte en ellas.
- j.- Abstenerse de ejecutar actos e incurrir en omisiones que afecten la estabilidad económica y financiera o el prestigio de la Empresa.

3.- A los Socios no les está permitido :

- a.- Ejercer actividades competitivas con las que desarrolla la Empresa.
- b.- Negar su concurso oportuno a la sociedad en las actividades en que ésta lo requiera.
- c.- Provocar repetidamente actos de Indisciplina entre los socios que atenten contra la buena marcha de la Empresa.
- d.- Desconocer las decisiones de la Asamblea y de la Junta de Administración.
- e.- La transferencia o cesión parcial o total de sus derechos sin la autorización escrita por

parte de la Asamblea o la Junta de Administración.

- f.- La perturbación en el trabajo entre los socios, así como la comisión de delitos y contravenciones en contra de los intereses de la Empresa.

4.- Derechos de los Socios .

- a.- Participar con voz y voto en las Asambleas Generales.
- b.- Elegir y ser elegido para los cargos directivos de la Empresa.
- c.- Examinar por sí o por medio de representantes, la contabilidad, libros, actas y en general todos los documentos de la Empresa.
- d.- Exigir que la Empresa contrate preferencialmente el trabajo de sus familiares, de conformidad con los reglamentos establecidos al efecto.
- e.- Participar de las utilidades y beneficios de los auxilios y donaciones.

- f.- Ceder su Interés social previo el cumplimiento de lo dispuesto en disposiciones legales sobre Empresas Comunitarias.
- g.- Realizar con la Empresa las operaciones económicas que constitúyanse objeto y disfrutar de los servicios y beneficios sociales.
- h.- Ejercer la función del sufragio cada vez que sea necesario, en forma que a cada socio correspondiera un voto.
- i.- Presentar a la Asamblea General de Socios y al Revisor Fiscal, quejas fundamentales cuando hubiere lugar a ellos, por infracciones de los Administradores y empleados de la Empresa.

Los derechos acordados en los literales anteriores sólo podrán ser ejercidos por los Socios que estén al día en el cumplimiento de sus obligaciones para con la Empresa.

5.- Capital de la Empresa .-

- a.- El capital con que la Empresa dispondrá está compuesto por :

- 1.- Aporte de los Socios en fuerza laboral y experiencia técnica.
 - 2.- Fondos y reservas de carácter permanente
 - 3.- Los aportes extraordinarios que la Asamblea disponga.
 - 4.- Los auxilios y donaciones que se perciban.
 - 5.- Los fondos sociales que se constituyan con los excedentes capitalizables.
 - 6.- El aporte del trabajo personal y directo a que están obligados los socios de conformidad con las condiciones y modalidades previstas en el reglamento interno de trabajo de la Empresa, expedido por la Asamblea General.
 - 7.- Los préstamos que se adquieran de entidades.
- 6.- Forma de Remuneración del trabajo.
- a.- El trabajo aportado por el socio a la Empresa tendrá una remuneración a título de adelanto o anticipo a las utilidades cuya forma, condiciones y cuantía serán señaladas en el reglamento interno de la Empresa. Dicho adelanto

lanto tiende a satisfacer las necesidades y subsistencia de los Socios y se entregará quincenalmente.

- b.- Distribución de las utilidades líquidas obtenidas durante el ejercicio económico, en proporción al valor del trabajo aportado por el socio .

Esta modalidad de remuneración , obedece a que los operarios son dueños de la Empresa y tiende por todos los medios a abolir el salario fijo. O sea, que la remuneración baja o alta se la impone el operario-socio de acuerdo a su capacidad de trabajo y voluntad para el mismo.

7.- Motivos para dejar de pertenecer a la Empresa:

1.- Retiro voluntario :

- a.- . El socio puede retirarse voluntariamente de la Empresa cuando lo considere del caso, pero deberá solicitar por escrito su retiro a la Asamblea General indicando los motivos -

del mismo, con anticipación no inferior a 30 días.

b.- Los socios no podrán retirarse ni ceder su interés social sin autorización previa de la Asamblea General.

2. Retiro Forzoso.

El retiro forzoso se produce por cambio de domicilio, la presencia de condiciones y factores graves que imposibiliten al socio para cumplir sus obligaciones o la pérdida de una cualquiera de las condiciones exigidas para la admisión.

El socio que se retire voluntariamente o por motivo forzoso, tendrá derecho a la devolución de sus aportaciones de capital en trabajo o dinero y los excedentes ya liquidados en los plazos o turnos que se fijen en el reglamento interno de la Empresa.

3.- Retiro por exclusión.

La Asamblea General puede excluir a los Socios por :

- a.- Por incumplimiento grave al reglamento y los estatutos.
- b.- Por ejecutar actos indisciplinarios ingeniosos o malos tratamientos en contra de un directivo, o de los socios, ya sea dentro del sitio de trabajo o fuera de él.
- c.- Por todo acto inmoral o delictuoso en que incurra el socio en la prestación del servicio.
- d.- Por daño material causado intencionalmente por el socio o los bienes de la Empresa.
- e.- Por ineptitud del socio para realizar la labor que dijo conocer al ingresar a la Empresa.
- f.- Por todo vicio nocivo que perturbe la disciplina en el trabajo.

g.- Por manifiesta Incomprensión del espíritu social de la Empresa y su comportamiento comunitario.

Antes de aplicar alguna sanción disciplinaria, el socio debe ser oído por la Junta de Administración y estudiados cuidadosamente los motivos de su comportamiento en el seno de la misma.

Si la no aceptación de un Socio se debiera a la falta de capacitación técnica para el desempeño de sus funciones, la Junta de Administración tramitará con entidades especializadas la incorporación del aspirante a los cursos de aprendizaje o complementación.

8.- Disolución y Liquidación.

La Empresa podrá liquidarse en los siguientes casos :

- a.- Por vencimiento del término previsto para su duración.
- b.- Por distorsión de su objetivo social.
- c.- Por manifiesta incapacidad económica para cumplir su objetivo social.
- d.- Por decisión de las dos terceras partes de los Socios, reunidos en Asamblea General.
- e.- Por reducción de los Socios a un mínimo inferior a cinco (5) socios.
- f.- Por desmejoramiento de las condiciones sociales y económicas, en forma tal que impida cumplir los objetivos y propósitos de evolución hacia una mayor igualdad entre los socios y la comunidad.

Declarada la disolución de la Empresa se procederá de inmediato a su liquidación para lo cual se designará un Liquidador con su respectivo Suplente.

9.- Disposiciones Generales.-

- a.- La Empresa destinará a medida de sus capacidades los recursos para construcción

de vivienda, instalaciones de servicios públicos y de beneficio común para ser disfrutados por los socios y sus familias en forma comunitaria. La construcción de vivienda, se hará mediante el trabajo colectivo y con utilización de mano de obra familiar.

- b.- Bajo ningún contrato puede entregarse a terceros las actividades que desarrolle la Empresa en forma tal que se desplace total o parcialmente a los socios de la misma.
- c.- Cuando la Empresa tuviere necesidad de personal técnico que no se conalga entre los socios, podrá emplearlo siempre que su número no exceda del cinco por ciento (5%) del personal asociado.

7.2.- Que es la Empresa Comunitaria y requisitos de ésta.

Es la asociación voluntaria de personas que se organizan para solucionar un problema sentido por la comunidad con el propósito principal de servir directamente a sus miembros sin ánimo

mo de lucro y con una actividad definida.

Requisitos :

- 1.- Que el número de socios sea variable, el capital variable e ilimitado y la duración indefinida.
- 2.- Que asegure la igualdad de derechos y obligaciones para todos los socios.
- 3.- Que las utilidades se dividan entre los socios en proporción al valor del trabajo.
- 4.- Que funcione conforme a principios de autonomía democrática.
- 5.- Que se proponga impulsar permanentemente la educación y el bienestar social del asociado y la comunidad.

7.3.-

Finalidad de la Empresa Comunitaria.

7.3.1.-

Finalidad económica.-

- a.- Producción de toda clase de materiales para la construcción a base de cemento, arena, arcilla y similares.
- b.- Comercialización de la producción y elementos de construcción.

- c.- Crear Industrias conexas que puedan aprovechar todos los productos y subproductos.

7.3.2.- Finalidad Social.

- a.- Educar social y económicamente a sus integrantes dentro de un marco comunitario y sobre la base del esfuerzo propio, del trabajo organizado, la ayuda mutua, la solidaridad, la igualdad social y el beneficio comunitario.
- b.- Ser escuela de formación y adiestramiento para los asociados en la gestión administrativa y en la búsqueda de tecnologías propias a través de los procesos de producción mediante su participación activa.
- c.- Establecer servicios educativos de salud y otros de seguridad social para sus asociados.
- d.- Atender por sí misma o a través de otras Empresas Comunitarias la distribución de bienes y servicios con el fin de satisfacer a los socios y a sus familiares ^{necesidades} de alimentación, vestuario, drogas, equipo personal y doméstico.

7.4.- Por qué se escogió Pasacaballos para organizar una Empresa Comunitaria?

Para no dispersar recursos, para lograr mayor confiabilidad por parte de las otras comunidades con el fin de iniciar un cambio estructural que es filosofía del programa de ZFIC, se buscaron instrumentos especiales para favorecer a la población de Pasacaballos, realizando una tarea de promoción, organización y desarrollo comunitario conformando distintos grupos que se capacitaron en distintas ocupaciones para que sea ésta la mano de obra de la institución, la cual pretende aminorar el alto índice de desempleo que actualmente presenta Pasacaballos.

Se escogió esta comunidad por ser la vecina más próxima a la ZFIC y porque a pesar de considerarse como un barrio más de Cartagena, se le ha olvidado hasta el máximo trayendo como resultado graves consecuencias sociales, económicas y morales.

Para la ejecución del proyecto y para conocer toda la problemática de la población, se realizaron investigaciones continuadas a través de observación y percepción directa en el campo analizando al individuo, su comportamiento personal y en grupo, estudiando la dinámica e interacción y detectando los líderes.

No se pensó en ningún momento copiar de las otras industrias de Marmónal cuyo crecimiento y desarrollo fueron planeados, coordinados y ejecutados centralizando las decisiones en Bogotá, olvidándose del elemento humano costafío y aun más, del corregimiento de Pasacaballos que teniendo una población de 5.000 habitantes sólo trabaja como empleado fijo en estas empresas el 1% ya que las oportunidades que a éstos se les ofrece son muy pocas.

Otro factor que conllevó a la organización de una Empresa Comunitaria en la población de Pasacaballos, fue el darle oportunidad a esta comunidad de participar en los programas de desarrollo social y económico que el Gobierno Nacional viene adelantando en regiones marginadas del país, a través de sus diferentes entidades y que para este caso son: Zona Franca Industrial y Comercial de Cartagena, Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- y Corporación Financiera Popular.

Además, este tipo de programas aplicados y desarrollados en concordancia con su filosofía llevarán a hacer una verdadera redistribución del ingreso nacional entre la comunidad marginada y evitará la emigración a las ciudades en busca de trabajo que no existe.

Estamos conscientes y seguras que la labor llevada a cabo en la población de Pasacaballos trajo consigo un cambio tanto en el aspecto económico como en el social.

7.8.- Pautas del Trabajador Social para la organización de la Empresa Comunitaria.

Toda forma de organización social obedezca fundamentalmente a una serie de objetivos concretos que deben estar bien claros en cada una de las personas que van a integrar esa organización, esto hace que el grupo se motive y luche a conciencia por el logro de sus objetivos.

Lo importante por lo tanto, que dichos objetivos respondan realmente a necesidades comunes y que el tipo de organización esté en condiciones de poder responder en la búsqueda de las soluciones de esas necesidades. El grupo por lo tanto, debe buscar ese tipo de organización ideal.

Una vez identificadas las necesidades, los objetivos y el tipo de organización adecuado, además de garantizar la posibilidad de realizar sus aspiraciones debe permitirle participar en la toma de decisiones no sólo en cuanto se refiere al poder de trazar conjuntamente las políticas, sino el de administrarlas y ejecutarlas.

Para esto el Trabajador Social tuvo en cuenta las siguientes pautas determinadas así :

1.- Capacitación general.

Para conformar la Empresa Comunitaria hubo la necesidad de capacitarlos en el área de la producción de bloques de cemento y de la construcción. Se hizo también la nivelación ya que varios miembros del grupo no sabían leer ni escribir.

A partir del 1o. de Febrero de 1.976 se inició la formación teórica y práctica en las respectivas áreas.

El 22 de Marzo del mismo año se inició la etapa de formación del tipo de empresa que debía constituirse y que se ajustara a las necesidades de la comunidad. Esta etapa finalizó el 10 de Mayo de 1.976 con la constitución de la Empresa Comunitaria de Producción de Materiales para Construcción de Pasacaballos, la cual formaron 22 Socios operarios de las 40 personas seleccionadas inicialmente.

2.- Seguimiento .-

A cada persona se le elaboró una ficha familiar, observaciones y finalmente visitas domiciliarias. El resultado de esta etapa fue la detectación de aptitudes de los 22 socios que conforman actualmente la Empresa.

3.- Constitución y reconocimiento jurídico de la Empresa Comunitaria.

La Asamblea de constitución de la Empresa se efectuó el 10 de Mayo de 1.976 a las 7:00 de la noche formada por los 22 Socios operarios.

En el evento se aprobaron los Estatutos de la Empresa y se eligió la Junta de Administración así: Presidente, Vicepresidente, Secretario, Tesorero, Vocal y Revisor Fiscal.

Se dió comienzo a la etapa de diligenciamiento para Personería Jurídica a la Empresa, obtenida por Resolución No. 173 de Mayo 20 de 1.976 emanada de la Gobernación del Departamento de Solívar.

4.- Adecuación del lote donde funciona actualmente
la Empresa.

Este fue suministrado por la Zona Franca Industrial y Comercial de Cartagena en calidad de préstamo con arrendamiento de \$100.00 mensuales.

El acondicionamiento en lo que se refiere a desmonte, apertura de zanjas, cimientos, levantamiento de paredes para bodegas, casetas para los puestos de trabajo, etc. fue ejecutado por los socios operarios aportando su trabajo los días sábado y domingo sin que recibiera ninguna remuneración.

Los materiales que no se consiguieron en Pasacaballos fueron donados por instituciones vinculadas al programa: Zona Franca de Cartagena, SENA, Corporación Financiera Popular y otras empresas de Barranquilla y Cartagena.

En esta forma se llegó a la organización de una empresa con objetivos sociales y económicos integrada por una de las comunidades marginadas del país a través de un programa coordinado por entidades del Estado y de la misma comunidad.

5.- Distribución del personal en los puestos de trabajo.

Administrador :	1;
Supervisor de Producción	1
Operarios	18
Mezcladores	2
Cargadores	2
Celador	<u>1</u>
Total Socios	<u>22</u>

La distribución del personal correspondió al total de socios operarios con que se constituyó la Empresa. Los operarios, cargadores, mezcladores y el celador son rotados en sus puestos de trabajo cada ocho (8) días.

7.6.- Etapas del proceso de grupo.

7.6.1.- Estudio exploratorio de la comunidad.

Se hizo un estudio analizando los siguientes aspectos:

- a.- Aspecto demográfico
- b.- Aspecto educativo
- c.- Aspecto económico : Ocupación
Ingresos.

- d.- Aspecto político
- e.- Aspecto social
- f.- Líderes
- g.- Apreciaciones personales.

7.6.2.- Etapas de Promoción .

Se llevó a cabo por medio de la comunicación directa e indirecta, métodos y técnicas adecuadas de motivación, divulgación de programa y sus objetivos, entrevistas, reuniones con los grupos de poder. Todo esto para conseguir una total participación.

7.6.3.- Etapas de Formación .-

Una vez motivados y seleccionados, empezó el trabajo con el grupo que verdaderamente quería capacitarse. Fue en esta etapa donde se presentaron grandes subdivisiones dentro del mismo grupo, se observó bastante dependencia de algunos miembros que se sentían relegados a un nivel inferior. En esta etapa el Trabajador Social tuvo muy en cuenta el principio de adaptación de cada miembro. Durante las reuniones se hacía énfasis en que cada miembro

se convirtiera voluntariamente en un activo participante de la vida grupal. El Trabajador Social usó mucho el rol de educador, e insistía en hacer tomar conciencia de que era necesario una práctica constante, ya que no era muy fácil aprender a realizar block así por así, sino que había que tener en cuenta y conocer todos los elementos, materiales y medidas que se requerían para elaborar dicho producto.

Las discusiones se presentaba frecuentemente dentro del grupo pero el Trabajador Social logró inculcarles que éstas deben hacerse en forma amistosa y formal. En esta etapa la comunicación es poca, no eran capaces de transmitir ideas. El Trabajador Social utilizó dinámica de grupo.

7.6.4.- Etapas de conflicto.

Fue en esta etapa donde se detectaron los líderes que se oponían a aceptar las informaciones que dos o tres miembros del grupo recibían de personas externas. Por un momento el Trabajador Social observó una

gran apatía por parte de los miembros a aceptar el programa que se pretendía realizar con ellos.

El Trabajador Social utilizó la técnica de apoyo, de concientización y de aclaración de aspectos que se consideraron totalmente negativos y absurdos para el desarrollo de sus actividades. Esta etapa lamentablemente coincidió con el período electoral.

El rol del Trabajador Social en esta etapa fue el de orientador y guía, señalándole pautas que le permitieron clarificar la mala imagen del programa, quedando totalmente satisfechos y convencidos de lo que verdaderamente se pretendía.

7.6.5.- Etapas de Organización.

Empezaron a desarrollar la capacidad de auto-dirigirse y a adquirir mayor responsabilidad. El grupo en esta etapa se distribuye en las funciones del liderazgo, acepta ideas y proposiciones, satisface sus propias necesidades. Se logró casi una completa integración, se dieron cuenta de que la Empresa era de ellos y que deberían de trabajar aun más para conseguir mejores resultados. El rol del Trabajador

Social fue el de orientador. Empleó la técnica del fortalecimiento del grupo con el fin de obtener la cohesividad y estabilidad del grupo frente a situaciones adversas que puedan presentarse no estando el Trabajador Social con ellos.

7.6.6.- Etapas de Integración.

Es aquí donde el grupo ya se maneja solo. Es un grupo maduro, sus roles y funciones están definidos y establecidos perfectamente. Con la asesoría del Trabajador Social y del representante de la Corporación Financiera Popular adquirieron un capital de \$350.000.00 en calidad de préstamo. Es con este capital que empiezan a comprar el material que les es indispensable para comenzar con la producción de sus blocks y abrirle venta en los distintos mercados asegurados que ya tienen, entre estos: Zona Franca, y otros. El rol del Trabajador Social fue el de asesor.

7.6.7.- Etapas de Madurez.

En esta etapa el grupo funciona dirigido por la Junta de Administración y ésta ahora es la encargada de llevar la vocería al Comité Asesor que se reúne semanalmente. Tienen su cuenta bancaria propia y se dispone a -

adquirir conocimiento de complementación que requieran todos los miembros sobre construcción unos y administración otros para un mayor éxito de la Empresa Comunitaria.

7.7.-

Evaluación final del Sub-programa.

7.7.1.- Historia del grupo.

El grupo fue formado por iniciativa de la Zona Franca Industrial y Comercial de Cartagena, que no sólo busca genera empleo, sino además, crear los instrumentos y mecanismos para que las comunidades menos favorecidas logren su rehabilitación y desarrollo, mejorando su nivel económico y cultural, estimulando al elemento humano mediante ayuda social comunitaria.

Para conformar el grupo "Empresa Comunitaria" primero se motivaron a asistir a los cursos de capacitación y una vez capacitados se procedió a una nueva motivación, divulgación interna

a inscripción de los que hoy se consideran socios de la Empresa.

Este grupo comenzó a partir del 10. de Mayo y actualmente se encuentra en proceso de desarrollo.

7.7.2.- Clase de Grupos.

Fue un grupo formado por las Promotoras de la Zona Franca con jóvenes y adultos de la población de Pasacaballos, que activados para asistir a los cursos de capacitación sobre construcción y carpintería dictados por Profesores del SENA, decidieron más tarde hacer parte del grupo "Empresa Comunitaria de Pasacaballos".

7.7.3.- Miembros:

Veintidos (22) que son los socios operarios de la misma Empresa, pertenecen a un nivel socio-cultural medio, son de raza mestiza, de constitución física y mental normal. Tuvieron como principal inte

rés capacitarse para luego conformar su propia Empresa.

7.7.4.- Frecuencia y duración de las reuniones.

Se realizaron aproximadamente 20 reuniones formales con una duración de una hora y veinte minutos.

Estas se realizaron en la casa Amari - Ila de la Zona Franca y en los salones de la Casa Rural.

7.7.5.- Promedio de asistencia .

Hubo un promedio de asistencia de 15 miembros, y demostraron estabilidad e interés por sacar adelante su Empresa.

7.8.- Clinica del Grupo.

Patrones de conducta que prevalecieron :

Son del prototipo del hombre campesino, dependiente, conservador y trabajador.

En lo que se refiere a la actividad que lleva el grupo: Construcción del block, los efectos que han producido son: percepción, habilidad, destreza, interacción alta de los miembros

entre sí, con los trabajadores sociales, y con otros funcionarios de distintas instituciones, existe en ellos un motivo que los mantiene en expectativa y es la recompensa que obtienen al ver su trabajo hecho realidad.

- 7.8.1.- Normas y valores que predominaron
Estaban muy arraigados ciertos valores sobre responsabilidad, pero a través de charlas y reuniones fueron desapareciendo.
- 7.8.2.- Patrones de gusto y preferencia.
Había preferencia y gusto por la actividad escogida. Eran poco amigos de las charlas y conferencias muy continuas, pues para ellos lo más importante era la realización de block hasta donde el tiempo lo permitiera.
Los temas de las charlas fueron escogidos en base a las necesidades e inquietudes del grupo.
- 7.8.3.- Reacciones más comunes hacia la auto
ridad y responsabilidad.

Los miembros consideraban que las decisiones debían tomarla los Trabajadores Sociales y los otros funcionarios que colaboraban en el programa, pero se solucionó desde el momento en que ellos nombraron sus representantes legales de la empresa, es decir, cuando se conformó la Junta de Administración, quedando elegido por unanimidad como Administrador: José Torres y como Presidenta Luis Rico.

7.8.4.- Interrelaciones

La interrelación de los miembros entre sí fue muy positiva y adecuada, se nota en ellos la camaradería. La interrelación del grupo, el Trabajador Social y otros funcionarios, fueron positivas.

Las interrelaciones del grupo y la comunidad fueron buenas ya que todos pertenecen a la misma comunidad y ésta es consciente del progreso que ésta repor

ta a la población.

La comunidad está en expectativa con este grupo.

7.8.5.- Vínculos que existen entre los miembros.

Naturaleza e intensidad: Al principio se formaron sub-grupos y ciertos brotes, - pero se han ido disolviendo a través de las charlas y entrevistas con el Trabajador Social.

Se logró conformar un grupo cohesivo.

Todos los miembros se conocen, porque viven en el mismo pueblo y existen vínculos familiares y amistosos.

7.8.6.- Liderazgo y distribución de los roles.

Como en toda actividad comunitaria se necesita una cabeza organizadora y directiva que oriente y mantenga el orden necesario para su realización, en la Empresa Comunitaria sobresallieron dos líderes democráticos representados en las personas : LUIS RICO , Presidente de la Empresa, y JOSE TORRES, Ad-

ministrador de la misma. Actualmente son ellos los encargados de promover y orientar la organización de su Empresa, delegando a cada uno de los miembros sus funciones correspondientes.

De los 20 miembros que componen la Empresa Comunitaria cada uno tiene funciones específicas, éstos fueron nombrados por criterios del mismo grupo, para esto el Trabajador Social con mucha anterioridad observó las aptitudes y capacidades de cada uno, interviniendo directamente en la escogencia de los cargos respectivos.

7.9.- Programa.

7.9.1.- Contenido:

- a.- Divulgación:- Por medio de afiches, carteieras, reuniones con los grupos de poder, contactos directos, entrevistas.
- b.- Motivación :- A través de visitas domiciliarias y la utiliza -

ción de técnicas efectivas para lograr una mayor participación.

c.- Inscripción.-

d.- Selección .

e.- Conformación del grupo.

f.- C. pactación y desarrollo de

actividades: La principal actividad del grupo fue la elaboración de materiales para construcción, específicamente block, ya que fue su principal interés.

7.9.2.- Origen y planeación.

El programa fue elaborado por las Trabajadoras Sociales y el grupo, siendo éste planeado de antemano por las Trabajadoras Sociales para conseguir los resultados propuestos.

7.9.3.- Localización y periodicidad.

El programa se realizó en la población de Pascaballos a partir del 10. de Marzo de 1.978 hasta el 20 de Agosto del mismo. Anotando que el programa

fue continuado por las Trabajadoras Sociales encargadas de éste inicialmente.

7.10.- Funciones, roles, técnicas y destreza del Trabajador Social.

El Trabajador Social utilizó durante el proceso tres medios de influencia directa, éstas fueron: el Trabajador Social como persona central, como símbolo y vocero, y como motivador y estimulador.

El Trabajador Social estuvo siempre motivando a los miembros para que asistieran a las reuniones y a las clases. Motivaba y estimulaba especialmente a que trabajaran los días que se les asignara para adelantar el trabajo en el lote, donde funcionaría la Empresa Comunitaria.

El Trabajador Social dictó charlas, utilizó mucho la recreación, actividad ésta que ayudó a fortalecer aún más las relaciones entre los miembros y entre éstos y el Trabajador Social.

Las relaciones fueron de tipo profesional, utilizó mucho la técnica de la observación y de apoyo, pero sin descuidar aquellas que son propias del Trabajo Social.

CAPITULO VIII

SUB-PROGRAMA DE MEJORAMIENTO DE VIVIENDA

8.1.- Antecedentes del Sub-programa :

Este sub-programa se realizó por iniciativa de las Trabajadoras Sociales al detectar la necesidad de mejorar las viviendas en el aspecto físico y aprovechar la oportunidad para desarrollar y despertar en las personas habilidades y destrezas manuales.

Este sub-programa se denomina " cambios de hábitos tradicionales para mejorar el Habitat de un grupo de familias en Pasacaballos", el cual consideramos de gran importancia ya que para que el hombre se desarrolle normalmente y se convierta en un elemento útil a la sociedad, debe vivir en un ambiente higiénico y adecuado.

En el transcurso de este trabajo se verá bien clara la función del Trabajador Social como coordinador y motivador del programa además, la función del Promotor Social en la ejecución del mismo.

Para la ejecución del sub-programa, los Trabajadores Sociales utilizaron técnicas y metodología propias de Trabajo Social que describiremos más ampliamente en el desarrollo del sub-programa.

8.2.- Esquema estructural de la entidad :

La Zona Franca Industrial y Comercial de Cartagena, es una institución creada por el gobierno para cumplir con las siguientes funciones respectivas :

- a.- Función técnica :- Urbanístico, arquitectónica, de Ingeniería y paisajística.
- b.- Función económica:- Generación de empleos, crecimiento de las exportaciones, desarrollo Industrial y comercialización externa.
- c.- Función social :- Mejoramiento y promoción social, salud, capacitación, transferencia de tecnología, vinculación universitaria, etc.

Esta estructura obedece a una política económica y social del gobierno colombiano basados en el campo de las exportaciones para hacer de Colombia un país industrializado con em -

presas manufactureras eficientes y dinámicas que compitan activamente en los mercados mundiales .

8.3.- Que pretende obtener este programa :-

El programa social de la Zona Franca Industrial y Comercial de Cartagena, se ajusta a lo concebido en sus objetivos.

No sólo busca generar empleo, sino además crear los instrumentos y mecanismos para que las comunidades menos favorecidas logren su rehabilitación. Por consiguiente es importante destacar que este sub-programa va encaminado a un mejoramiento de la comunidad, buscando sistemas para obtener una integración de estos grupos sociales a unas actividades más productivas, mejorando su nivel económico-social y estimulando la parte humana mediante ayuda comunitaria.-

La política social se basa en un conjunto de medidas que se encargan del mejoramiento de las condiciones sociales y económicas de las clases desfavorecidas. Vemos como el mejoramiento de las viviendas inciden en el bienestar social de una comunidad.

Es así como a través de la observación directa y de las 100 encuestas realizadas, tomadas como muestra pudl-

mos comprobar que el mal estado de las viviendas en Pasacaballos alcanza un alto porcentaje. Por lo tanto decidimos llevar a cabo un programa que consistió en el cambio de hábitos tradicionales para mejorar el hábitat de un grupo de familias en la comunidad para que éstas tomaran conciencia de mejorar su modo de vivir .

8.4.- Etapas de ejecución :

a.- Primera etapa :

Inducción a la comunidad de Pasacaballos , del 3 de Marzo al 15 de Abril . Esta se basó en el conocimiento de la comunidad a través de sus líderes naturales e interinstitucionales , el resto de los miembros que componen la comunidad, la observación directa , visitas domiciliarias, entrevistas y encuestas realizadas por las Trabajadoras Sociales en práctica para de esta manera conocer las necesidades más sentidas de la comunidad y basados en datos precisos elaboró el programa que se llevó a cabo dirigido por las Trabajadoras Sociales de este grupo .

Se puede decir que el tiempo de inducción fue demasiado largo , siendo éste motivo para no concluir los programas en la forma que se había planeado.

b.- Segunda etapa :

Del 16 al 27 de Mayo se dió comienzo a la elaboración del programa teniendo en cuenta que ésta era una de las necesidades sentidas por la comunidad. Se tuvo en cuenta las necesidades e intereses de la comunidad, éstos es, en base a los problemas surgidos , problemas reconocidos por las autoridades y las instituciones se llevó a cabo el programa, los problemas fueron descubiertos por los Técnicos o sea, por el equipo responsable del sub-programa.

Del 23 al 30 de Abril las Trabajadoras Sociales del grupo dieron comienzo a la etapa de motivación utilizando las siguientes técnicas: entrevistas, visitas domiciliarias, contactos colaterales, reuniones y carteleras; esto con el fin de promover un grupo de trabajo donde

fueran ellos mismos quienes le dieran solución a los problemas con la asesoría de los Técnicos en Trabajo Social, promoción social y las entidades encargadas del proyecto, colaborando cada una en la parte que le correspondió.

Fuimos observar que la técnica que dió mejores resultados fue la entrevista porque los miembros del grupo dieron demostración de que la presencia del Trabajador Social era un estímulo para ellos, ya que había un contacto más directo con cada uno de los miembros y con el grupo mismo.

c.- Tercera etapa :

Del 30 de Abril al 10 de Mayo , se abrieron las inscripciones , se contó inicialmente con 28 personas de las cuales se tomaron 16 para la conformación del grupo.

El criterio de selección se basó en lo siguiente: Señoras que tuvieran su residencia ubicadas a la entrada de la población,

Interés de los miembros en participar en el programa.

Este programa se hizo en coordinación con el programa de arborización con el fin de sembrar uno de los árboles a la entrada de la población, o sea, en el sector donde se realizó el sub-programa. El objetivo principal era el de dar una mejor presentación a la población para que el visitante se llevara una buena imagen de ésta.

La motivación realizada dio resultados positivos.-

d.- Cuarta etapa :

Del 11 al 15 de Mayo, las Trabajadoras Sociales establecieron contactos con las instituciones que colaboraron en el programa y se obtuvo la participación de entidades públicas y privadas: Zona Franca, entidad oficial tomó parte en la ejecución del programa donando algunos recursos, facilitando el transporte, y patrocinando a la Trabajadora Social.

Coltejer y Bodegas Olarco , entidades privadas, vendiendo a precios de fábrica los retazos de tela.

Magaly Parle y Sears , entidades privadas contribuyendo donando cajas de cartón y de madera .

Las Trabajadoras Sociales contribuyeron aportando sus conocimientos y capacidades netamente profesionales para la ejecución positiva del sub-programa.

Los contactos establecidos con las entidades fueron positivos ya que colaboraron en forma inmediata y efectiva.

e.- Quinta etapa :

A partir del 15 de Mayo se dió comienzo a la ejecución del programa tomando diapositivas a la casa modelo antes de iniciar los trabajos . Esta etapa es la más importante porque fue aquí donde el Trabajador Social como profesional hizo uso de sus habilidades y destrezas , fue la persona central en el proceso del grupo porque desem

pañó la función de organizador que es un medio de intervención a través del cual trató de encontrar el modo, la fuerza para que el grupo manejara sus asuntos, se enfrentara a sus problemas y lograra un verdadero desarrollo .

Iniciador, cuando llevó a cabo continuamente la iniciativa del proceso, al desempeñar este papel utilizó un liderazgo directo en busca de reformas , por los cuales trató de persuadir o forzar convenios, usando métodos legítimos y de conformidad con la ley.

Educador, el Trabajador Social educó y promovió a la gente para que utilizara sus recursos y lograra un bienestar social.

Guías, cuando ayudó a la comunidad a buscar medios para obtener sus propios objetivos.

Expertos, cuando el Trabajador Social le dio a la comunidad o al grupo permanente información sobre los procedimientos para llevar a cabo las tareas, les enseñó a ma-

mejorar sus capacidades y utilizarlas.

Investigador, fue uno de los principales papeles del Trabajador Social ya que éste fue el principal paso que realizó al llegar a la comunidad, en este caso geográfica, buscó datos sobre las necesidades de la comunidad, los interpretó y analizó de acuerdo a los recursos de ésta para establecer un equilibrio entre los servicios que prestaría la Institución y las necesidades de la comunidad. Esta labor la desempeña el Trabajador Social no sólo al iniciar un trabajo en una agencia, sino durante el transcurso del programa.

El Promotor Social, como gran colaborador del Trabajador Social desempeñó las siguientes funciones: conocer el programa en el cual iba a trabajar para orientar eficientemente a los miembros del grupo, desarrolló actividades manuales con el fin de mejorar las condiciones físicas

de la vivienda, presentó el programa y la evaluación de su trabajo de acuerdo a su labor, ayudó al Trabajador Social en la realización de encuestas para hacer la selección del grupo y participó en la etapa de motivación mediante la elaboración y fijación de carteleras.

8.8.- Financiación y costo del programa :

El programa fue financiado por varias entidades teniendo un costo aproximadamente de \$97.975.20 distribuido de la siguiente manera :

Aporte de la Zona Franca en materias de trabajo:	\$ 890.00
Cuatro (4) diapositivas a \$700.00 c/u.	2.800.00
Una Promotora Social durante 3 meses a razón de \$3.000.00 mensuales :	9.000.00
Tres Trabajadoras Sociales en práctica durante 6 meses a razón de \$4.500.00 c/u.	81.000.00
Aporte de Magaly Paris y Sears	500.00
Aporte de los miembros del grupo en compra de materiales	<u>685.00</u>
Total :	<u>\$97.975.00</u>

CAPITULO IX

SUB-PROGRAMA DE RECREACION

9.1.- Antecedentes del Sub-programa.-

La iniciación de la reconstrucción del parque en Pasacaballos , surgió de la idea de un grupo de cinco jóvenes de la comunidad; que veían la necesidad de que en ésta existiera un lugar que sirviera para la recreación de los niños y adultos, y que a la vez, embelleciera a la comunidad.

Luego se formó una Junta Directiva, comenzando a realizar trabajos en Julio de 1.975, escogiendo la plaza pública para la construcción del parque, pero por falta de recursos se les vió impedido continuar con el proyecto.

Al llegar a la comunidad las Trabajadoras Sociales y ver la necesidad de la reconstrucción del parque, decidimos unimos con el grupo Pro-parque y juntos trabajar por un mismo objetivo.

9.2.- Etapas del Sub-programa .**1.- Planeamiento .-**

Considerando esta primera etapa de mucha importancia en el proceso, decidimos reunirnos las Trabajadoras Sociales y el grupo Pro-parque, ponernos de acuerdo en cual era nuestro objetivo y como haríamos para llegar a realizarlo. Decidimos elaborar un plan a seguir, el cual fue discutido por todos los miembros del grupo.

a)- Divulgación .- Se llevó a cabo utilizando como medios visitas domiciliarias, entrevistas, reuniones y afiches para un mejor desarrollo del programa y fuera conocido por la comunidad.

Para mejor desempeño se dividió el Comité Pro-parque, dándole informaciones sobre la organización y ejecución del programa nombrando comisiones y estimulando a sus vecinos hacia la participación en la reconstrucción del parque.

Para la reconstrucción del parque se contó

con :

- Plano del parque
- Un Ingeniero Jefe del programa
- Un Supervisor de la construcción.

b)- Motivación .- Se efectuó por medio de reuniones semanales los días lunes a las 7:00 de la noche, éstas se aprovecharon para informar y ampliar el conocimiento del programa y su funcionamiento en la comunidad y a la vez para establecer contactos y lograr la aceptación del Trabajador Social por parte del grupo y de la comunidad.

c)- Organización .- La Junta Pro-parque estaba formada por quince miembros, a cada uno de los integrantes se les asignó responsabilidades que deben cumplir.

Para la ejecución del proyecto se contó con dos Trabajadoras Sociales, quince miembros del Comité Pro-parque, la comunidad misma, un Ingeniero, un Supervisor de construcción y una grabadora.

2.- Ejecución .-

En esta etapa comenzamos a ejecutar las soluciones propuestas anteriormente. En ésta formulamos un programa de acción a seguir con las diversas fases de trabajo, para evitar así duplicación de esfuerzos, - pérdida de tiempo, llevando siempre la ejecución a través de los grupos.

Durante esta etapa se asignaron responsabilidades a los miembros del Comité. Se decidió la ejecución del proyecto en etapas sin fijarle tiempo determinado, ya que se presentan muchas inconvenientes en la consecución de materiales.

La primera etapa que se cumplió de la ejecución fue el relleno total del lote. La segunda etapa fue la siembra de los árboles y hasta la fecha el parque cuenta con el relleno y con los árboles.

Las Trabajadoras Sociales consiguieron con diferentes instituciones el cemento que serviría para la etapa siguiente que fue la pavimen

tación de algunas áreas del parque.

Además se ha instruído al grupo en las tareas de construcción, por medio de un Asesor técnico del SENA.

Esta etapa de ejecución del proyecto se comenzó en Junio 12 de 1976 y actualmente se está trabajando en ella.

9.3.-

Factores positivos y negativos presentados en el

Sub-programa.

Factores Positivos:

- a.- La colaboración prestada por las empresas y entidades particulares.
- b.- La colaboración por parte de la comunidad de Pasaceballos.
- c.- La aceptación del programa y de las Trabajadoras Sociales por parte de la comunidad.
- d.- La intervención de un Técnico en construcción que asesoró al grupo y la supervisión social por parte de las Trabajadoras Sociales.
- e.- El sentimiento de cooperación que existe dentro del grupo.

Factores Negativos

- a.- El cambio frecuente en el horario laboral de los participantes en el programa.
- b.- La falta de cumplimiento por parte de algunas Instituciones en la entrega de materiales.
- c.- El daño frecuente en los vehículos encargados de transportar los materiales.

9.4.- Situación actual del Sub-programa.

Se logró el relleno del lote y la siembra de los árboles, se espera conseguir más material para continuar con la ejecución del proyecto.

9.5.- Importancia de la recreación y clasificación de las actividades recreativas.

Se considera la recreación un tipo de experiencia, una forma específica de actividad, una actitud o estado de ánimo, una fuente de vida rica y abundante, un sistema de vida para horas libres, la antítesis de trabajo, un movimiento organizado.

Se ha descrito diversamente como un descanso, una diversión, o el tipo menos serio y más pasivo de esparcimiento,

refiriéndose generalmente a actividades de jóvenes y adultos.

La recreación ocupa un lugar importante en la vida moderna, porque proporciona y continua proporcionando oportunidades, para la satisfacción de las necesidades humanas.

Todo el mundo desea ser feliz, se ha reconocido en la felicidad el objetivo digno y fundamental de todo individuo, se cree que la mejor forma de hallar la felicidad es una vida equilibrada donde la recreación juega un papel importante, juntamente con el trabajo y el descanso.

Las actividades recreativas pueden clasificarse de muchos modos. Por lo general se les agrupa según los tipos, tales como juegos, deportes, artesanías o actividades naturales o se clasifican por la edad y sexo de las personas que participan, por sus exigencias de costo, espacio, habilidad, estaciones del año, miembros que tomen parte en ellos o forma de organización.

9.6.- Organismos que proporcionan recreación.

Un agrupamiento sincero y lógico de estos organismos se hacen del siguiente modo :

- a.- Gubernamentales, los creados y administrados por el Estado Federal y los gobiernos locales.

- b.- Monetarios, los mantenidos principalmente con fondos particulares, que prestan servicio a la comunidad, reciben a toda clase de personas, como miembros o extienden sus servicios a los que no lo son.
- c.- Organismos privados, comprenden los innumerables clubes y asociaciones organizadas en beneficio de sus miembros, cuyo carácter de tal se hará en una selección.
- d.- Organismos comerciales, que incluyen muchas organizaciones mercantiles que atiendan a la pública demanda de actividades para las horas libres y que han desarrollado el recreo comercial haciendo de él una industria de mil millones de dólares.

Tenemos por último que la recreación desempeña un papel importante en la economía local.

La evolución eficaz, el manejo y mantenimiento de las áreas de recreación son poderosas estabilizadoras del valor de la propiedad, las tasaciones tienden a subir después de la adquisición de tierras destinadas a parques.

9.7.- Evaluación del Sub-programa.

Para la práctica de trabajo social de comunidad, nos fue designado como campo de práctica la institución de la Zona Franca y como centro de acción la comunidad de Pasacabaltos.

Las prácticas comenzaron el 10. de Marzo de 1.976 y finalizaron el 24 de Junio con un total de 693 horas.

Al terminar el ciclo de prácticas, el Trabajador Social hizo un planteamiento de lo alcanzado en cuanto a los objetivos que fueron trazados en el programa, éstos se cumplieron mediante la labor del Trabajador Social a través de reuniones semanales, efectuando visitas domiciliarias en casos especiales a los miembros del grupo Pro-parque, haciendo contacto con otras entidades que participaron en el programa.

Las Trabajadoras Sociales se propusieron como objetivo: el mejoramiento de la comunidad, logrando la reconstrucción del parque y contentizando a los miembros del grupo y a la comunidad en general de la importancia de los parques como sitio de expansión, no solamente para los niños y jóvenes sino también para adultos.

Las Trabajadoras Sociales en práctica, consideraron haber cumplido con los objetivos trazados. Los factores que limitaron la no culminación del programa fueron el tiempo y la poca colaboración de la gente al principio del desarrollo del programa, es muy difícil que esta clase de programas se efectuen a corto plazo, si las entidades y organismos que contribuyen con su aporte material no presten su colaboración humana en beneficio de ésta.

161

9.8.- COSTO DEL PROGRAMA HASTA LA FECHA: I PERIODO

Se han conseguido con diferentes instituciones materiales por un valor de \$-63.910.00

E.E.P.P.	4 - Arboles	\$- 100.00	\$- 400.00
Secretaría de Fomento y Desarrollo	3 - Volquetas, diario c/u.	100.00	300.00
Caminos Vecinales	1 - Volqueta, diario	100.00	100.00
Incora	1 - Volqueta, diario	100.00	100.00
Alcalis de Colombia (Planta de Soda)	10 - Volquetas de polvillo, c/u.	360.00	3.600.00
Colclinker	1 - Cargador 2 días		1.200.00
Dr. Marín Gossain	20 - Bolsas de cemento		900.00
Zona Franca	3 - Bancas		100.00
Comunidad de Pescaballos	Combustible		100.00
Incora	Combustible		850.00
	Combustible		100.00

COSTO DE RECURSOS HUMANOS

Zona Franca	2 - Trabajadoras sociales, cada una, durante seis meses	4.500.00	54.000.00
	1 - Fotógrafo, diario	700.00	700.00

PARTICULARES

	1 - Técnico de construcción, asesoría dos horas, c/u.	80.00	160.00
	1 - Ingeniero - Plano del Parque		1.500.00

TOTAL \$-63.910.00

CAPITULO X

SUB-PROGRAMA DE RESTAURANTE

10.1.- Antecedentes del Sub-programa.-

Teniendo en cuenta los objetivos y filosofía del programa de Zona Franca, se creyó indispensable capacitar a un grupo de 30 señoras para que se encargaran del servicio Restaurante-Cantina con las personas que trabajaron en la parte industrial al iniciarse el montaje de la respectiva Zona Industrial de dicha entidad.

A través de la ejecución del programa Restaurante se dió cumplimiento una vez más al objetivo trazado por la Zona Franca que no solamente busca generar empleo sino además crear los instrumentos y mecanismos para que las comunidades menos favorecidas logren su rehabilitación. Por lo tanto, las Trabajadoras Sociales consideramos que este programa busca un mejoramiento social y económico de un 10% de la población femenina, de la comunidad de Pasacaballeros, lográndose así una integración de los factores que contribuyen y constituyen parte integral de desarrollo de una comunidad.

En base a este objetivo general de la institución se crearon los diferentes sub-programas a nivel profesional de los cuales se nos asignó un grupo de señoras para capacitarlas en preparación de alimentos con el objetivo de:

Organizar y financiar un pequeño Restaurante- Cantina con el fin de estimular el ingreso de los pobladores de Pasacaballos y al mismo tiempo evitar que contiguos a los terrenos de la Zona Franca se instalen negocios de alimentos y recreación de aspectos turguriales, como vendedores ambulantes, chozas etc.

El mercado de dicho restaurante, serán los obreros, contratistas y demás empleados que colaboran con la Zona Franca en la parte Industrial.

Después de los cuatro (4) primeros años del funcionamiento del restaurante se ha pensado tomarlo como base al negocio para hacer una reorganización estilo cafetería para los trabajadores de dichas plantas Industriales.

Es de anotar que este sub-programa fue elaborado por el Departamento de Bienestar Social de dicha institución, el cual fue entregado el día 12 de Mayo de 1.978 a las Trabajadoras Sociales María Esther de Soto y Rosario Barón por la Sub-directora de los programas sociales de la Zona Franca Industrial y Comercial de Cartagena, doña Esther Pérez de Alvear.

Una vez entregado el programa, las Trabajadoras Sociales anteriormente mencionadas, procedimos a realizar contactos con el SCNA, institución encargada de la capacitación del grupo de señoras. Delegámonos esta institución conocer los hábitos alimenticios de la región con el objeto de que sirva de pauta en la enseñanza de la preparación de alimentos.

Por otra parte procedimos a hacer una reevaluación, ampliación y aplicación de las encuestas que se encontraron elaboradas con anterioridad por dicha institución.

10.2.- Etapas del Sub-programa .-

Las Trabajadoras Sociales responsabilizadas del programa, analizaron todo lo pertinente al estudio exploratorio, promoción, divulgación y motivación del grupo de señoras. Realizada esta etapa por las promotoras Sociales llegamos a la conclusión de que el grupo se encontraba en etapa de formación evolutiva ya que la interacción de los miembros fue positiva y los lazos sociales aceptables por parte de los mismos; en términos generales los unió un interés común como era el de capacitarse, y la cohesión de grupo se encontraba ejecutándose con gran dinámica social.

En cuanto a los objetivos trazados en el programa Restaurante hubo evidentes progresos porque ya dió comienzo a la ejecu-

ción del programa, siendo importante destacar el mejoramiento de una clase laboral así como también se logró una integración y cohesión del grupo. Fue muy notorio el estímulo humano mediante la ayuda comunitaria que un futuro no muy lejano, esa fuerza de trabajo productivo mejorará su nivel social y económico.

10.3.- Evaluación de las etapas :

Transcurrida la etapa de formación del grupo después de haber realizado aproximadamente seis reuniones, las Trabajadoras Sociales observaron que se estaban dejando notar dos sub-grupos, cuya característica que los definía más claramente era que se habían separado en base a las relaciones de vecindarios; más o menos en esta misma época, se presentaron problemas con los recursos por parte de las instituciones, situación que el Trabajador Social manejó con sus habilidades y técnicas, ocasión ésta en que se visualizó el interés por parte del grupo logrando así la superación de la etapa conflictiva.

A pesar de los obstáculos que se presentaron en el transcurso de la ejecución del sub-programa, los miembros del grupo lograron superar esto utilizando sus propios recursos e iniciativa propia para darle así finalización al programa.

Fue muy notoria la cohesión del grupo ya que demostraron su interés y madurez para la consecución de sus objetivos.

10.4.- Obstáculos que se presentaron :-

El inconveniente que obstaculizó la ejecución del sub-programa fue la demora del nombramiento del instructor por parte del SCNA. Otro factor que influyó en la demora de la ejecución de dicho sub-programa fue el período de inducción de la comunidad demasiado largo y además en la programación no se tuvo en cuenta el período pre-electoral y Semana Santa que influyó notablemente en el proceso de desarrollo de los programas de organización y bienestar social que se llevaron a cabo en la comunidad. Tuvo una duración de quince (15) días.

Para la superación de este inconveniente dentro de la programación, las Trabajadoras Sociales utilizaron técnicas específicas de la profesión con el fin de demostrarle a la comunidad nuestra labor puramente profesional.

Aunque el programa alcanzó algunos objetivos materiales y técnicos mediante procedimiento adecuados, fue muy notoria la aceptación por parte del grupo hacia el programa en proceso de ejecución.

CAPITULO XI

SUB-PROGRAMA DE SALUD

11.1.- Antecedentes del Sub-programa.

El propósito de este sub-programa es mejorar la salud mediante un plan de acción en esta área específica, ya a base de observaciones hechas se ha dejado relucir la falta de atención médica (insuficiente) escasez de recursos para que los servicios sean mejores y así los miembros de esta comunidad tengan un bienestar físico.

Los organismos de concertación para el cumplimiento de este programa de salud serán: Zona Franca, Salud Pública, Universidad de Cartagena y la Comunidad de Cascajallos.

Ya que la salud incide en el funcionamiento psíquico y social del individuo y le permita cumplir con su rol social, para dar comienzo a dicha programación a través de la coordinación de los programas que desarrollará la Zona Franca y Salud Pública, los cuales colaborarán en forma directa con los equipos técnicos de las instituciones antes mencionadas y las tres Trabajadoras Sociales en práctica, de la Universidad de Cartagena.-

La supervisión de éste estará a cargo de la Sub-Gerente Social de la Zona Franca y de la Trabajadora Social Supervisora delegada por parte del Departamento de práctica de la Facultad. Por medio de dicho control se nos facilitará recibir las instrucciones en grupo y también analizar los cambios que se han obtenido.

Para dar iniciación a la ejecución del programa tendremos en cuenta las condiciones previas que hay que satisfacer en base a la verdadera necesidad sentida por la comunidad en lo referente al estado de salud y a la necesidad de fundar una farmacia comunitaria.

En cuanto a las consecuencias que pueden resultar, serán de carácter positivo, ya que se tratará de mejorar en lo posible los servicios preventivos y curativos de la comunidad. También es de anotar que en todo programa es factible que incidan factores negativos a consecuencia de algún fallo en la programación o por falta de técnicas profesionales de parte del Trabajador Social, lo que puede causar desmotivación o no colaboración de la comunidad cuando se halla frente a la realidad propuesta.

En este aspecto negativo podemos constatar que en la programación no se previno un receso en las actividades, lo cual inesperadamente a partir del día 24 de Junio hasta el 8 de Julio de 1978, lo hubo

de parte de las Trabajadoras Sociales, por motivo de nuestra situación académica que no se había definido con relación a la petición hecha al Consejo Directivo de la Facultad.

La metodología de reiniciación fue general e intensiva tal como, contactos con líderes de la comunidad, visitas a las personas que estaban interesadas en el programa e invitación a una reunión en el lugar acostumbrado.

Intervino nuevamente a partir de Julio 8/78 y logramos hacer una reunión con los miembros de la Junta Directiva del Comité Pro-Farmacia comunitaria, los cuales nos manifestaron que ya se encontraban desmotivados y pensaban que ya no volveríamos a la comunidad.

Las Trabajadoras Sociales aclaramos nuestra situación ante ellos y les explicamos el motivo de nuestro receso; también les hicimos tomar conciencia que sólo durante un mes y medio más estaríamos en la comunidad y que luego ellos continuarían su labor para alcanzar el objetivo propuesto.

Iniciamos los contactos en la comunidad a través de reuniones, con grupos de discusión, los cuales sirvieron para aclarar la posición de las Trabajadoras Sociales frente a la comunidad.

11.2.- Etapas del Sub-programa.-

Transcurrido este período las Trabajadoras Sociales pudieron fijar la primera etapa del proceso debido a que ya se había cumplido la motivación para formarlo a través de la comunicación de persona a persona y de persona a grupo. Además las Trabajadoras Sociales observaron en la primera reunión y a través de entrevistas la motivación de las personas que conformaron el grupo.

Ya realizada la primera reunión se notó la expectativa existente por parte de los miembros al Trabajador Social y de éste al grupo, ya que hubo preguntas por parte de los integrantes al Trabajador Social y se aclararon dudas sobre el programa, durante todo el tiempo se cumplió una verdadera dinámica de grupo aceptable.

En la primera reunión como es lógico hubo indecisión respecto a los objetivos y posibilidades del programa donde las Trabajadoras Sociales actuaron utilizando sus técnicas, tal como: escuchando a los miembros, observándolos y a la vez aprovechando las circunstancias para orientarlos en sus ideas, capacitarlos en sus iniciativas y aclararles sus dudas.

11.3.- Evaluación de las etapas.-

Después de haber motivado nuevamente la comunidad las Trabajadoras Sociales explicaron a los miembros que ellos también tenían el deber de ser partícipes y colaboradores para hallar el logro de los objetivos y les comunicó que cuando la Zona Franca se realizara, los contactos institucionales con Salud Pública se daría comienzo a la ejecución del programa.

Luego después de realizados los Términos de Referencia y todos los contactos a nivel de estructura, se concertó una cita con la Oficina de Salud Pública, encargada para la apertura de farmacias comunitarias el día 11 de Agosto del 1976.

Las Trabajadoras Sociales instruyeron a los miembros de la Junta Directiva Pro-farmacia Comunitaria de Pasacaballos que redactaran una carta y uno de ellos fuera vocero de las inquietudes ante el servicio de Salud Pública, en la fecha anteriormente citada.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

= Para la realización de sub-programas de este tipo, que están contemplados dentro de un gran e importante programa se hace necesario preparar la mentalidad y la acción de Trabajadoras Sociales desde el punto de vista netamente profesional, antetodo, en un país en vía de desarrollo en el cual consideramos que la labor profesional social es mayor que en un país desarrollado. Ello se debe a una especial situación de cambio ya que un gran número de personas cambian sus usos y sus costumbres, sus normas, su forma de vida y para esto necesitan un proceso de acondicionamiento social, necesitan internalizar hábitos y costumbres novedosas para su anterior situación y, por todo eso necesitan ser orientados.

Deben integrarse en grupos, a vivir comunitariamente, en fin en una sociedad distinta con el fin de conocer más profundamente las necesidades y los problemas que más aquejan a la población.

Un papel importante que debe asumir el Trabajador Social es el de educador, no como formador individual de la personalidad de alguien, no como pedagogo, sino como educador social, en la que trasmite valores sociales que permitan al individuo, grupo o comunidad a medida que los internaliza, ir superando o acondicionando su medio en que se desarrolla para así aprovechar el máximo de recursos.

Para el desarrollo de actividades en este tipo de comunidad, se hace necesario la organización de "equipos de trabajo" en forma coherente y donde cada profesional de acuerdo con su finalidad específica aportará la solución de los problemas.

La organización de los sub-programas se debió a los resultados obtenidos en el estudio, que revelaron una necesidad sentida por la comunidad de Pasasabailas, de tener sus propias organizaciones que generaran empleo permanente y recursos económicos a las personas capaces de ejecutar una actividad, gracias a la capacitación, organización y asesoría técnica.

Un factor determinante y quizá el más esencial fue el de darle participación a la comunidad en los programas de -

desarrollo económico y social que el gobierno viene adelantando en regiones marginadas del país basadas en la filosofía cooperativa y desarrollo comunitario.

En el aspecto social se obtuvieron resultados positivos ya que los grupos eran conscientes de sus responsabilidades tanto con ellos mismos como con la comunidad. Sabían que era necesario aportar su esfuerzo propio ante los demás y ser solidarios. Son grupos que aspiraron a tener mejores medios de vida a través de una capacitación general, de un trabajo comunitario y participación colectiva de los bienes sociales y económicos de su respectiva organización.

Podemos asegurar que tanto su aspecto económico como social han mejorando en relación a salarios y condiciones de vida comunitaria y por lo tanto es recomendable continuar programas de complementación con cada uno de estos subgrupos.

Se dió a las personas de la comunidad la oportunidad de adiestramiento para llevar a cabo sus labores con el fin de favorecer a la comunidad en la cual conviven. Se enseñó a los grupos a trabajar en equipo y en forma coordinada, de manera que aprovecharan al máximo los recursos humanos y materiales de que disponían.

A medida que se fueron viendo los resultados y la efectividad de uno y otro sub-programa, la comunidad comenzó a tener más confianza en sí misma y en los técnicos. Se dió cuenta de que eran capaces de participar activamente en este tipo de sub-programas.

Conocen perfectamente la labor del Trabajador Social y son conscientes de que todas estas innovaciones dentro de una comunidad produce un cambio en las aptitudes del individuo frente a sus responsabilidades y sus obligaciones para con la comunidad.

A pesar de la serie de inconvenientes que se presentaron para la organización de grupos y ejecución de actividades inicialmente, no dejó de ser una experiencia altamente positiva ya que tuvimos la oportunidad de conocer muy de cerca la problemática en el campo rural, sobretodo en ésta, (asacaballos) que en un principio fue áptica a los sub-programas, cambiando más tarde estas actitudes como producto de la utilización de técnicas específicas de Trabajo Social.

716

BIBLIOGRAFIA

LIBROS

ACOSTA HOYOS, LUIS E.

Manual de Técnicas de la Investigación .- Asesores de Biblioteca, Archivos y Publicaciones "Asbtarpi" Medellín, Col. 1.970.

ALDERETE NUÑEZ, RAMON A.

Metodología de Investigación Social - Edit. Moharra, Buenos Aires 1.971.

ANDER EGG, EZEQUIEL

Metodología y Práctica del Desarrollo de la Comunidad, Buenos Aires 5a. Edición 1.972.

ANDER EGG, EZEQUIEL

Introducción a las Técnicas de Investigación , Edit. Humanitas 3a. Edición Buenos Aires 1.972.

CAMISBE, CHARLES H.

Prueba Psicotécnica en la Selección del Personal, Riap.

DABRENDORT

Sociología de la Empresa y de la Industria, Manuales Uthan, No. 176

DANFORT G. HOWARD

Planes de Recreación para la Comunidad Moderna.

DE BURGOS PALACIO , MARIA GUERRERO

Cooperativismo y Cooperativas, Impreso en los Talleres Litográficos Publicaciones Cultural de Bogotá, Col. 4a. Edición 1.967

DEL RIO JORGE

Cooperativas de Trabajo, Cuaderno de Cultura Cooperativa Intercoop, Editora Florida Buenos Aires a.972.

DORWIN CHARWIGHT, ZANDER ALVIN
Dinámica de Grupo, Investigaciones y Teoría.
Editorial Trillas México 1.971.

FRIEND LANDER, W.A.
Dinámica de Trabajo Social, Edt. Fox México.

GIBERTTI, EVA
Informe en Servicio Social, Buenos Aires Edt. Hvmanttas 1.973.

GOMEZ FRANCISCO Y MARQUEZ BOHOR, LUIS
Sociología, Ediciones Tercer Mundo México, 1.969.

GONDE J. WILLIAN Y HATT PAUL
Método de Investigación Social, Edit. Trillas México 1.962.

HARLEING B. TRECKER Y AUDREY R. TRECKER
El Trabajador Social en Grupo, Edt. Bibliográfico, Argentina 1.969.

KISNERMAN, NATALIO
Servicio Social de Grupo, Edt. Hvmanttas 1.970

LONDOÑO M. CARLOS MARIO
El Estado y la acción política del cooperativismo, Instituto de Investigación y Educación Cooperativa, Univ. de Santo Tomas de Aquino

MICHAEL S. ALMSTEL
El pequeño grupo, Edt. Paidós, Buenos Aires 1.966.

RESTREPO CORREA ALEJANDRO
Manual de Funcionamiento Industrial, Edt. y Distribuidores Asociados Ltda., Bogotá.

R. M. MAC.IVER Y PAGE CHARLES H
Sociología, Edt. Tecnos, Madrid 1.969.

ROSS MEURAY,
Teorías y Principios de Organización de la Comunidad.

RUIZ CAMARGO, CARLOS A.

La participación de los trabajadores en los beneficios de las
empresas, Edit. Mundos.

RUIZ VELEZ, ALBERTO
Cooperativismo y costo de vida, solución a la colombiana.

RUTTER, GEORGE B.
Principios y Método de Recreación para la Humanidad,
Volumen 1o. Colección América en Letras.

RUZZO MARIO J.
Sociología de Servicio Social, Humanitas, 2a. Edic. Buenos
Aires.-

T. S. BATTEN
Preparación para el desarrollo comunitario, Madrid España
Euroamérica S.A. 1.962.

TRIANA Y ANTORREGA
Cultura del Tugurio en Cartagena, Italgraf, Bogotá, Col. 1974.

FOLLETOS :

ESTATUS - Instituto de Financiamiento y Desarrollo Coopera-
tivo de Colombia,- Financiación, Bogotá 1.976.

ORTIZ DE LA BOCHE MARIO,
Hágase Socio de una Cooperativa

Contaminación del ambiente, determinación de prioridades para
programación de acción. Boletín de la Oficina Sanitaria Pana-
mericana, Washington D.C. Abril 1.972.

Limpitemos el Aire, Boletín Informativo de la Dirección de
Malaria y Salud Ambiental, Maracay, Junio de 1.976.

1707

IV.-

Fdletos de la Zona Franca Industrial y Comercial de Cartagena, Términos de Referencia Definitivos, T-01, T-02, T-03, T-04 y T-05.

* * * * *

ANEXOS :

A N E X O S :

- Modelo de las Encuestas realizadas en Pasacaballos para detectar necesidades y problemas de la comunidad.
- Modelo Fichas de inscripción a los miembros de los grupos participantes en cada Sub-programa.
- Modelo Ficha Familiar a los socios de la Empresa Comunitaria.
- Modelo Encuesta realizada a los socios fundadores de la Empresa Comunitaria.
- Evaluación de la Encuesta levantada a los socios de la Empresa Comunitaria.
- Representaciones gráficas referentes a algunos aspectos de los Sub-programas organizados y ejecutados en la comunidad de Pasacaballos.

• • • • •

ENCUESTA BASE del estudio En la Comunidad de Pasacaballo para detectar Problemas y Necesidades

DIRECCION : _____

Nombres y Apellidos : _____

I.- DATOS FAMILIARES :

NOMBRES	Relación Jefe	SEXO	EDAD	Estado Civil	Ocupación Actual	Ingresos

II.- GRADO DE EDUCACION

A) PRIMARIA 1o. _____
 2o. _____
 3o. _____
 4o. _____
 5o. _____

SECUNDARIA 1o. _____
 2o. _____
 3o. _____
 4o. _____
 5o. _____

B) NINGUNO _____

Otros - Cuáles? _____

III.- ASPECTOS RELIGIOSOS Y COSTUMBRES:

- 1) A que religión pertenece Ud.
 - a) Católica Si No
 - b) Protestante Si No
 - c) Otra - Cual? _____

- 2) Qué costumbres cree Ud. hayan prevalecido a través de los tiempos:

- 3) Que cuentos le refiere a su hijo (s)?

- 4) Cuando Ud. se enferma, acude donde alguien que cree puede aliviarlo?

- 5) Quién? _____

- 6) Con qué se alivia?
 - Drogas Si No
 - Hierbas Si No
 - Otras _____ Cuales _____

IV. OCUPACION

- 1) Trabaja: Si No
- a) Qué tipo de trabajo? _____

- 2) Cómo recibe su salario?
 - Mensual _____ Semanal _____
 - Quincenal _____ Diario _____

- 3) a) Cuanto gana por día el Jefe del Hogar? _____
- b) Cuanto gana la Señora: _____
- c) Cuanto ganan por día otras personas _____

V.- VIVIENDA

- 1) Cuantas familias viven en la casa? _____
- 2) La familia ocupa sola la casa? Si _____ No _____
- 3) Forma de la vivienda:
 - a) Casa _____ b) Accesorio _____ c) Rancho _____
 - d) Inquilinato _____ e) Pasaje _____
- 4) Material con que está construida:
 - a) Blocks _____ b) Madera _____
 - c) Cartones _____ d) Otros - Cuáles? _____
- 5) Estado de la Vivienda:
 - Bueno _____ Regular _____ Malo _____ Péximo _____
- 6) Tenencia:
 - a) Propia _____ b) Arrendada _____
 - c) Cédida _____ d) Invasión _____
 - e) Alajada _____
- 7) Servicio Sanitario
 - a) Letrina X _____ b) Fosa Séptica _____
 - c) Otro - Cuál? _____

VI. SALUD

- 1) Que enfermedades los ha afectado más?
 - a) Crónicas _____ b) Epidemias _____
 - c) Comunes - Cuáles? _____
- 2) Cree Ud. que el Puesto de Salud presta los servicios adecuadamente?
 - Si X _____ No _____
 - Porque? _____
- 3) El servicio odontológico, cree Ud. que es necesario?
 - Si _____ No _____
- 4) Que vacunas le han aplicado a sus niños?
 - a) Triple (Difteria, Tosferina, Tetano) _____
 - b) Polio _____
 - c) Otras - Cuáles? _____

- 2) Colaboraría Ud. en el programa de Arborización?
Si _____ No _____
- 3) Estaría Ud. dispuesta a la siembra de árboles frutales en el patio de su casa?
Si _____ No _____
- 4) Le gustaría participar en actividades folklóricas?
Si _____ No _____
- 5) ¿Que clase de música le gusta?

Cumbia	Si _____	No _____	Mariachi	Si _____	No _____
Bullerengue	Si _____	No _____	Bals	Si _____	No _____
Baladas	Si _____	No _____	Jíbaras	Si _____	No _____
Vallenatos	Si _____	No _____	Otras - Cuáles?	_____	

VIII APRECIACIONES PERSONALES

- 1) Cuales han sido las mayores dificultades que ha encontrado?

a) Empleo _____	b) Vivienda _____
c) Educación _____	d) Salud _____
e) Transporte _____	f) Otro-Cuál? _____

- 2) Cree Ud. que esta Comunidad puede progresar más de lo actual?
Si _____ No _____

a) Si está de acuerdo, en que forma? _____

b) Como contribuiría Ud. a ese progreso? _____

- 3) A qué personas considera Ud. más capaces para solucionar los problemas de ésta Comunidad?

Nombre	Dirección	Profesión Ocupación
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____

IX OBSERVACIONES

EL ENCUESTADO: _____

FICHA

No. _____

(Nombres y Apellidos Completos)

I.- DATOS FAMILIARES

Nombres :	Relación Jefe	Sexo	Edad:	Estado civil	Educación	Ocupación actual

Ingreso : _____

II.- Ha trabajado antes ? _____

1.- Que tipo de trabajo _____

III.- Aspecto de la vivienda :

1.- Tenencia: Propia _____ Alquilada _____ Cedida _____

2.- Tipo de vivienda :

Material _____ Bahareque _____ Choza _____ Madera _____ Otros _____

3.- Servicios: Luz _____ Agua _____ Servicio sanitario _____

Alcantarillado: _____

IV.- Aspecto Salud :

1.- Tiene Centro de Salud en la comunidad? Si _____ No. _____

2.- Utilizan los servicios del Centro ? Sí _____ No _____

3.- Como le parecen los servicios :

Buenos _____ Regulares _____ Malos _____

V.- OBSERVACIONES :

ZONA FRANCA INDUSTRIAL Y COMERCIAL

DE CARTAGENA

PROGRAMA SOCIAL

Ficha de Inscripción

IDENTIFICACION :

Primer Apellido: _____ Segundo Apellido: _____ Nombres: _____

Lugar de Nacimiento:
Departamento: _____ Municipio: _____ Fecha: _____

Día : _____ Mes : _____ Año : _____
Estado Civil : _____ S e x o : _____ Documento de Identificación:
Soltero: () Masculino () C. C. _____
Casado : () Femenino () L. M. _____

Residencia permanente :
Departamento: _____ Municipio : _____ Dirección : _____

Información Académica :
Primaria : 1o. _____ 2o. _____ 3o. _____ 4o. _____ 5o. _____
Bachillerato: 1o. _____ 2o. _____ 3o. _____ 4o. _____ 5o. _____ 6o. _____
Normalista: 1o. _____ 2o. _____ 3o. _____ 4o. _____ 5o. _____ 6o. _____
Comercio : _____
Otro. Cual? _____

Información Familiar:
(Datos diferentes al Padre)
Nombre completo: _____

Vive : Sí _____ No _____

Domicilio :
Departamento: _____ Municipio: _____ Dirección: _____

E d a d : _____ Nivel de educación _____

_____ Ocupación _____

Nombre de la Entidad o del lugar donde trabaja :

Datos referentes a la Madre :

Nombres completos: _____

Vive : Sí _____ No _____

Domicilio :

Departamento: _____ Municipio: _____ Dirección : _____

E d a d : _____ Nivel de Educación _____

_____ Ocupación : _____

Nombre de la entidad o lugar donde trabaja :

Datos referentes a los hermanos e hijos:

Nombre : _____ Parentesco: _____ Edad : _____ Educación: _____ Ocupación: _____

Datos referentes al Cónyuge :

Nombres completos : _____

Vive : Sí _____ No _____

Domicilio :

Departamento :

Municipio:

Dirección :

Edad : _____ Ocupación : _____

Nombre de la entidad o dirección del lugar donde trabaja :

Porqué le gustaría capacitarse ? _____

En qué le gustaría entrenarse ? _____

Que días escogería ? _____

A qué hora ? _____

Trabaja usted actualmente : Sí _____ No : _____

Lugar o entidad donde trabaja _____

Ocupación actual : Desocupado _____ Buscando trabajo _____

Ayudando a la familia _____ Sin remuneración _____

Número de personas que dependen económicamente de usted _____

Padres : _____ Hijos _____ Hermanos _____ Cónyuge _____ Otros _____

Tenencia de la vivienda :

Propia _____ Arrendada _____ Inquilinato _____

Casa amiga _____ Parientes _____

Tipo de la vivienda : Madera _____ Block _____ Palma _____

Otro _____

Servicios con que cuenta: Letrina _____ Servicio sanitario _____

Poza Séptica _____ Luz - _____ Agua _____ Otros _____

Observaciones : _____



FICHA FAMILIAR DE : _____

(Nombres y Apellidos completos del familiar-
encuestado).

Estado Civil : Soltero _____ Casado _____

E d a d : _____ Grado de educación _____

Relación familiar : Madre _____ Padre _____ Hermano _____ Esposa _____

1.- En qué trabajó ? _____

2.- Le gusta variar de sitio de trabajo? Sí _____ No _____

Por qué ? _____

3.- Qué tiempo tiene de estar trabajando? _____

4.- Se adapta rápidamente a cualquier tipo de trabajo que se le
presente ? _____

5.- Cuántas horas diarias trabaja? _____

6.- El tiempo libre de su trabajo en que lo utiliza? _____

7.- Cómo se dá cuenta usted que está contento con el trabajo? _____

8.- Qué actitud toma él cuando se presenta algún problema en
casa ? _____

9.-Cuál es su contribución para el bienestar de la familia en ge-
neral? _____

10.- Cumple con las obligaciones que le corresponden? Sí _____ No _____
En que forma ? (Explique) _____

11.- Que actividades además de su trabajo desempeña en beneficio
de la comunidad ? _____

- Deportista : Si _____ No _____
- Miembro de la Acción Comunal: Si _____ No _____
- Otra actividad _____ Cual _____

12.- Que referencias ha tenido de él en el desempeño de sus labores? _____

- 13.- Como son sus relaciones :
- a.- Con sus compañeros de trabajo _____
 - b.- Con la comunidad ? _____
 - c.- Con sus familiares _____

14.- Como le parece a usted la creación de la Empresa Comunitaria ? Buena _____ Mala _____ Regular _____
 R
 Por qué ? _____

15.- Que beneficios cree usted aportará la Empresa Comunitaria a la ciudad ? _____

16.- Sabe usted que función desempeña actualmente (x) dentro de la Empresa Comunitaria? _____

17.- Se ha manifestado él conformidad con el cargo que desempeña actualmente ? Si _____ No _____

18.- Podría usted decirnos a quien considera él su mejor amigo: _____

OBSERVACIONES : _____

EMPRESA CUMUNITARIA DE PRUDUCCION

DE MATERIALES PARA CONSTRUCCION

PASACABALLUS

ENCUESTA BASE DEL ESTUDIO SOCIO-ECONOMICO PARA LA
CONSTITUCION DE LA EMPRESA, QUE SERA LLENADA POR
LOS SOCIOS-OPERARIOS QUE LA FORMARAN .-

UBICACION :

- 1.- Ciudad : _____
- 2.- Corregimiento : _____

DATOS PERSONALES:

- 3.- Nombres y apellidos: _____
- 4.- Edad : _____ años.
- 5.- Oficio : _____
- 6.- Casado : _____
- 7.- Soltero: _____
- 8.- Nombre de la Esposa o Compañera : _____
- 9.- Edad : _____ años.
- 10.- Dirección : _____
- 11.- Cuántos hijos tiene : _____
- 12.- Cúántos estudian : _____
- 13.- Otras personas que dependen de usted: _____

NIVEL ACADEMICO :

- 14.- Estudios Primarios: _____ años.
- 16.- Estudios Secundarios : _____ años
- 17.- Donde : _____

18.- Estudios de Capacitación : _____

19.- Tiempo de duración : meses.- años .

20.- Donde : _____

21.- En la actualidad está estudiando : _____

22.- Qué clase de estudios : _____

23.- Donde : _____

24.- A que Asociaciones ha pertenecido : _____

25.- A partir de : _____

NIVEL ECONOMICO :

26.- Donde trabaja : _____

27.- Salario que gana \$ _____

28.- Qué otros ingresos tiene : \$ _____

29.- Tiene propiedades : _____

30.- Qué clase : _____

31.- Cuanto valen comercialmente : \$ _____

32.- Paga arrendamiento : _____

33.- Cuánto : \$ _____

34.- Vive con sus padres : _____

35.- Vive con familiares : _____

36.- De las personas que dependen de usted, cuántas trabajan y que ayuda recibe : _____

37.- Donde trabajan : _____

38.- Que obligaciones de tipo económicas tiene y son cuales : _____

NIVEL EMPRESARIAL :

- 39.- Ha tenido algún negocio _____
- 40.- En la actualidad posee negocio : _____
- 41.- De qué clase : _____
- 42.- Que empresas propias de los habitantes de Pasacabailo existen aquí : _____
- 43.- Considera usted conveniente la creación de la Empresa de Producción de Materiales para Construcción :

- 44.- Por qué ? _____
- 45.- Usted se vincularía a ella como socio-operario :

- 46.- Está en condiciones de trabajar en ella tiempo completo ?

- 47.- Que oficio le gustaría desempeñar en la Empresa de acuerdo a sus conocimientos :
 - 1.- Administrador
 - 2.- Supervisor de Producción
 - 3.- Productor de bloques
 - 4.- Mezclador
 - 5.- Entongador
 - 6.- Celador
- 48.- Que horario de trabajo considera que se debe establecer

- 49.- Cuanto ahorraría en la Empresa quincenalmente :
\$ _____



- 50.- Cada cuanto considera que se deben repartir las utilidades líquidas entre los socios-operarios: _____
- 51.- Quienes componen la Asamblea General de la Empresa

- 52.- Quienes componen la Junta de Administración de la Empresa : _____
- 53.- Que funciones tiene la Junta de Administración :

- 54.- A quien puede recomendar como Administrador y que funciones deberá cumplir éste : _____

- 55.- Considera que se encuentra capacitado para desempeñar los cargos de : (marque con una X)
- Administrador
 - Supervisor de Producción
 - Productor de bloques
 - Mezclador
 - Entongador
 - Celador.
- 56.- La producción de la Empresa se le tiene que vender a una sola persona o a varias : _____
- 57.- Quien controla el funcionamiento de la Empresa :

- 58.- Que requisitos son necesarios para ingresar a la Empresa

- 59.- Cuando debe reunirse la Asamblea General :

- 60.- La Empresa debe llevar contabilidad : _____
- 61.- La Administración de la Empresa a cargo de quien está :

- 62.- Considera que los cursos de capacitación que actualmente
reciben deben seguirse : _____
- 63.- Cuales : _____
- 64.- Por qué : _____

Fecha : _____

Firma

Documento de Identificación



EMPRESA COMUNITARIA DE PRODUCCION DE MATERIALES PARA CONSTRUCCION DE PASACABALLOS.

EVALUACION DE LA ENCUESTA LEVANTADA ENTRE LOS

SOCIOS FUNDADORES

1- ENCUESTADOS 21 SOCIOS FUNDADORES

2- EDAD - 22 años promedio

3- OFICIO - Carpinteros 1

- Pintores - 2

-Albañiles 0

-Tuberos 1

-Plomeros 0

-* Obreros 4

-*Oficios Varios 4

199

-2-

- Ninguno _____ 1

- Agricultores _____ 5

-Estudiantes _____ 3

21

-* En oficios varios se han incluido los
contadores de madera; oficios eléctri
cos, vendedores de pescado y trans--
portadores de madera.

-* En obreros se incluyen a los trabajadores
a contrato en las empresas de Mamonal.

4- ESTADO CIVIL

-Casados _____ 3

-Solteros _____ 18

21

5- HIJOS

5 hijos en total por parte de los socios casados. Entre los solteros, la encuesta no arroja hijos por parte de éstos.

6- NIVEL ACADEMICO

PRIMARIA

- 1 año 3
- 2 años 1
- 3 año 0
- 4 año 0
- 5 año 0
- 6 año 0
- Ninguno 1

Total 21

SECUNDARIA

- 1 año 3
- 2 año 1
- 3 año 0
- 4 año 0
- 5 año 0
- 6 año 0

CURSOS DE CAPACITACION EFFECTUADOS

- Instalación Sanitaria _____ 4 socios
- Construcción ----- 3 "
- Electricidad _____ 21 "
- Carpintería _____ 2 "
- Ninguno _____ 12 "

7- ASOCIACIONES A QUE HA PERTENECIDO

- Club Social _____ 5
- Club Deportivo _____ 3
- Ninguno _____ 14

8- OCUPACION ACTUAL

- Ninguna _____ 4
- Mamoñal _____ 5
- Comerciante _____ 2
- Contratista _____ 2
- Oficios Varios _____ 3
- Agricultura _____ 5

9- PROPIETARIOS

Casa 2
 Terrono 0
 Ninguno 19
 21

10- SALARIO QUE DEVENGA

De \$0 a \$0 4
 De \$0 a \$40 3
 De \$40.1 a \$80 9
 De \$80.1 a \$100 4
 De \$100 a más 1
 21

11- GRADO DE DEPENDENCIA

* Vive con los padres 14
 Vive con familiares 5
 Vive con esposa o compañera 1
 Ninguno 4

* Se han incluídos los que viven con padres y familiares a la vez.

203

12- QUE OBLIGACIONES DE TIPO

ECONOMICO TIENE Y CON QUIEN

-Alimentación	5
-Educación	2
-Vivienda	1
-Vestido	4
-Padres	12
-Esposa o	
Compañera	6
-Hijos	3
-Familiares	5
-Ninguna	6

13- CREACION DE LA EMPRESA :

De las 21 encuestas realizadas, todos manifiestan estar de acuerdo con la creación de la Empresa Comunitaria, por las siguientes razones:

- 1) Se trabaja en comunidad.
- 2) Progreso para el futuro de la comunidad.
- 3) Beneficio para la población.

204

- 4) Solución económica.
- 5) Brinda trabajo permanente.
- 6) Por ser propiedad directa de la Comunidad.
- 7) Fuente de aprendizaje.
- 8) Genera empleo y dá estabilidad al pueblo de Pasacaballos.
- 9) Como primera experiencia para Pasacaballos.
- 10) Mejoramiento de nivel de vida.
- 11) Proporciona ayuda en todos los sentidos.

14- VINCULACION Y TRA-

BAJO EN LA EMPRESA

Los encuestados manifiestan estar dispuestos a vincularsen como socios-operarios de la Empresa Comunitaria y a trabajar en ella a tiempo completo.

15- OFICIO A DESEMPEÑAR

DENTRO DE LA EMPRESA

Administrador	4
Supervisor de Producción	5
Productor de bloques	10

A SU OPCION

* Mezclador

1

* Entongador o Cargador ----- 0

Celador ----- 1

21

** De los encuestados, algunos manifestaron que como el sistema de trabajo será rotativo, no creían necesario definirse por los oficios de mezcladores y entongadores o cargadores de bloques.

16- HORARIO DE TRABAJO

De 4 a.m. a 2p.m. ----- 1.

De 6 a.m. a 3 p.m. ----- 1

De 7 a.m. a 2p.m. ----- 1

De 7 a.m. a 3 p.m. ----- 1

De 7 a.m. a 4 p.m. ----- 12

De 7:30 a.m. a 4 p.m. ----- 2

206

De 7:30 a.m. a 4:00 p.m. 2
 De 8:00 a.m. a 5:00 p.m. 1
 De 6:00 a.m. a 2:00 p.m. 1
 De 6:00 a 12 a.m. y de 1 a 6 p.m. 1

21

17- AHORRO QUINCENAL

De \$ 0. a \$ 50. 6
 De \$ 50.1 a \$ 100. 7
 De \$ 10.1 a \$ 150. 2
 De \$ 150.1 y más 3
 De acuerdo a lo devengado 3

21

18- PERIODO DE REPARTO

De 1 a 8 días 1
 De 15 a 30 días 7
 De 31 a 60 días 1
 De 61 a 90 días 4
 De 91 a 120 días 1
 De 121 a 180 días 5
 De 181 a 360 días 2

21

DE UTILIDADES

19- CAPACITACION TEORICA

PARA LA FORMACION DE

LA EMPRESA

En lo que respecta al funcionamiento de la Empresa se puede apreciar que los futuros socios, captaron un 90% del curso de formación organizacional de este tipo de Empresas.

20- RECOMENDADOS PARA

ADMINISTRADOR

José Miguel Torres E.	_____	11
Luis Rico	_____	7
José Miguei Sosa	_____	2
Ninguno	_____	1

		21

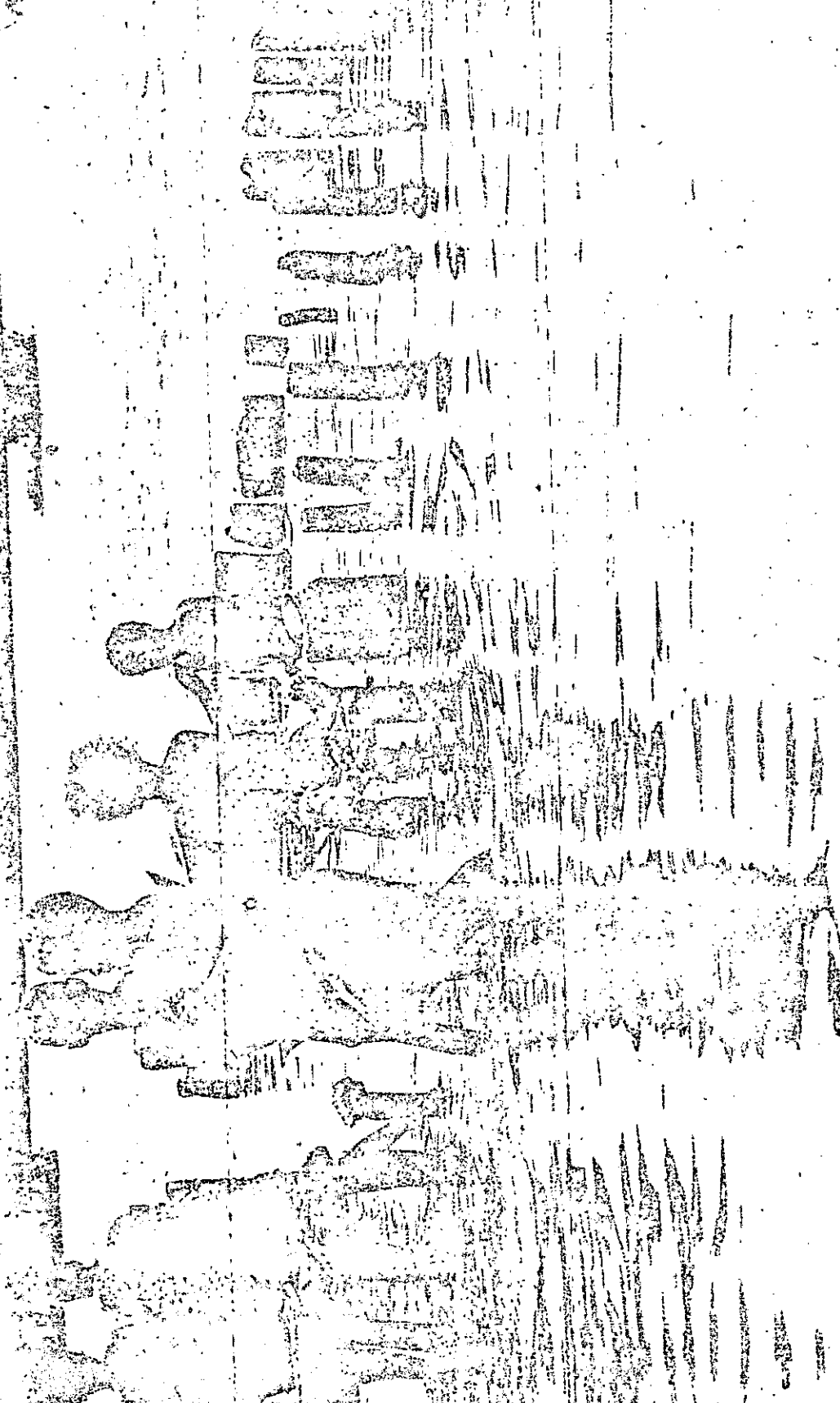
21- CURSOS DE CAPACITACION QUE DEBEN SE-

GUIRSE

Construcción	_____	13
Carpintería	_____	5
Formación	_____	
Administrativa	_____	8
Todos	_____	3
Ninguno	_____	1

202

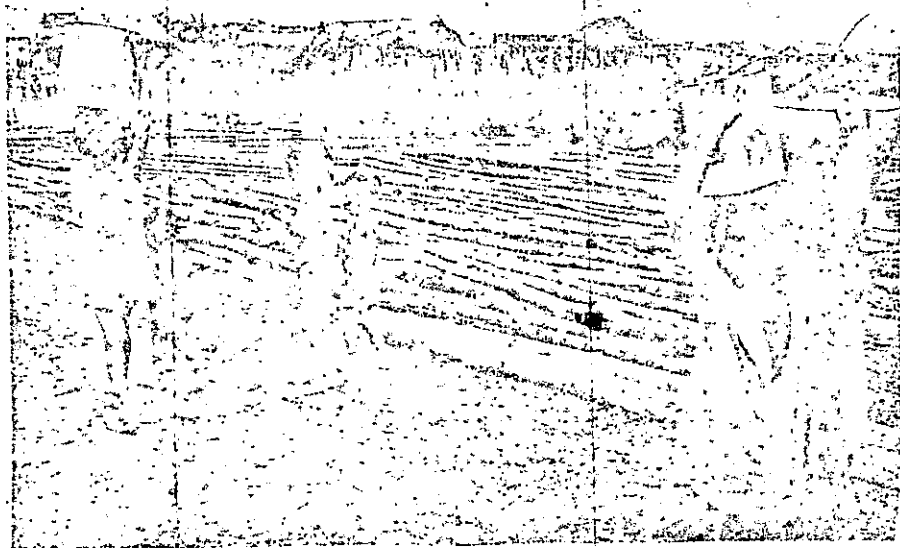
CONDICIONES INFRAHUMANAS DE SALUBRIDAD.-



ASPECTO FISICO DE UNA CIVIENDA



AGUA IMPURA, FORMA COMO CBTIENE N
ESTE INDISPENSABLE ELLMENTO.



**GRUPO DE JOVENES QUE RECIBIERON ENTRENAMIENTO
DEL SENA SOBRE CONSTRUCCION**

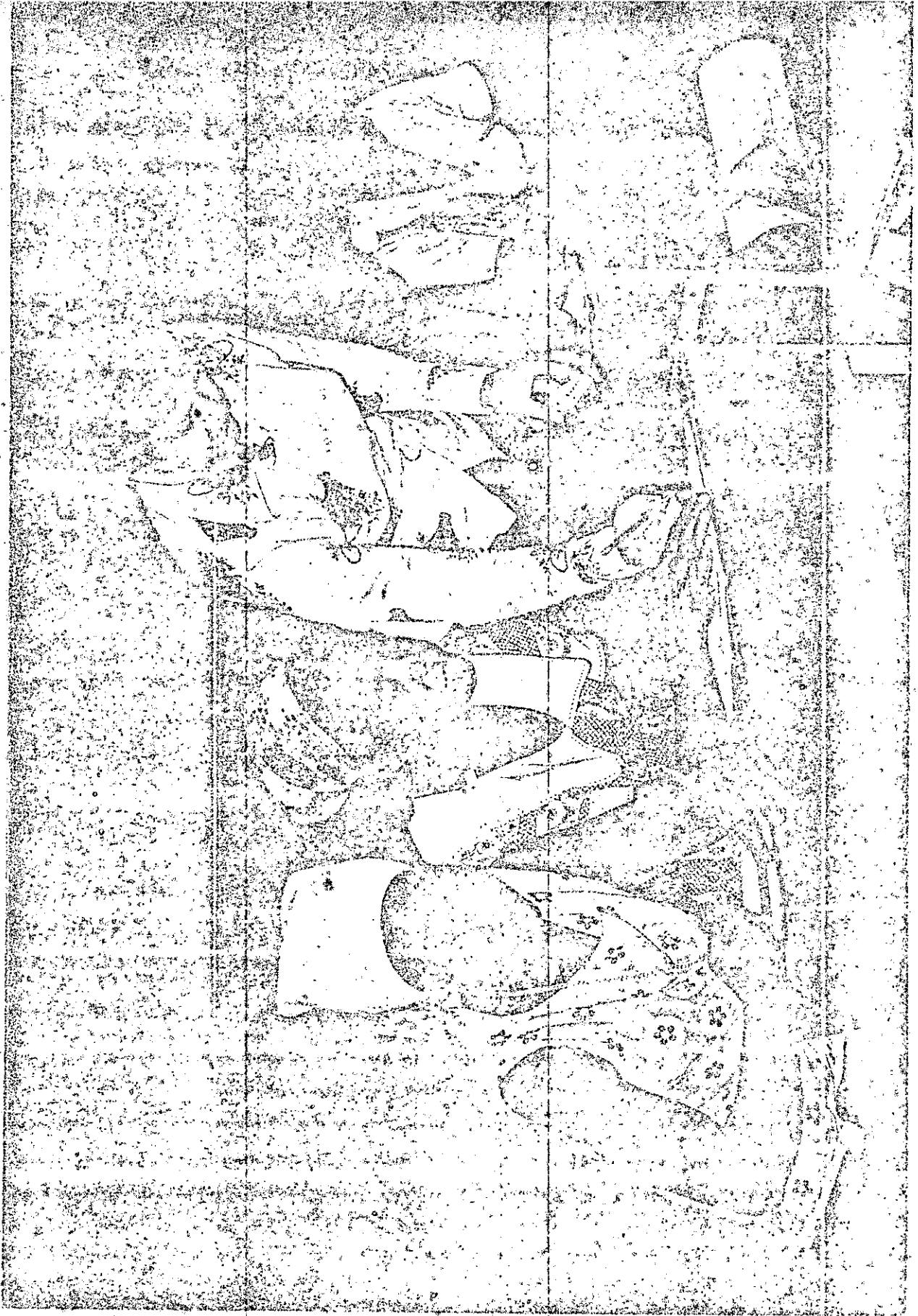


**ASPECTO DE UNA CALLE DESOLADA QUE
REQUIERE ARBORIZACION.-**



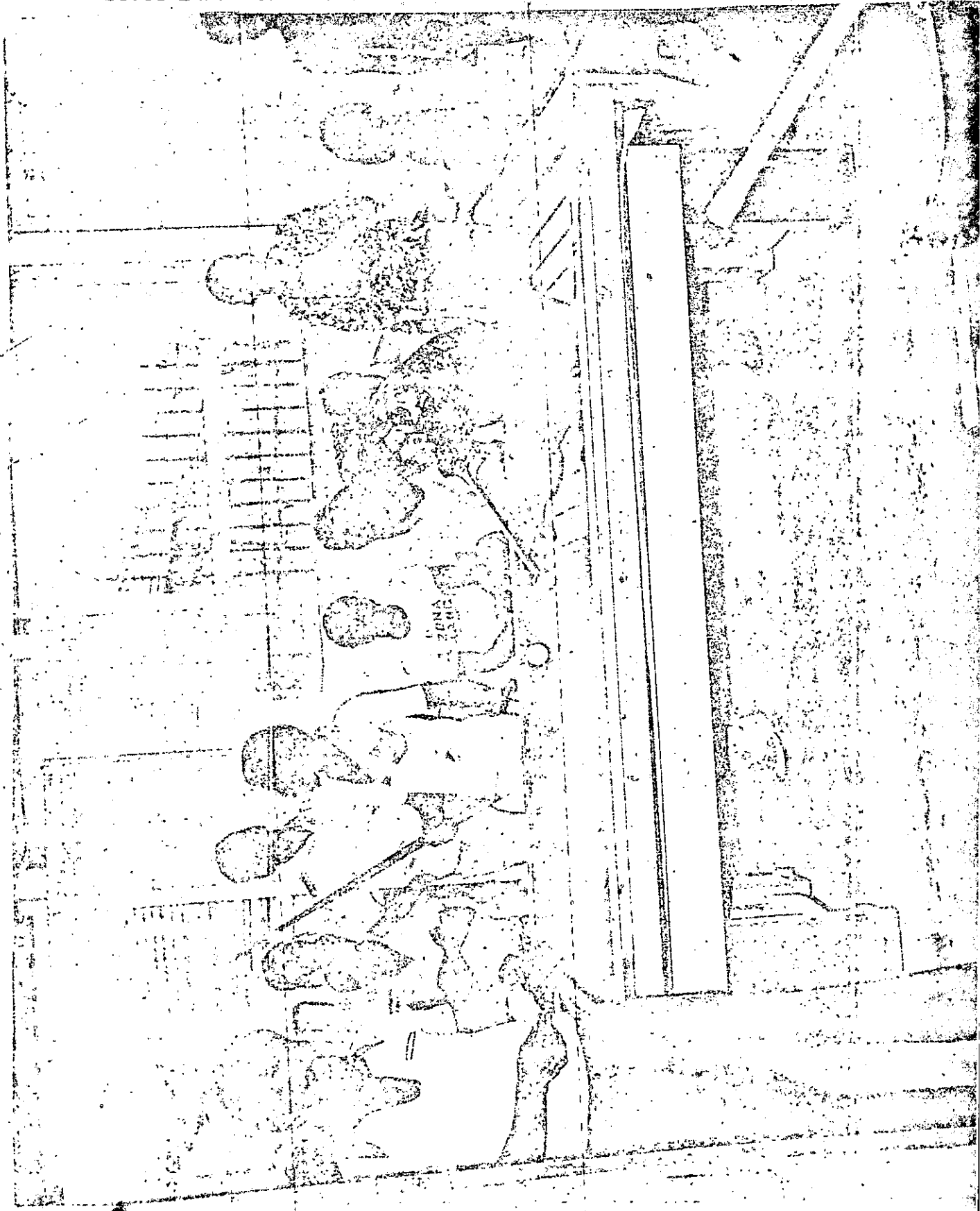
211

CURSO DE CAPACITACION CORRESPONDIENTE AL PROGRAMA DE RESTAURANTE.



212

SITIO DE RECREACION DE LOS HABITANTES DE PASACABALLOS



CONSTRUCCION DE LA CASITA DE LA EMPRESA COMUNITARIA
FOR UNO DE LOS SOCIOS FUNDADORES.-

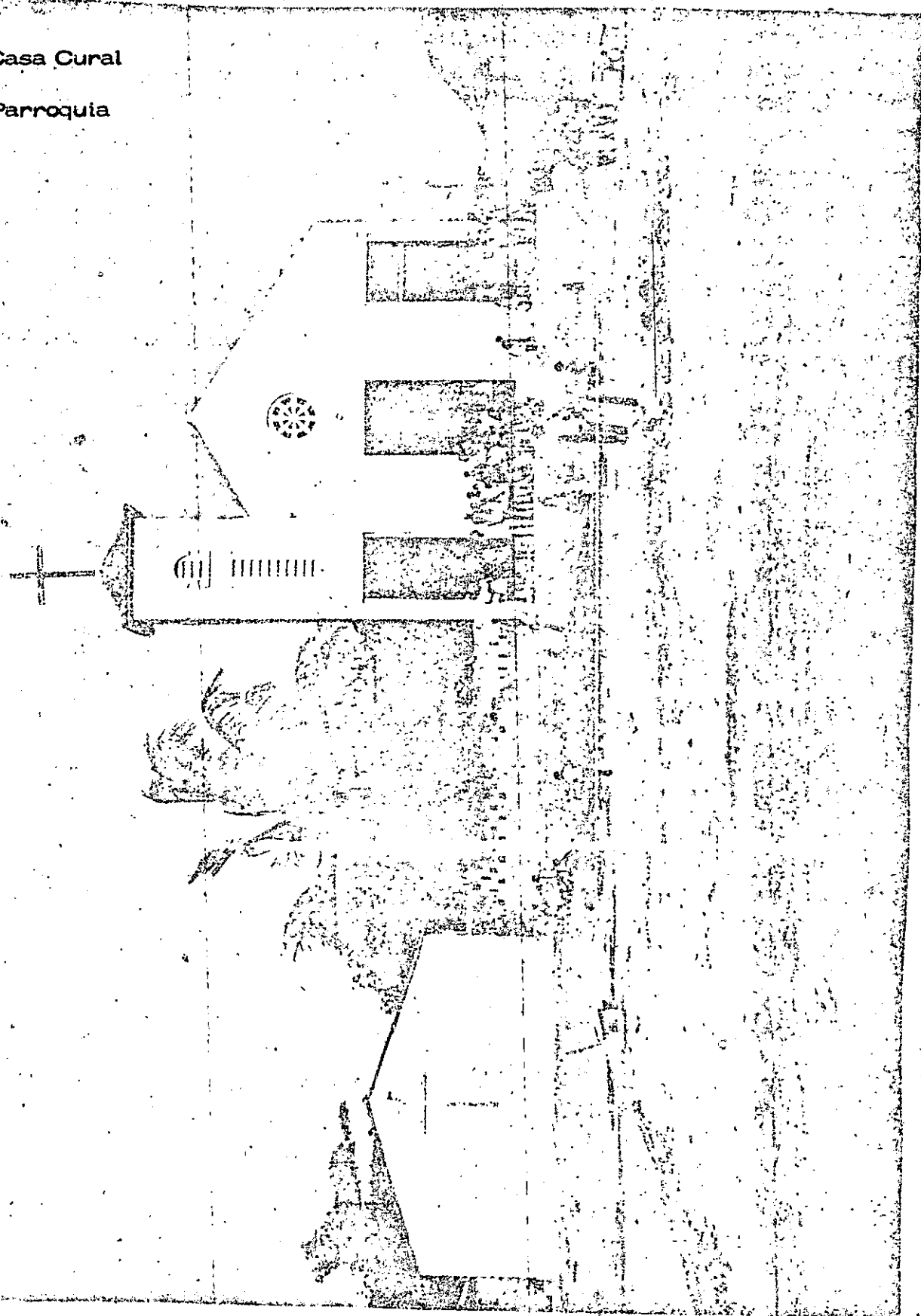
213



ASPECTO DEL PARQUE ANTES DE INICIAR EL PROGRAMA

214

- Casa Cural
- Parroquia



S.F.

ASPECTO DE UNA DE LAS CALLES DE PASACABALLOS



CARENCIA DE SERVICIOS PUBLICOS
POR FALTA DE DESAGUADEROS.

