

PRÁCTICA SOCIAL SOBRE DINÁMICAS PSICOSOCIALES Y CULTURALES
QUE INTERVIENEN EN LOS PROCESOS DE ORGANIZACIÓN COMUNITARIA,
EN LOS SECTORES 11 DE NOVIEMBRE, RICAURTE Y RAFAEL NUÑEZ DEL
BARRIO OLAYA HERRERA. EN EL MARCO DE LA METODOLOGÍA “LEOS”.

Alfonso Blanco (código 03 – 13 – 400)

Asesora Interna: Maria Claudia Bustillo.

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE BOLÍVAR
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA
Cartagena, Noviembre de 2006

Notas de Aceptación

Jurado 1

Jurado 2

Agradecimientos

Vivimos en una cultura de las gracias y del agradecimiento, es mucho mejor hacer estos reconocimientos de agradecimientos con acciones de manera personal y no a través de este documento. En todo caso, Agradezco a todas las personas que han colaborado en este trabajo, desde docentes de la Universidad Tecnológica hasta personas externas a la universidad, pero en especial doy un alto agradecimiento a la Asesora de este trabajo profesora María Claudia Bustillo, quien siempre ha sido una colaboradora de entrega incondicional, se agradece también la comprensión, receptividad y orientación oportuna de la directora del Programa de Psicología Dra. Julia Trillos e igualmente se agradecen los aportes al Dr. José Martínez por parte del SENA, quien entregó significativas enseñanzas.

Otro especial agradecimiento a las comunidades de los sectores 11 de Noviembre, Rafael Núñez y Ricaurte del barrio Olaya Herrera, quienes han mostrado entrega y trabajo durante toda esta experiencia, son muchos líderes los que fueron surgiendo en este proceso de desarrollo comunitario, para todos ellos un sincero agradecimiento, no se puede dejar de nombrar a la líder Roxana Marrugo, quien fue el primer apoyo en terreno para este trabajo. De igual forma lo hicieron la red de mujeres que conforman la organización de la líder mencionada.

No puede quedar por fuera un especial agradecimiento a la asesora externa de este informe, Carmenza Jiménez, investigadora social de la universidad de Cartagena, quien señalo la importancia de este trabajo y fue contundente en identificar cual era el diseño metodológico que se ajustaba a este trabajo de campo.

Alfonso Blanco Valle

TABLA DE CONTENIDO

Lista de tablas	5
Lista de figuras	6
Resumen	7
Abstract	9
Introducción	11
Justificación	14
Capitulo I	18
1.1 Objetivo general:	18
1.2 Objetivos específicos:	18
Capitulo II	19
1. Contexto conceptual	19
1.1 La pobreza y la calidad de vida	20
1.1.1 La pobreza	20
1.1.2 Características de la pobreza	21
1.1.3 Calidad de vida de cartagena	23
2. La participación comunitaria y la autogestión	27
2.1 Participación comunitaria en cartagena	27
3. Aplicación del laboratorio leos en organizaciones comunitarias	30
3.1 Autogestión comunitaria.	32
3.2 Desarrollo humano	35
4. La motivación algo más que un rasgo personal	37
4.1 Motivación de equipos de trabajo	39
4.2 Las actitudes un asunto que no sólo toca al individuo...	41
Teorías de la consistencia cognitiva.	42
Teoría de la disonancia cognitiva.	42
Planteamiento y desarrollo metodológico	45
3.1 Condiciones previas	45

3.1.1. Identificación de las y los actores que participarán en la investigación – acción.	45
3.1.2 Establecimiento de los mecanismos participativos de reflexión y acción que se utilizaron en el proceso	45
Sobre las convocatorias	48
3.1.3 Identificación de los diferentes contextos, que hicieron parte del proceso y estrategias grupales	49
3.1.4. Mesa de concertaciones	52
4. El desarrollo del proceso	55
4.1 Identificación de la situación, de la problemática o del desafío	55
4.2 Ampliación del diagnóstico	66
5. Plan	69
Cronograma de actividades diseñado con la participación de la comunidad	71
Cronograma de actividades desarrollado	72
5.1 Desarrollo del plan con la participación de los actores sociales	73
6. Resultados sobre impacto frente al proceso de formación	74
7. Evaluación del proceso de intervención	82
8. Espacio de reflexiones finales	92
Ejes de reflexión:	92
1. Prácticas e imaginarios que refuerzan las dinámicas motivacionales de las personas que participan en procesos de formación.	93
2. Condiciones sociales, familiares e institucionales que se hacen presentes en procesos de organización comunitaria.	97
3. Cambios actitudinales del grupo frente al proceso de formación.	100
4. Los GIAP, como una estrategia para generar sostenibilidad de los procesos de desarrollo comunitario	103
Anexos(1-7)	109

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Calidad de Vida de Cartagena.	Pag 26
Tabla 2. Resultados obtenidos por los participantes en los ítems 1, 2, 6, 9, 10, 14, 15, 18 y 19.	Pag 56
Tabla 3. Resultados obtenidos por los participantes en los ítems 23, 26, 29, 32, 33 y 37.	Pag 58
Tabla 4. Resultados obtenidos por los participantes en los ítems 3, 4, 7, 11, 12, 13, 16 y 20.	Pag 60
Tabla 5. Resultados obtenidos por los participantes en los ítems 21,24, 25, 28, 30, 34, 35, 38, 40, 41, 42 Y43.	Pag 61
Tabla 6. Resultados obtenidos por los participantes en los ítems 5, 8, 17, 22, 27, 31, 36 y 39.	Pag 64
Tabla 7. Resultados obtenidos en la evaluación final del proyecto en cuanto a organización.	Pag 82
Tabla 8. Resultados obtenidos en la evaluación final del proyecto en cuanto a presentación.	Pag 84
Tabla 9. Resultados obtenidos en la evaluación final del proyecto en cuanto a contenido.	Pag 86
Tabla 10. Resultados obtenidos en la evaluación final del proyecto en cuanto a metodología.	Pag 88
Tabla 11. Resultados obtenidos en la evaluación final del proyecto en cuanto a cambio de actitudes.	Pag 90

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Proceso de la motivación.	Pag 39.
Figura 2. Relación; Mantenimiento de la cohesión, la expresividad y manejo de conflicto.	Pag 59.
Figura 3. Desarrollo; Autonomía, Actuación, Intelectual cultural, Social recreativa, Moralidad Religiosidad.	Pag 64.
Figura 4. Estabilidad; Mantenimiento de la organización y control.	Pag 66.
Figura 5. Evaluación de la organización.	Pag 83.
Figura 6. Evaluación de la presentación.	Pag 85.
Figura 7. Evaluación de los contenidos.	Pag 87.
Figura 8. Evaluación de la metodología.	Pag 89.
Figura 9. Evaluación sobre el cambio de actitud.	Pag 91.

Resumen

El medio, el entorno y la cultura, son cruciales en el desarrollo y lo que es más importante en la expresión del pensamiento. La práctica social en psicología, refleja la aplicación de todo un bagaje de la ciencia de la conducta desde las diversas fuentes epistemológicas de la psicología en aras de hacer impacto y transformaciones en la vida colectiva. En ésta práctica que se convirtió en una posibilidad en doble vía: por un lado la intervención social y por el otro la investigación dentro del marco de la investigación, acción, participación; se escogió una muestra de 100 personas de los sectores Once de Noviembre, Ricaurte y Rafael Núñez del barrio Olaya Herrera de la ciudad de Cartagena, estos a parte de ser el objeto de estudio se transformaron en investigadores y transformadores de sus propias realidades sociales. Las comunidades que se escogieron cumplen con las exigencias del convenio de cooperación acordado entre la Universidad Tecnológica y el SENA donde se identifica como objeto de trabajo propiciar espacios en los que las comunidades, se reconozcan como parte de las problemáticas sociales pero al mismo tiempo provocar en ellas, iniciativas en busca de sus propias soluciones. Las categorías de análisis tomadas en éste estudio son: las dinámicas psicosociales, los patrones culturales y el desarrollo humano, están relacionadas con las formas como se organizan las comunidades, qué procesos de gestión emprenden y como asumen la autogestión al interior de estos grupos humanos. El método de estudio es de investigación cualitativa (IAP, investigación acción, participación), al inicio de la investigación se aplicaron dos instrumentos: un cuestionario adaptado y simplificado del FES (Escala Social Familiar) y la ficha del perfil psicosocial de la comunidad. El proceso de intervención en desarrollo humano se realizó a través de talleres, como la base para que se generen procesos productivos sostenibles e integrales haciendo énfasis en 4 ejes: prácticas e imaginarios culturales, condiciones sociales familiares y de acción institucional, cambios actitudinales (a partir de la motivación la cual está dada por la interacción de las personas) y Autogestión Comunitaria. Los resaltados sobre impacto del proyecto frente al proceso de formación muestran algunos cambios en el comportamiento de los participantes a partir de la intervención psicosocial. Dando como resultado una GIAP (Grupo de investigación acción participación), como una estrategia para generar sostenibilidad de los procesos de desarrollo comunitario

Palabras Clave: Psicosocial, Cambios actitudinales, Motivación, Cultura, Dinámicas, Imaginarios Culturales, Descripción, Intervención, Investigación, Acción – Participación, Transformaciones, Impacto, Cuestionario, Procesos, Asertividad, Agresividad, Patrones comunicacionales, Organización, LEOS, Grupos, Autorregulación, Autogestión, Comunidad.

Abstract

The means, the surroundings and the culture, are crucial in the development and what is more important in the expression of the thought. The social practice in psychology, reflects the application of a whole baggage of the science of the conduct from the diverse epistemological sources of psychology for the sake of hitting target and transformer in the collective life. In this one practice that became a possibility in double via: on the one hand the social intervention and by the other the investigation within the frame of the investigation, action, participation; a sample of 100 people of sectors Eleven of November, Ricaurte was chosen and Rafael Núñez of the district Olaya Herrera of the city of Cartagena, these to part of being the study object transformed into investigators and transforming of their own social realities. The communities that chose themselves fulfill the exigencies of the agreement of cooperation decided between the Technological University and the SEINE where it is identified like work object to cause spaces in which the communities, recognize themselves like part of problematic the social ones but at the same time to cause in them, initiatives in search of their own solutions. The categories of analyses taken in this one study are: dynamic psycho-social, the cultural patterns and the human development, are related to the forms as the communities organize themselves, what management processes undertake and as they assume the self-administration to the interior of these human groups. The study method is of qualitative investigation (IAP, investigation action, participation), at the beginning of the investigation were applied two instruments: a questionnaire adapted and simplified of the FAITHS (Familiar Social Scale) and the card of the psycho-social profile of the community. The human process of developing intervention was made through factories, as the base so that sustainable and integral productive processes are generated making emphasis in 4 axes: cultural imaginary practices and, familiar social conditions and of institutional action, actitudinales changes (from the motivation which is given by the interaction of the people) and Communitarian self-administration. The stood out ones on impact of the project in front of the formation process show some changes in the behavior of the participants from the psycho-social intervention. Giving

like result a GIAP (Group of investigation participation action), like a strategy to generate sustainability of the processes of communitarian development.

Introducción

La práctica social es parte fundamental del compromiso institucional orientado a la construcción de una sociedad en donde lo académico tenga cabida como posibilidad de generar espacios de equidad, desde integración de saberes y experiencias en favor de la sociedad misma.

El compromiso de formar profesionales integrales involucra la responsabilidad de participar en la construcción de una sociedad justa, digna, próspera, incluyente y con más oportunidades para todos y todas. En la Universidad Tecnológica se entiende la Práctica Social como el desarrollo de actividades de apoyo a la gestión de entidades territoriales, organizaciones no gubernamentales, organizaciones comunitarias y poblaciones marginadas o de escasos recursos para el logro adecuado de los objetivos de bienestar y desarrollo social de la población, con miras a obtener una sociedad que se entienda con derechos y con oportunidades de gestionar su propio bienestar individual y colectivo.

En el caso de la práctica social en psicología, esta refleja la aplicación de todo el posible bagaje de la ciencia de la conducta desde las diversas fuentes epistemológicas de la psicología en aras de hacer impacto, transformaciones en la vida colectiva apoyándose desde principios básicos de la psicología social.

La psicología social es una rama de la psicología que estudia cómo el entorno social influye directa o indirectamente en la conducta y comportamiento de los individuos. Se ocupa del modo en que los individuos se relacionan unos con otros como miembros de diferentes grupos sociales (Cano, García 2000). En resumen, Los principios desarrollados en el laboratorio y en la investigación de campo en psicología social han sido aplicados a la resolución de diferentes problemas en situaciones sociales reales.

La psicología Social, debe entonces apropiarse de herramientas metodológicas planteadas y diseñadas desde la investigación social que permita por un lado el acercamiento más desde una postura intersubjetiva con los sujetos sociales y por el otro más desde la participación real de estos sujetos en la internalización de sus propias problemáticas sociales que no son ajenas a los campos de intervención de la disciplina como tal.

En éste orden de ideas entonces, las categorías de análisis tomadas en éste estudio como son: las dinámicas psicosociales, los patrones culturales y el desarrollo humano, no solo tienen pertinencia social sino que, como supuesto teóricos del investigador, estas categorías tienen mucho que ver con las formas como se organizan las comunidades (Once de Noviembre, Ricaurte y Rafael Núñez del barrio Olaya Herrera de la ciudad de Cartagena), qué procesos de gestión emprenden y como asumen la autogestión al interior de estos grupos humanos.

La presente practica social, como su nombre lo indica, se realiza sobre un colectivo, sobre una comunidad. Las comunidades que se escogieron cumplen con las exigencias del convenio acordado entre la Universidad Tecnológica y el SENA exigencias de Cooperación para el Emprendimiento, Empresarismo y otras acciones Interadministrativas mediante decreto 249 del 28 de enero de 2004. Ambas instituciones se identifican con el objeto de trabajo, que no es más que propiciar espacios en los que las mismas comunidades se reconozcan como parte de las problemáticas sociales pero al mismo tiempo provocar en ellos, iniciativas en busca de sus propias soluciones. EL SENA desde una mirada y una metodología de desarrollo empresarial y la Universidad Tecnológica desde un interés investigativo y transformador; ambas con un solo propósito, beneficiar a las comunidades más vulnerables de la ciudad.

En el nuevo esquema biopsicosocial, el desarrollo vuelve a ser solamente un vehículo útil para asegurar un mayor acceso a opciones de vida digna para el individuo; es desde este paradigma que la presente investigación toma el verdadero sentido social. De ésta manera, éste estudio está dirigido a crear espacios de educación, concertación, socialización y reflexión que permita promocionar acciones desde las cuales las comunidades mencionadas, sean quienes interpreten su realidad, se comprometan a través de su participación a cambiarla, mediante la gestión de programas, proyectos en los que sean los miembros de la misma comunidad quienes, proporcionen soluciones a sus necesidades, mediante el empoderamiento de la misma, generando a su vez desarrollo y progreso.

El estudio ésta dividido metodológicamente de la siguiente manera: El primer capítulo, describe los objetivos tanto general como específico los cuales giran en torno a las dinámicas psicosociales y culturales que intervienen en los procesos de

organización comunitaria y como estas inciden en la formación del desarrollo humano de los sectores Rafael Núñez, Once de Noviembre y Ricaurte del barrio Olaya Herrera de la ciudad de Cartagena. Presentar los cambios actitudinales de un grupo de personas en estos sectores de la ciudad de Cartagena después del proceso de formación en Desarrollo Humano y su impacto la gestión comunitaria.

En el segundo capítulo se aborda el contexto conceptual, en este se describen cuatro grandes ejes temáticos: la pobreza y la calidad de vida en Colombia y Cartagena; un segundo aspecto, articula temas como la participación comunitaria, la autogestión y el desarrollo humano; un tercer aspecto, tiene que ver con temas de orden psicológico, y el cuarto aspecto que tiene que ver con las Metodologías LEOS por ser éste el marco en el que se desarrolló todo el proceso de investigación.

El tercer capítulo plantea la formulación y el desarrollo metodológico de la metodología IAP, éste incluye: Las condiciones previas con las que se inició el proceso de organización de la comunidad. De igual manera la ruta metodológica indica el desarrollo del proceso en el cual se presenta, la participación de la comunidad en el diagnóstico de las problemáticas. Se muestra además, el Plan de trabajo desarrollado y la evaluación del mismo con sus respectivos resultados.

En el último capítulo el estudio intenta interpretar desde una postura participativa los resultados de frente a las premisas teóricas que se plantearon desde un inicio en el proyecto las cuales tienen que ver con la identificación de las prácticas y los imaginarios culturales que refuerzan las dinámicas motivacionales de las personas que participan en un proceso de formación y organización comunitaria. De la misma manera intenta presentar las condiciones sociales y familiares y de acción institucional que se hacen presentes en procesos de organización comunitaria y finalmente se presentan los cambios actitudinales del grupo de personas que participaron en el proceso después del proceso de formación en desarrollo humano.

La creación del GIAP, es un producto agregado del proyecto que vale la pena resaltar ya que es una buena manera de instalar capacidad humana en las comunidades en donde se desarrollen estos tipos de trabajos tanto interinstitucionales como de Investigación y Transformación social.

Justificación

Las dinámicas psicosociales y culturales son necesarias identificarlas en cualquier comunidad que sea intervenida desde la perspectiva de la psicología social. No se puede hacer un divorcio entre cultura y conducta de un sujeto y mucho menos entre patrones de respuestas, actitudes de una comunidad y su entorno familiar conjugado con sus características culturales construidas a partir de condiciones socioeconómicas y de manipulaciones políticas a que han sido sometida estas comunidades. El bagaje cultural, la educación de la población afro descendiente también incide en el repertorio de respuestas, actitudes ante la ejecución de cualquier actividad colectiva, (para el caso específico de éste proyecto de **la metodología LEOS (Laboratorios Experimentales de Organización Socio-empresariales) direccionado por el SENA**), son materia prima para la investigación y para iniciar procesos de transformación psicosocial.

Al no identificar las dinámicas psicosociales de las comunidades, se distancia el impacto y el carácter sostenible de cualquier proyecto que pretenda, por un lado, involucrar a los actores sociales como investigadores de su propia problemática, y por el otro intentar transformar esa situación problemática.

Las comunidades que para éste se convirtieron en objeto de investigación y sujetos de gestión (rabel Núñez, Ricauter y Once de Noviembre comunidades del barrio Olaya Herrera), no son ajenas al entorno sociopolítico y económico que ha mantenido la ciudad de Cartagena de indias, la cual tiene un sistema económico excluyente, marcado por la miseria y la pobreza, la desocupación y la inequidad. Por lo demás la crisis reciente de la economía colombiana se ha mostrado con rigor aquí, al desmantelarse parte de su aparato productivo, aumentarse el desempleo, y la informalidad. Como resultado de todo ello, se aprecia una notable disminución del ingreso per cápita, el cual en 1999 se situó en niveles similares al de 1994, es decir, se evidencia en la ciudad una disminución del PIB per cápita de 6.3% y que la lleva a situarse por debajo del registro de 1994, en términos absolutos significa que hubo un retroceso de 6 años trayendo consigo efectos negativos en el nivel de vida de sus habitantes. A partir de los últimos meses del año 2002 se aprecio un notable crecimiento de la criminalidad y la

mendicidad en sus barrios (esto se sustenta a partir de el PIB urbano y el las proyecciones echas de la población del DANE).

A sus problemas económicos se suman la marginalidad y la segregación racial a que es sometida la población afrodescendiente.

En el mapa cultural del caribe publicado por el CORPES de la costa atlántica se anota refiriéndose a Cartagena que “en la mayor parte de su población hay un ancestro africano que conserva la riqueza de sus relaciones socioculturales a pesar de los patrones de una elite de origen colonial de ascendencia hispana” Cartagena que fue puerto de esclavitud, fue adquiriendo un carácter étnico negro y mulato evidente, según Mosquera y Provansal tiene una historia enmarcada por la discriminación racial y hoy todavía hace visibles barreras sociales y raciales profundamente marcadas.

El medio, el entorno, la cultura, es crucial en el desarrollo y lo que es más importante en la expresión del pensamiento. En esta investigación se procedió a intervenir sobre **el desarrollo humano como la base para que se generen procesos productivos sostenibles e integrales.**

Según los diferentes estudios y foros del observatorio del caribe y específicamente en los cuadernos regionales que expide (Gaiimo, 1999); encontramos textualmente que “En la Cartagena de fin del siglo XX, la ciudad vuelve a constituirse en la preocupación de los individuos y de los grupos sociales, de los empresarios y de los investigadores, de los estudiantes y de las comunidades que representan todos los sectores sociales y económicos, públicos y privados.

Esta practica social conjuntamente con la metodología LEOS dentro de un marco metodológico como lo es la I.A.P. Investigación, acción participación, se identifican en la necesidad que tienen estas comunidades de empoderarse, desde lo que los mismos actores saben y hacen; para la autogestión de proyectos comunitarios la cual ha tenido grandes logros en el desarrollo social, se han dado experiencias significativas a nivel nacional internacional y local.

En Cartagena sobresalen los proyectos de la Fundación Mamonal, la cual fue creada en 1975 bajo el nombre “Fundación para la Protección y Desarrollo Ambiental del Complejo Industrial de Mamonal” por Ecopetrol, Vikingos de Colombia S.A., Astilleros y Talleres Vikingos S.A., Compañía Colombiana de Álcalis, y la Armada

Nacional, a través de la Infantería de Marina, la Fuerza Naval y la Agrupación Anfibia del Atlántico, para canalizar los aportes de las empresas a programas que permitieran un desarrollo humano, social y económico del área, inclusive con metas trazadas en materia ambiental, seguridad industrial, protección y vigilancia, infraestructura vial y servicios públicos.

Estos bienes y servicios se canalizaron a través de la creación y conformación legal de una Cooperativa de Trabajo Asociado, cuya razón social es COOPERATIVA DE MICROEMPRESAS INTEGRADAS DE MAMONAL. COOPMAMONAL, cuyos socios son residentes de las comunidades aledañas a la Zona Industrial de Mamonal. (<http://www.fundacionmamonal.org/es/psdesarrollo.htm>)

Para Cartagena, la importancia de este estudio estaría dada fundamentalmente, en aportar un mayor grado de conocimiento sobre que elementos de orden cultural, y de las dinámicas psicosociales, intervienen en los procesos sociales.

La importancia para la comunidad estaría representada en fomentar el mejoramiento del recurso humano capaz de conocer su realidad y cambiarla facilitando la participación de esta en los procesos de la economía del sector.

Para promover el mejoramiento de lo anteriormente descrito, es importante para la psicología intervenir en temas que conciernen a la psicología social ya que esta tiene en cuenta los procesos de: pensamiento, emociones, deseos y juicios de los individuos, así como por su conducta externa. Los fenómenos psíquicos internos pueden deducirse a partir de ciertas peculiaridades de la conducta y comportamiento externos. La investigación ha demostrado que el individuo es influido por los estímulos sociales al estar o no en presencia de otros y que, en la práctica, todo lo que un individuo experimenta está condicionado en mayor o menor grado por sus contactos sociales. Esta práctica también puede contribuir al conocimiento local de la dinámica social de estas comunidades, en miras a conformar unos perfiles de tendencias de conductas en comunidad.

Tomando como referencia lo anterior, el SENA viene desarrollando a lo largo del país la metodología de los Laboratorios Experimentales Organizativo Socioempresarial (LEOS) que propende al desarrollo social económico de las comunidades, a partir de la autogestión en extrema pobreza y pobreza crítica, de ahí la importancia de relacionar e

intervenir a partir de los procesos de la psicología social en la metodología LEOS, para contribuir a generar dinámicas de producción, de gestión, investigación y autogestión, desde lo biopsicosocial.

(CAPITULO I)

Objetivos:

Los objetivos, tanto el general como los específicos no son más que orientadores en el contexto de la Metodología I.A.P, ya que necesariamente deberán ser validados con la comunidad en la etapa de condiciones previas y retomados en el plan de trabajo del proyecto (véase metodología propuesta en éste documento).

Objetivo General:

Describir y caracterizar las dinámicas psicosociales y culturales que intervienen en los procesos de organización comunitaria de los sectores Rafael Núñez, Once de Noviembre y Ricaurte del barrio Olaya Herrera de la ciudad de Cartagena, y como estas favorecen o no, los procesos de formación en Desarrollo Humano, en el marco de aplicación de la metodología de Laboratorios Experimentales de Organización Socio empresarial LEOS.

De acuerdo a este objetivo se plantearon los siguientes

Objetivos Específicos:

- Identificar las prácticas y los imaginarios culturales que refuerzan o no, las dinámicas motivacionales de las personas que participan de los procesos de formación dentro de los LEOS.
- Caracterizar las condiciones sociales y familiares y de acción institucional, que se hacen presentes en los procesos de organización comunitaria de las comunidades de Ricaurte, Once de Noviembre y Once de Noviembre.
- Presentar los cambios actitudinales de un grupo de personas en tres sectores de la ciudad de Cartagena después de un proceso de formación en Desarrollo Humano.

- Crear un GIAP¹, que garantice la instalación de capacidad Humana en estas comunidades en procura de mantener y gestionar procesos de desarrollo comunitario.

(CAPITULO II)

Contexto Conceptual

El contexto conceptual se organizó teniendo en cuenta cuatro grados aspectos los cuales a su vez organizarán unas temáticas concretas de la siguiente manera:

Un primer aspecto o eje temático, tiene que ver con mostrar lo que ocurre en Colombia, y específicamente en Cartagena, con asuntos como la pobreza y la calidad de vida; un segundo aspecto, articula temas como la participación comunitaria, la autogestión y el desarrollo humano; un tercer aspecto, tiene que ver con temas de orden psicológico, como las motivaciones, las habilidades sociales y los cambios actitudinales y finalmente un cuarto aspecto que tiene que ver con las Metodologías LEOS por ser éste el marco en el que se moverá todo el proceso de investigación.

Para empezar por despejar cada uno de los aspectos que conforman éste contexto conceptual, es necesario definir el concepto de cultura que será el referente importante desde el cual se intentará analizar las dinámicas psicosociales que intervienen en los procesos de organización comunitaria.

La cultura es pues, el conjunto de rasgos distintivos, espirituales y materiales, intelectuales y afectivos, que caracterizan a una sociedad o grupo social en un período determinado. El término ‘cultura’ engloba además modos de vida, ceremonias, arte, invenciones, tecnología, sistemas de valores, derechos fundamentales del ser humano, tradiciones y creencias. A través de la cultura se expresa el hombre, toma conciencia de sí mismo, cuestiona sus realizaciones, busca nuevos significados y crea obras que le trascienden

¹ Como el proyecto de investigación, GIAP: grupo de actores investigadores (comunidad, representantes institucionales, expertos), dedicados a crear y ejecutar la investigación-acción.

La Pobreza Y La Calidad De Vida: Dos Caras De La Misma Moneda

La Pobreza

Si el desarrollo humano consiste en ampliar las opciones, la pobreza significa que se niegan las oportunidades y las opciones más fundamentales del desarrollo humano: vivir una vida larga, sana y creativa disfrutar de un nivel decente de vida, libertad, dignidad, respeto por sí mismo y de los demás.

(www.fuhem.es/portal/areas/paz/EDUCA/des4.htm).

La pobreza es la carencia de recursos necesarios para satisfacer las necesidades de una población o grupo de personas específicas, sin tampoco tener la capacidad y oportunidad de como producir esos recursos necesarios.

Se globalizan la información y las corrientes financieras, pero no los derechos de la gente, ni el desarrollo humano, ni el bienestar. Este conocimiento de la desigualdad, una vez referido a la propia situación de carencia de bienes y servicios básicos, es generador de frustración, de actitudes desesperadas, de odio, de integrista y de violencia, y hasta de racismo, y no son pocos, o sea nada menos que 3.000 millones de seres humanos pueden sufrir hoy en el mundo este sentimiento de injusticia.

Si es cierto que el mundo ha progresado proporcionalmente más en los últimos cincuenta años que en toda la historia, no lo es menos el hecho de que la desigualdad entre las naciones es una de las características que mejor definen al mundo contemporáneo (Bell, 1999).

Este fenómeno se traduce, sobre todo, en las grandes diferencias existentes entre los pueblos en el acceso a bienes y servicios básicos, y es consecuencia de los procesos económicos que, con diferentes resultados, se han experimentado en las últimas décadas.

Algunas investigaciones recientes parecen demostrar que los principales factores que intervienen en los conflictos actuales tienen que ver con las dificultades económicas, los problemas de acceso a la propiedad de la tierra, la inestabilidad política.

Las cifras de personas que carecen de lo básico para sobrevivir con un mínimo que garantice un nivel elemental de salud son altas, como por ejemplo : más de 1.200 millones de seres humanos no tienen acceso a agua potable; 1.000 millones carecen de vivienda estimable; existen 840 millones de personas mal nutridas, de los cuales 200

millones son niños menores de cinco años, y 2.000 millones de personas padecen anemia por falta de hierro; 880 millones de personas no tienen acceso a servicios básicos de salud; y 2.000 millones de personas carecen de acceso a medicamentos esenciales.

(www.gestiopolis.com/canales/economia/articulos/no14)

Para resumir, nada menos que el 80% de la población mundial vive en la pobreza. Cabe destacar que la falta de salud no es ni causa ni efecto de la pobreza, es un componente más de la misma, un hecho sustancial a ella y un parámetro que, quizás como ningún otro, ayuda a identificarla (Bell 1999).

A lo largo de los años 90 este proceso de desigualdad mundial se fue agudizando y definiéndose geográficamente de tal manera que situar en el mapa los conflictos y guerras abiertas actualmente en curso, es superponerlos a las zonas cuyas carencias hemos descrito anteriormente (Actualmente Afganistán, India, Pakistán, Colombia, Venezuela).

La globalización, como fenómeno, arroja, entre otros, un efecto inesperado, o sea que la población de los países pobres conoce perfectamente la riqueza y el desahogo con que se vive en otros lugares del mundo y es consciente de esas desigualdades.

Sin duda la pobreza es relativa y se mide de diferentes formas. La definición de pobreza exige el análisis previo de la situación socioeconómica general de cada área o región, y de los patrones culturales que expresan el estilo de vida dominante en ella (Bell, 1999).

Características de La Pobreza

Las características de la pobreza son sus mismas cualidades intrínsecas y va arraigada y sujeta a la falta de uno u otro renglón socioeconómico: Falta de Salud, Vivienda, Ingresos, Empleo, Agricultura, Nutrición, Tecnología, Educación, Mortalidad infantil.

Según varios autores y estudios del Banco Mundial, el Banco Interamericano de Desarrollo, y el Fondo Monetario Internacional (2004), existen dos tipos de pobreza bases: la pobreza absoluta y la pobreza relativa.

Pobreza Absoluta: En el primer caso se estipula que se debe diferenciar a los pobres de los no pobres, estableciendo una canasta mínima, de consumo representativa

de las necesidades de la sociedad que se pretende analizar. Esta metodología permite detectar la pobreza crítica, y dentro de ella la pobreza extrema.

La línea de pobreza crítica se determina en base al costo total de la canasta de consumo, que incluye los gastos de alimentación, vivienda, salud, vestido y otros. La línea de pobreza extrema considera sólo los gastos de alimentación.

La Pobreza Relativa: La pobreza relativa trata en que la misma es relativa de las ciudades, campos, países, situaciones, geográficas, etcétera.

En ese sentido cada sociedad, cada país, o cada "modus vivendi" tienen un nivel o canal de pobreza, viéndolo desde el punto de vista de la relatividad de las cosas. Dentro de esta pobreza podemos subdividir la misma en varios factores significativos para evaluar dichos niveles y estándares.

(www.google.com/bancomundial)

Pobreza Educativa: La pobreza educativa como su nombre lo manifiesta es la carencia de oportunidad de educación tanto laboral, como pedagógica. Se dice que los pobres educativos son las personas de 15 años y más sin instrucción. La misma se puede subdividir en dos grupos: Los pobres Extremos Educativos (Sin contar a los indigentes, son los adultos con alguna instrucción pero sin primaria completa) y Los Pobres Moderados Educativos (sin pobreza extrema) son los que tienen la primaria, pero no tienen la secundaria completa.

Lógicamente ambos son segmentaciones de la pobreza educativa, pero no indican que los pobres que padezcan de cada una, o de solo una, deban padecer de otros tipos de pobreza. Por eso, este tipo de pobreza esta situada en la pobreza relativa (Frank, G, 1990).

Pobreza de Espacio Habitacional: Esta pobreza es una variante modificada del hacinamiento. El sobre cupo es igual a las personas que habitan en viviendas sobre ocupadas (hacinadas), menos la capacidad de alojamiento, de acuerdo con las normas de esas viviendas, zonas, países, o regiones.

Muy separadamente de la realidad, las normas utilizadas y estipuladas son las de Coplamar, dos personas por habitación (sin contar las áreas comunes como tal), en el medio urbano, y en el medio rural, dos personas y media por habitación.

(Secretaría de Planeación Distrital (2003) Cartagena en síntesis. Cámara de comercio de Cartagena.)

Pobreza de Servicios: La indigencia de servicios es la situación que pueden sufrir los habitantes de viviendas que cuentan con los tres servicios básicos: Agua, Drenaje y Electricidad, por debajo de las normas "subjetivas". Citamos subjetivas por que son distanciadas de la realidad y de los estándares, debido a que en naciones subdesarrolladas siempre careceremos de una o dos al mismo tiempo, o paulatinamente.

Pobreza de Seguridad Social: Es una de los tipos de pobreza más "relativos" que podemos citar, debido a que la sufren los que no tienen esa seguridad social requerida. La misma no depende de la riqueza de un país, y de la capacidad que tenga esa nación de proveer la misma, en el entendido de que existen países con una grave seguridad social, aunque tienen una infraestructura de riqueza inconmensurable, y a su vez existen países con zonas altamente pobres, pero tienen o han creado una seguridad social estable, buena y sana. En Salvador, República Dominicana y Bolivia, apenas un máximo del 20 % la población está protegido por sistemas públicos de seguridad social (Ramírez, 2000).

Analfabetismo: El analfabetismo es un factor relativo, ya que en las sociedades del Tercer Mundo la definición de analfabeto se acerca más al límite inferior del "analfabeto absoluto". En las sociedades industrializadas será analfabeto aquel que ignore ciertas complejidades sociales y tecnológicas. En todos los casos el analfabeto se encuentra como ya dijimos, en las capas más pobres de la sociedad (Ramírez, N, 2000).

Calidad de Vida de Cartagena

Producción. Según el I Seminario sobre La cultura en Cartagena, siglos XX y XXI (1999) Contrariamente al crecimiento industrial el empleo se desploma; un censo industrial realizado en el año 1953, indicaba que Cartagena tenía 6% del empleo industrial del país, y hoy tiene menos del 2%.

De acuerdo con cálculos efectuados por el Observatorio del Caribe colombiano, al finalizar el siglo XX, los sectores más importantes en la producción bruta de Bolívar fueron las sustancias químicas industriales, que representaron 38.79%, seguida de las refinerías con cerca 30%; productos alimenticios, 10.45%; industria de bebidas, 4.35%;

productos plásticos, 4.12%; y otras industrias manufactureras, 4.70%. Teniendo en cuenta que la mayor parte de la industria de Bolívar se concentra en Cartagena, puede afirmarse que en esta ciudad se localiza 55% de la producción de sustancias químicas industriales de la región.

Servicios públicos y problemas ambientales. En el caso de Cartagena los servicios públicos y el plan maestro de acueducto y alcantarillado; son factores, que en asocio con otros, han provocado su contaminación y sedimentación, con consecuencias graves para la población que habita en las áreas aledañas; se han detectado alrededor de 8.800 casos al año de personas afectadas por enfermedades gastrointestinales. Adicionalmente, otras actividades productivas y recreativas, como la pesca, el turismo y los deportes náuticos, se han visto seriamente afectadas como consecuencia de la falta de una solución adecuada para la disposición de las aguas servidas de la ciudad.

El Plan Maestro de alcantarillado comprende diversas etapas básicas, que una vez realizadas permitirán alcanzar una cobertura de 95% de la ciudad. Explica el ingeniero Mendoza Diago(conferencista en seminario calidad de vida en Cartagena que una 2000) etapa del plan, denominada vertiente Ciénaga de la Virgen, consiste en interceptar los colectores que actualmente vierten a este cuerpo de agua, a través de un colector que hará solo un vertido mediante un sistema de disposición final adecuado; así mismo comprende la instalación de redes para la prestación del servicio a 95% de los habitantes de la ciudad.

Otra etapa es la utilización de un sistema de emisario submarino, el cual es usado eficientemente en muchas ciudades americanas y latinoamericanas. Sin embargo, el óptimo funcionamiento del mismo está estrechamente ligado a la capacidad de gestión de la administración distrital y de las autoridades ambientales, así como al compromiso y responsabilidad de los sectores productivos, en el sentido de garantizar solo el vertimiento de residuos orgánicos al sistema. La comunidad, mediante la organización de veedurías está llamada a cumplir un papel determinante en el cumplimiento de proyectos, que como este, están orientados fundamentalmente al mejoramiento de la calidad de vida de la población, pero también a crear facilidades para la competitividad de los sectores productivos, enmarcadas en criterios de sostenibilidad.

Inequidad social y rezago económico. Uno de los aspectos que explica el rezago económico de la ciudad tiene su origen en el acceso restringido al sistema educativo y la baja calidad de la formación de sus gentes. Investigaciones recientes permiten establecer que aunque se ha avanzado notablemente desde mediados de siglo en la disminución del analfabetismo, Bolívar presenta todavía un significativo retraso. Los planes de ampliación de la cobertura educativa implementados a nivel nacional, regional y local durante la década de los 70's principalmente, alcanzaron una disminución notoria de los niveles de analfabetismo, que en el departamento descendieron del 38% en 1951 al 8% en la actualidad. (DANE, 2004)

Desde 1.970, se empieza a ver el rezago. Si bien en primaria y secundaria la cobertura educativa local ha obedecido a los mismos parámetros nacionales, en este nivel aunque la tendencia es creciente, la brecha ha aumentado. Actualmente solo 8% de la población del departamento entre los 17 y 25 años está cubierta en educación superior, frente a un poco más de 13% en el país. Es decir que de cada 100 jóvenes en Bolívar, 92 se quedan sin recibir educación superior.

Los datos anteriores reflejan que la escolaridad promedio de la población de Cartagena, ha aumentado desde mediados del siglo XX, en concordancia con el comportamiento departamental y nacional, a partir de la implementación de los planes de cobertura. De 17% de la población sin ningún nivel de educación, la cifra hoy se ha reducido a 1%; y el 10% que tenía por lo menos algún grado de educación secundaria, hoy representa 32%. Así mismo, en 1950 de cada 100 personas mayores de 17 años en Cartagena, solo 2 tenían educación superior, y aunque esta cifra asciende hoy a 10%, aún continua siendo baja.

(Cámara de Comercio de Cartagena, Universidad Jorge Tadeo Lozano, Universidad Tecnológica de Bolívar, 2003)

Al respecto, según Javier Báez (I Seminario sobre La cultura en Cartagena, siglos XX y XXI, 1999) “la comparación con otras ciudades del país indica que 17% de la población económicamente activa de Cartagena tiene algún nivel de educación superior mientras que ciudades como Medellín, Barranquilla, Bogotá y Cali tienen niveles muy superiores; esto explica los resultados de los diagnósticos de industria y turismo cuando expresan que la ciudad no cuenta con el recurso humano necesario requeridos por estos

sectores. En la comparación de la población económicamente activa sin ningún grado de educación, Cartagena es la segunda entre las 9 ciudades analizadas del país, que emplea más población sin ningún nivel de educación”.

A continuación se esboza algunos indicadores de la indigencia y pobreza en Cartagena, tomada de la Secretaria de Planeación Distrital, 2003 (ver tabla 1)

Producción. Según el I Seminario sobre La cultura en Cartagena, siglos XX y XXI (1999) Contrariamente al crecimiento industrial el empleo se desploma; un censo industrial realizado en el año 1953, indicaba que Cartagena tenía 6% de la población bajo línea de indigencia y de pobreza.

Tabla 1.

Calidad de Vida de Cartagena

Indicador de NBI Cartagena 2000-2002

INDICADORES	AÑOS		
	2000	2001	2002
Línea de Indigencia	26.8	32.6	45.0
Línea de pobreza	55.5	62.7	74.7
NBI	33.4	28.2	25.4

Puede observarse que en la ciudad de Cartagena se ha presentado una tendencia al incremento en cuanto a las líneas de pobreza y de indigencia de la población.

Para el 2002, del total de la población de la ciudad, un 45% se encuentra bajo la línea de indigencia, esto es, que 45 de cada 100 habitantes son personas que carecen de ingresos que les permitan satisfacer de una manera adecuada sus necesidades de alimentación. En el 2002, se da un incremento de 12.4 puntos porcentuales en la línea de indigencia en la ciudad con respecto al año 2001, al pasar de un 32.6% en el 2001 al 45% en el 2002, en los porcentajes arrojados del indicador.

Según el DANE (2004), La línea de pobreza se ha incrementado en la misma proporción que la de indigencia (12 puntos porcentuales), registrando en el 2001 el 62.7%, y 74.7% en el 2002. Este incremento puede ser explicado por la crisis que ha

vivido el país en los últimos años, hechos que han traído consecuencias a la ciudad como altas tasas de desempleo, familias desplazadas por la violencia, entre otras.

En el caso del barrio Olaya Herrera y sus sectores se han denotado diversas problemáticas, tales como los problemas de salud que afectan los procesos cognitivos e integrales del desarrollo en el aprendizaje. La cual se registra en una publicación del periódico El Universal de la ciudad de Cartagena del 23 de enero del 2005.

Esta publicación muestra que en 1994 la población de niños especiales era de 76 mil. En 2003 era de 129 mil en Cartagena y 3 mil en el resto de Bolívar.

En los últimos años el índice de nacimiento de niños especiales en Cartagena se ha incrementado, según Secretaría de Educación del Distrito. Sin embargo, y a pesar de las cifras preocupantes que han arrojado los censos, las causas del fenómeno aún se desconocen.

De acuerdo a las solicitudes de escolaridad que se ha recibido en los últimos meses, la Zona Sur Oriental de Cartagena y especialmente el Barrio Olaya Herrera, es el sector que más índices anuales de niños con retardo mental, problemas auditivos, limitaciones visuales y motoras, además de síndromes autísticos presenta, debiendo destacarse que unos años atrás el autismo en la ciudad se encontraba aislado y con poca incidencia. El crecimiento del autismo ha rebatido teorías referentes a su origen, ya que anteriormente se creía que los autistas y los retardados mentales eran producto de las parejas de edad avanzada. Pero se ha encontrado que muchos de esos niños provienen de parejas jóvenes y recién casados. Lo mismo está pasando con el síndrome de Down. Sin embargo, no es que dejen de preocupar las demás zonas, porque no necesariamente las causas tienen que ser de índole nutritivo o genético.

(Diario el Universal, 2005).

*La Participación Comunitaria Y La Autogestión: Dos
Procesos Que Posibilitan El Desarrollo Humano*

Participación Comunitaria en Cartagena

De acuerdo con Fidian García, (2003) la evolución de la participación de las comunidades en Cartagena, refleja lo sucedido en el país a partir de 1958, cuando la Ley 19 institucionalizó la participación a través de las Juntas de Acción Comunal, y que describe en tres períodos fundamentales: el primero de 1958 a 1962, se caracteriza como una etapa de educación para la participación; en el segundo, entre 1962 y 1968, las comunidades asumen la solución de algunos problemas de infraestructura de servicios sociales mediante la construcción de escuelas y puestos de salud, entre otras obras, con recursos del gobierno; y el tercero, se destaca como un período de decadencia, enmarcado por la intrusión de la “politiquería”, en el que los líderes cambian la filosofía del trabajo social y se convierten en el puente entre los políticos y la comunidad, y reciben los llamados auxilios parlamentarios que son canalizados en favor de las campañas electorales.

(www.nadir.org/nadir/initiativ/agp/free/Colombia/.htm)

En otro escenario diferente de participación se encuentra el desarrollo Socioempresarial abordado desde la perspectiva del laboratorio LEOS del SENA en empresas comunitarias o asociativas.

Las empresas comunitarias Colombianas presentan ciertas condiciones favorables para la aplicación del método por las siguientes razones:

1. Existe en ellas cierto nivel de organización.
2. Aunque con poca o nula división social del proceso productivo y medios de producción atrasados, existen principios elementales de colectivización.
3. En las empresas comunitarias, a pesar de todos los problemas y bajo nivel de organización, existen fuerzas de trabajo y medios de producción.

También se encuentran en ellas puntos adversos como son:

1. Mentalidad paternalista, fruto del conductismo y asistencialismo que se les inculcó.
2. Cierta desesperanza al ver el estado de postración en que se encuentran.
3. La mayoría de ellas, son minifundios improductivos.

Con empresas comunitarias en este estado, el laboratorio logra avances no solo en la parte organizativa, sino también en la administrativa, técnica, productiva y de comercialización.

Se logra internalizar en el grupo lo que representa el desarrollo de las fuerzas productivas e identificar los comportamientos ideológicos adversos al interior de la organización como consecuencia del modo de producción tan atrasados que han tenido.

En términos generales, los campesinos Colombianos que integran las empresas comunitarias de la reforma agraria, tienen un conocimiento sensorial del estado de decaimiento de las mismas y durante el laboratorio se logra interpretar llegando al conocimiento racional, del por qué del fracaso. Solamente este logro en términos cualitativos en general y de claridad político organizativo en particular, justifica los laboratorios en dichas empresas.

(Manual LEOS, SENA. Última Versión. 2005)

Es importante señalar que Colombia, para la creación de las empresas comunitarias, no se tuvo en cuenta el modo de producción del campesino y el individualismo predominante en éste. En términos de proceso lógicos además, no fue bien abordada la organización.

La metodología de los laboratorios de organización no persigue como objetivo final la creación de empresas permanentes.

Esto es sólo una mecánica didáctica de una parte de ella (el evento) donde se busca ejercitar la organización y también justamente, el participante descubre y obtiene un conocimiento racional del por qué el modo de producción de corte artesanal es básicamente el causante del individualismo.

Tampoco por ende se debe pensar que es una metodología para consolidar empresas comunitarias, es realmente un proceso de superación de niveles de conciencia a partir de realidades concretas y pretende forzar la historia.

Es natural que en los casos excepcionales de empresas comunitarias que tienen condiciones para ser productivo o rentable, el evento es más eficaz. En empresas asociativas que se han creado por interés común de sus miembros independientemente de cualquier intromisión o imposición externa, los resultados son mayores, al no tener

que luchar con el lastre del conductismo paternalista y trabajar con personas que sin temor han hecho uso de la libertad.

La diferencia más importante que se presenta en estos casos, se refiere al hecho de que los participantes en el evento constituyen un grupo establecido con formas organizativas reales. Este será el grupo base que conformará la empresa que se pretende reforzar en el desarrollo de la experiencia. Para su ejecución, resulta conveniente incorporar otros miembros: Campesino de otras empresas, obreros agrícolas, funcionarios, familiares de los miembros y otras personas de la comunidad, de manera que la organización ya establecida enfrente con mayor objetividad la necesidad de introducir modificaciones en su proceso productivo, en la utilización de recursos y su estructura organizativa.

(www.fuhem.es/portal/areas/paz/EDUCA/des4.htm)

En este tipo de laboratorio experimental de organización, casi siempre se hace necesario reforzar la teoría en aspectos administrativos, contables y estatutarios. Antes de la experiencia de acuerdo al pre-diagnóstico, debemos tener en cuenta las necesidades básicas de la empresa, a fin de propiciar en la medida que esté a nuestro alcance sus soluciones.

Esta modalidad tiene la gran importancia de ayudar a vencer los obstáculos existentes, para que los miembros de la empresa establezcan formas adecuadas de producción, de acuerdo a sus intereses y condiciones reales. Así también estructurar la organización de manera eficiente y solidaria de acuerdo a los avances obtenidos.

Aplicación Del Laboratorio LEOS en Organizaciones Comunitarias

Esta es otra modalidad de laboratorio, que se ha desarrollado a nivel urbano, con resultados bastantes positivos, principalmente en acciones comunales y comités cívicos. Con relación a esta modalidad y su análisis, existe una tesis de grado, elaborado por dos trabajadoras sociales de la Universidad de Cartagena, que participaron conjuntamente con la comunidad en uno de estos procesos; citaremos algunos aspectos de esa experiencia concretas:

Para el trabajo comunitario con las comunidades informarles es necesario contar con metodologías o enfoques coherentes con un proceso de conocimiento que conduzca a la praxis, entendiendo como está la actuación fundamentada en la relación inseparable práctica-teoría-práctica.

Por lo tanto, las construcciones teóricas para actuar deben surgir de la misma problemática que vive la comunidad.

En la actualidad se utilizan enfoques que responden, muchas veces, a formas diferentes de ser e interpretar la realidad y la manera a intervenir en ella, teniendo como principio básico, con buenas intenciones, la utilización de construcciones teóricas pre-establecidas, lo mismo que un procedimiento racional y lógico, pre-establecido por el funcionario o la institución que consideran, debe ser el seguido por la comunidad, no dando la oportunidad de libertad, descubrimiento e internalización de los procedimientos para su aplicación en la realidad.

El laboratorio, como ya lo anotamos, propicia en la práctica un proceso educativo que posibilita la organización y participación comunitaria en los habitantes del barrio, para la planificación de programas y proyectos encaminados a mejorar los diferentes aspectos de la localidad.

Este proceso educativo le permitirá tomar conciencia de esa educación, la promoción y el desarrollo de sus propias capacidades y recursos con el fin de lograr mejores condiciones de vida y una independencia gradual de los agentes externos.

La participación comunitaria es causa y consecuencia de la educación social puesto que cuando se participa, se incorpora su ejercicio, como proceso educativo; la participación de las personas y grupos durante la acción educativa implicará de todos; expresar sus opiniones e ideas, tomar decisiones, asumir responsabilidades y desarrollar tareas complejas que exigen un desarrollo autónomo. Esto supone elevar los niveles de capacitación y superación de niveles de conciencia.

La organización comunitaria es requisito para la adecuada participación, en cuanto una comunidad organizada hace presencia activa y efectiva que canaliza y factibiliza la participación.

Objetivos. Al desarrollar eventos, con la metodología del laboratorio, en las organizaciones de barrios urbanos de niveles informales, se plantean los siguientes objetivos.

- Estimular la organización y participación comunitaria a través del proceso organizativo – educativo que genera cambio de actitudes en los sujetos participantes.
- Identificar y diagnosticar las características socio-económicas de la comunidad, a la vez que sus necesidades y problemas; y de esta manera determinar la organización, prioridades y recursos para su solución.

En la aplicación de esta modalidad de laboratorio se siguen los pasos descritos anteriormente, es decir, concertación con la comunidad, diagnóstico preliminar del barrio, ejecución del evento, evaluación y seguimiento. Se ha desarrollado esta modalidad en barrios marginados de la ciudad que han dado como resultados diagnósticos y planes elaborados por la misma comunidad, en donde se han llevado a cabo proyectos de autoconstrucción, mercados, mejoras de vías, locales educativos, etc.

Autogestión Comunitaria.

Bajo la nueva relación entre las comunidades y el Estado, surge como estrategia fundamental la "Autogestión Comunitaria" entendida como una forma de gestión de abajo hacia arriba, complementando la direccionalidad de desarrollo; para que la comunidad sea el punto de partida es necesario otorgarles poder de decisión en los asuntos que afectan sus vidas transformar su precaria realidad actual hacia una visión de futuro, construida sobre la base de consensos comunitarios, utilizando sus alianzas estratégicas con otros actores (www.fuhem.es/portal/areas/paz/EDUCA/des4.htm).

Para lograr el desarrollo comunitario, es necesario contar con organizaciones de base comunitaria fortalecidas bajo los principios de democracia, equidad, permanencia, con alternabilidad de los cuadros diligenciales, que tenga acceso a la información para hacer eficiente su gestión, que reconozca la igualdad entre hombres y mujeres y que a través de procesos de capacitación para el desarrollo construya sus capacidades para pasar de actor potencial a ser actor activo en la construcción de las ciudades.

La gestión comunitaria reconoce a la autogestión como la estrategia a través del cual el potencial inherente a los seres humanos y obstruido por la inequidad social se orienta hacia el logro de una mejor calidad de vida, de acuerdo a sus propios objetivos, metas y con el apoyo solidario de sus semejantes.

La autogestión comunitaria es la capacidad de la comunidad para organizarse a fin de defender sus intereses de manera efectiva, autónoma y sostenida, logrando así su propio desarrollo. Se ha comprobado que comunidades que desarrollan proyectos a través de procesos autogestionarios avanzan mejor y más rápido en su desarrollo, que aquellas comunidades que son sujeto de intervención sin empleo de esta estrategia.

La autogestión comunitaria como práctica social, es un sistema de planificación alternativo que opera en la propia comunidad, que pone en práctica actividades conjuntas en torno a intereses compartidos. Implica también conocer la realidad, desear un cambio positivo, idear un futuro mejor, definir las acciones necesarias para alcanzar sus objetivos, definir el camino que facilita lo deseado y construir la organización adecuada que haga realidad la meta.

(Cano; García 2000).

La autogestión comunitaria es un proceso de planificación alternativo, es un instrumento ajustable y flexible, es una herramienta educativa, comunicativa, organizativa y puede transformarse en un instrumento técnico-político en poder de las comunidades, al cambiar o complementar el sentido de la planificación (de arriba hacia abajo en de abajo hacia arriba), planificar diferenciando las necesidades de género, grupos y/o patrones culturales sobre la base del ciclo de resolución de problemas.

A través de la autogestión comunitaria, se reconoce que para lograr el desarrollo humano es importante una correcta utilización de sus activos, sean estos recursos humanos, físicos, naturales y financieros en sinergia con los recursos de actores o instituciones externas a la comunidad: fortaleciendo los esfuerzos individuales de las partes y permitiendo la optimización y adecuado uso de los mismos. La utilización de los activos de la comunidad apoya substantivamente en hacer viables y a acortar los tiempos de los procesos del desarrollo comunitario y como consecuencia lógica, un ordenamiento en la construcción de la ciudad bajo la percepción de ciudades incluyentes.

La descentralización y el fortalecimiento de los gobiernos locales La cogestión a nivel del gobierno local es la capacidad de la comunidad y las autoridades municipales y otros actores sociales para alcanzar entendimientos prácticos de mutuo beneficio que inciden en el desarrollo local, mejoren la gobernabilidad, la concertación desarrollando una nueva cultura de consenso, resolviendo conflictos y aprender a vivir con las diferencias, todo lo cual permite un desarrollo humano sostenido (www.fundacionmamonal.org/es/psdesarrollo.htm).

La gestión institucional, la cogestión y la autogestión deben ser armónicamente desarrolladas, para ello es necesario que los gobiernos locales y centrales reconozcan la participación comunitaria como un nuevo recurso que amplía la base democrática en la toma de decisiones. Ello permitirá impulsar los principios de igualdad de oportunidades, los procesos de desarrollo indispensables para el mejoramiento de las condiciones de vida de las comunidades, de la ciudad y del país.

En este contexto es importante que en el ámbito de los gobiernos locales, se recree el conocimiento sobre la necesidad de incorporar a la comunidad en su gestión, que apoye el desarrollo de destrezas en las comunidades y al interior para poner en práctica procesos de concertación que permitan un cambio de actitud entre los socios para participar en igualdad de condiciones, respeto mutuo y comprender que erradicar la pobreza es tarea de todos.

(www.ucab.edu.ve/cadh/publicaciones/autogestion.doc).

El conocimiento de la autogestión comunitaria, el desarrollo de destrezas y el cambio de actitudes de los actores del gobierno local, propiciará la institucionalización de la gestión comunitaria ya que al utilizar los planes de desarrollo comunitario en la planificación técnica del gobierno local, determinará enfrentar la realidad a través de planes de desarrollo, asegurando la participación e inclusión de las comunidades en el desarrollo local; cumpliendo con su rol facilitador para la participación ciudadana, creando un contexto propicio a la gestión y cogestión de la comunidad, a través de alianzas con el sector público, privado, ONGs, centros educativos y el gobierno local.

(<http://www.monografias.com/trabajos12/podes/podes2.sht>).

El gobierno local es la forma de administración de Estado más cercana a los ciudadanos por lo tanto está bajo su responsabilidad el crear redes de cooperación, que a

través de mesas de concertación permita la participación de grupos organizados, para impulsar cambios en lo social, político y económico que democratizen la gestión del gobierno local, mejorando la gobernabilidad en la construcción de la ciudad.

Otra de las estrategias es lograr la equidad entre los géneros y la atención preferente a la mujer por cuanto gran parte de la gestión de los asentamientos humanos es protagonizada por mujeres que se constituyen en jefas de hogar y porque este es un grupo que ha sido históricamente postergado de los beneficios del desarrollo, por estas razones es un grupo que ha recibido atención prioritaria durante la intervención.

Desarrollo Humano

Se ha definido el desarrollo humano como el proceso de ampliación de las opciones de la gente. Las más fundamentales consisten en vivir una vida larga y sana, tener educación y disfrutar de un nivel decente de vida. Entre otras opciones adicionales se incluyen la libertad política, la garantía de otros derechos humanos y diversos ingredientes del respeto por sí mismo, incluido lo que Adam Smith (citado por Poulantzas, 2001), llamaba la capacidad para mezclarse con otros sin "avergonzarse de aparecer en público". Estas son algunas de las opciones esenciales, cuya ausencia puede obstaculizar muchas otras oportunidades. De esa manera el desarrollo humano es un proceso de ampliación de las opciones de la gente así como de elevación del nivel de bienestar logrado.

(www.fuhem.es/portal/areas/paz/EDUCA/des4.htm).

El desarrollo humano no concluye ahí, otras opciones a las que muchas personas asignan gran valor, van desde la libertad política, económica y social hasta las oportunidades para tener una vida creativa y productiva y disfrutar del respeto por sí mismo y de la garantía de los derechos humanos.

Claramente el ingreso es sólo una opción que la gente desearía tener, aunque es importante no es todo en su vida. El ingreso es también un medio, y el fin es el desarrollo humano.

La consideración del desarrollo humano (entendido como un proceso de aprendizaje y de aplicación de lo aprendido para mejorar la calidad de vida) como el eje

de todo proceso de crecimiento, ha puesto de manifiesto la necesaria vinculación entre desarrollo y educación.

Desde que en los inicios de los años sesenta se acuñara el término «capital humano» como la capacidad productiva del individuo incrementada por factores como la educación, la teoría económica ha buscado evidencia empírica sobre la relación entre educación y crecimiento económico (Pico, 1999).

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

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

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

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

conduce a la creatividad individual y mejora la participación en la vida social, económica, cultural y política de la sociedad (Gough, 2002).

La Motivación Algo Más Que Un Rasgo Personal

Uno de los aspectos que cada día incrementa su relación con el desarrollo de la vida de los seres humanos es la motivación, esto ocurre tanto en lo personal, como en lo laboral.

Motivar a alguien, en sentido general, no es más que crear un entorno en el que éste pueda satisfacer sus objetivos aportando energía y esfuerzo.

Si meditamos sobre el comportamiento en la vida íntima, nos daremos cuenta de nuestra preferencia y accionamiento por lo que estamos motivados, ese algo que nos impulsa, que nos compromete, pues eso mismo ocurre en nuestra vida laboral.

Algo muy importante que debemos plantear, es que la motivación no se caracteriza como un rasgo personal, sino por la interacción de las personas y la situación, de ahí la importancia que los líderes, dominen esto para que valoren y actúen, procurando que los objetivos individuales coincidan lo más posible con los de la organización. (Fainstein, 2001)

Como motivación se puede definir como voluntad para hacer un gran esfuerzo por alcanzar las metas de la organización condicionada por la capacidad del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad personal”.

Si se detalla la definición se puede observar que hay aspectos que se destacan como son:

- Esfuerzo, energía desplegada por el individuo, el cual debe ser encaminado a la obtención de un buen rendimiento laboral.
- Necesidades (carencias), que alteran el equilibrio de las condiciones físicas y/o síquicas de las personas.
- Deseos (impulsos intencionales), originados por las necesidades.
- Metas, hacia las que tienden los impulsos para satisfacer las necesidades.

En ocasiones se confunden los términos motivación y satisfacción por lo que es necesario aclarar que:

1. La motivación es el impulso y el esfuerzo para satisfacer un deseo o meta;
2. La satisfacción es el gusto experimentado cuando alcanzamos el deseo.

Por lo anteriormente planteado según Pacett (2005) la motivación es anterior al resultado y la satisfacción es posterior al resultado. La motivación originada puede estar dirigida hacia el incremento del trabajo o a su disminución, en dependencia de los factores que estén imperando, a continuación se exponen algunos de ellos.

Pueden inspirar hacia el primer caso:

1. El deseo de ascenso.
2. El propósito de realizar un buen trabajo.
3. Deseos económicos u otros.
4. El deseo de aprendizaje.
5. Temor a perder el empleo.
6. Convencimiento que su trabajo vale la pena.

Como aspectos negativos se pueden mencionar los siguientes:

1. Problemas de relaciones con los mandos.
2. Dificultades o complicaciones con el trabajo.
3. Inercia a no trabajar.

Estos aspectos no constituyen los únicos que influyen en la motivación, no obstante, la clave del problema consiste en, elevar los aspectos que originan efecto positivo y eliminar o disminuir al máximo los que potencian el efecto negativo, o de otra manera, hacer compatibles las metas de la organización con las necesidades personales.

Motivación de equipos de trabajo

Para analizar este tema, se considera el "Modelo Integrador de Motivación" que presenta Hodgetts y Altman (2000), en su libro de Comportamiento Organizacional, donde la relación entre motivación, desempeño y satisfacción es el punto focal.

Este modelo combina todo lo que se conoce sobre el fenómeno de la motivación: necesidades, impulso de realización, factores de higiene, expectativa, motivación, desempeño y satisfacción.

En este modelo las recompensas son la base misma de este proceso y la conducta es una función de sus consecuencias.

Las personas se sienten satisfechas o no, motivadas o no, dependiendo de las recompensas que reciben por lo que hacen, Recompensas que pueden ser tanto extrínsecas como intrínsecas.

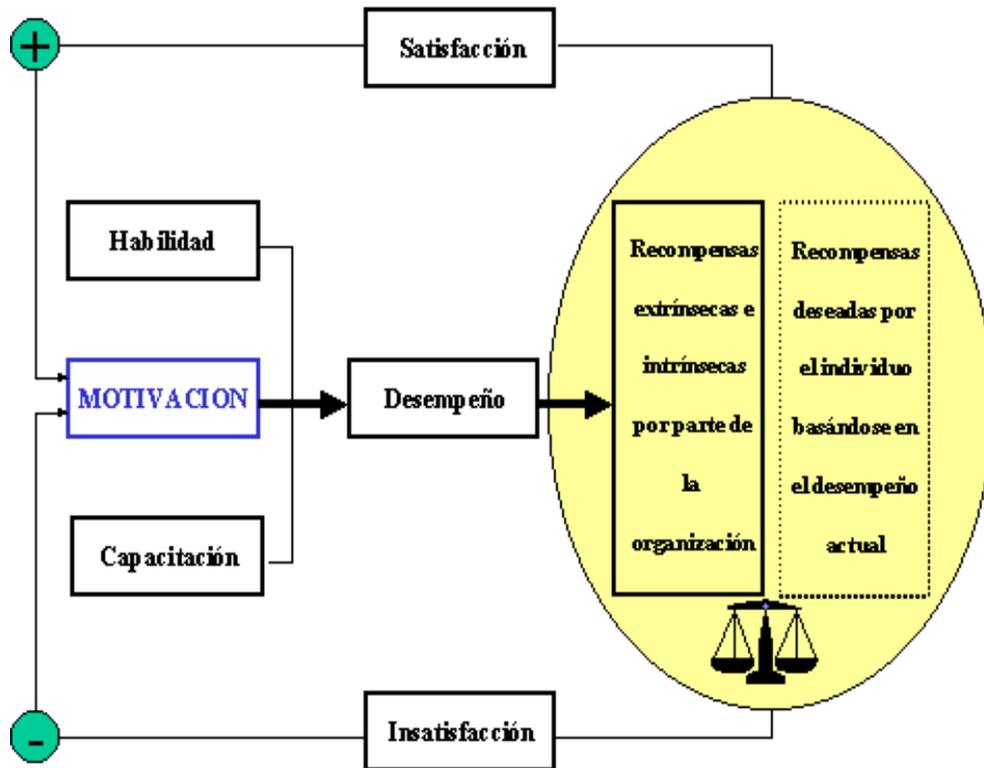


Figura 1.

Proceso de la motivación.

La motivación es un proceso interno de la propia persona, en consecuencia solo existiría "automotivación" y la organización nada podría hacer para motivar a la gente, solo podría administrar estímulos externos que logren incentivarlo.

Las organizaciones no pueden motivar a sus participantes, lo que si pueden hacer es generar un ambiente de trabajo donde aflore la auto motivación. Las organizaciones no pueden mágicamente aplicar un plan de motivación para su gente. Las empresas que realizan este tipo de actividades, por lo general, solo consiguen magros resultados en el corto plazo; mientras que en el largo plazo se produce el efecto contrario, fruto de la apatía de la gente frente a estas acciones.

(Fainstein, 2002)

Las motivaciones se presentan cuando los objetivos de la organización y los objetivos individuales están alineados y se satisfacen mutuamente. Los equipos de trabajo no están aislados, forman parte de una organización mayor por lo cual esta sujeto a condiciones externas que se le imponen, condiciones que deben ser utilizadas para crear un ambiente incentivador, como única herramienta sobre la cual las organizaciones y los líderes pueden actuar de tal manera de alcanzar la automotivación del equipo.

La motivación haría las veces de combustible que permitiría impulsar al hombre en su accionar. Si el combustible es de calidad adecuada posiblemente nos permitirá llegar al objetivo.

Los líderes, por lo general, no hacen las cosas por si mismos sino que las hacen a través de la gente. Por eso, entender las motivaciones de la gente que trabaja con ellos es una competencia clave para ser un líder efectivo. Si comprendemos los factores de motivación resulta más fácil generar un ambiente de trabajo donde florezca la automotivación. No hay una receta única de cómo lograr este ambiente sino que se logra apalancando los distintos factores de motivación de los individuos. Si no comprendemos esto podemos realizar acciones que sean neutras o contraproducentes.

Las actitudes un asunto que no sólo toca al individuo...

Actitud, forma de motivación social que predispone la acción de un individuo hacia determinados objetivos o metas. La actitud designa la orientación de las disposiciones más profundas del ser humano ante un objeto determinado. Existen actitudes personales relacionadas únicamente con el individuo y actitudes sociales que inciden sobre un grupo de personas.

(Whittaker, 2003)

A lo largo de la vida, las personas adquieren experiencia y forman una red u organización de creencias características, entendiendo por creencia la predisposición a la acción. La actitud engloba un conjunto de creencias, todas ellas relacionadas entre sí y organizadas en torno a un objeto o situación. Las formas que cada persona tiene de reaccionar ante cualquier situación son muy numerosas, pero son las formas comunes y uniformes las que revelan una actitud determinada.

El concepto de actitud es básico en dos campos: en psicología social y en la teoría de la personalidad. A finales de la década de 1920, el psicólogo estadounidense Gordon W. Allport se interesó por la investigación de las actitudes sociales, pero no fue hasta la década de 1940, con la publicación de *El miedo a la libertad* (1941) de Erich Fromm, cuando este concepto empezó a cobrar importancia en la teoría de la personalidad. La actitud social es compartida y favorece los intereses sociales por encima de los individuales (Papalia, 2004).

El término "actitud" ha sido definido como "reacción afectiva positiva o negativa hacia un objeto o proposición abstracto o concreto denotado". Las actitudes son aprendidas. En consecuencia pueden ser diferenciadas de los motivos biosociales como el hambre, la sed y el sexo, que no son aprendidas. Las actitudes tienden a permanecer bastantes estables con el tiempo. Estas son dirigidas siempre hacia un objeto o idea particular.

Las emociones están relacionadas con las actitudes de una persona frente a determinada situación, cosa o persona. Entendemos por actitud una tendencia, disposición o inclinación para actuar en determinada manera. Ahora bien, en la actitud (preámbulo para ejercer una conducta), podemos encontrar varios elementos, entre los

que descollarán los pensamientos y las emociones. Por ejemplo, en el estudio de una carrera, si la actitud es favorable, encontraremos pensamientos positivos referentes a ella; así como, emociones de simpatía y agrado por esos estudios. Las emociones son así ingredientes normales en las actitudes.

Todos tenemos determinadas "actitudes" ante los objetos que conocemos, y formamos actitudes nuevas ante los objetos que para nosotros son también nuevos. Podemos experimentar sentimientos positivos o negativos hacia los alimentos congelados, etc.

Una vez formada, es muy difícil que se modifique una actitud, ello depende en gran medida del hecho de que muchas creencias, convicciones y juicios se remiten a la familia de origen. En efecto, las actitudes pueden haberse formado desde los primeros años de vida y haberse reforzado después. Otras actitudes se aprenden de la sociedad, como es el caso de la actitud negativa ante el robo y el homicidio; por último otros dependen directamente del individuo.

(papalia, 2004)

Pese a todo, hay veces que las actitudes pueden modificarse, lo cual obedece a diversos motivos. Por ejemplo, una persona puede cambiar de grupo social y asimilar las actitudes de éste. Lo que en mayor grado puede cambiar una actitud es la información que se tiene acerca del objeto, hay teorías a las que se puede acudir para entender mejor lo planteado:

Teorías de la consistencia cognitiva. Según las teorías de la consistencia cognitiva, la incoherencia entre dos estados de conciencia hace que las personas se sientan incómodas. En consecuencia, cambian o bien sus pensamientos o bien sus acciones con tal de ser coherentes.

Teoría de la disonancia cognitiva. Festinger sostiene que siempre que tenemos dos ideas, actitudes u opiniones que se contradicen, estamos en un estado de *disonancia cognitiva* o desacuerdo. Esto hace que nos sintamos incómodos psicológicamente y por eso hemos de hacer algo para disminuir esta disonancia.

Otras situaciones que pueden producir disonancia cognitiva son aquellas en las que hacemos algo contrario a nuestras creencias más firmes sobre lo que es correcto y apropiado, cuando sostenemos una opinión que parece desafiar las reglas de la lógica,

cuando ocurre algo que contradice nuestra experiencia pasada o cuando hacemos algo que no va con nuestra idea sobre quiénes somos y para qué estamos.

De acuerdo con el análisis atributivo de la formación y cambio de actitudes. Las personas contemplan sus comportamientos y atribuyen lo que sientes a lo que hacen. Una serie de factores determinan la efectividad de la comunicación persuasiva para cambiar actitudes. Se incluyen la fuente del mensaje, el modo de expresarlo y las características de la audiencia.

Las actitudes son las manifestaciones de los sentimientos, pensamientos y predisposiciones del individuo para actuar en relación con algún aspecto de su ambiente. (Secor y Backman 1964)

Como se dijo anteriormente, las actitudes sociales están compuestas por variables interrecurrentes, compuestas por tres elementos:

1. El componente cognoscitivo.
2. El componente afectivo.
3. El componente relativo a la conducta.

Por tanto, los cambios a nivel de actitud deben estar encaminados en las siguientes áreas:

Cambios en el componente cognoscitivo: para que exista una actitud hacia un objeto determinado es necesario que exista también alguna representación cognoscitiva de dicho objeto. Las creencias y demás componentes cognoscitivos (el conocimiento, la manera de encarar al objeto, etc.) relativos al objeto de una actitud, constituyen el componente cognoscitivo de la actitud.

Cambio del componente afectivo: es el sentimiento a favor o en contra de un determinado objeto social; supongamos que por una desavenencia cognoscitiva real modificamos nuestra relación afectiva con una persona. El cambio registrado en este componente nos conducirá a emitir conductas hostiles hacia la persona, así como a atribuirle una serie de defectos capaces de justificar y de hacer congruente el cambio de nuestro afecto. De igual modo si por un motivo u otro nos empieza a gustar una persona que no nos gustaba anteriormente, todo aquello que era considerado como defectos pasan a ser percibido mucho más benignamente, e incluso como virtudes.

(www.elprisma.com/actitud)

Cambio en el componente relativo: la combinación de la cognición y el afecto como instigadora de conductas determinadas dada determinada situación.

La prescripción de una determinada conducta, como la que los padres exijan a los hijos ingresar a un colegio que a ellos no les gusta, pero que a juicio de los padres es más beneficioso para el futuro, puede traer como consecuencia una reorganización de los componentes cognoscitivos y afectivos, haciéndolos objetos de una actitud positiva por parte de los chicos.

(CAPITULO III)

Planteamiento Y Desarrollo Metodológico

El desarrollo metodológico planteado aquí se ajusta a las premisas teóricas y a los principios contemplados en la Ruta Metodológica, confirmando la postura política que el investigador adquirió en la planeación y ejecución de éste proyecto.

Condiciones previas

Las condiciones fundamentales que se tuvieron en cuenta en esta primera etapa, son las siguientes:

Identificación de las y los actores que participarán en la Investigación – Acción. En el proceso de Investigación – Acción, participaron de entidades como el: SENA, Universidad Tecnológica de Bolívar. (En el marco de el convenio interinstitucional, COOPERACION PARA EL EMPRENDIMIENTO, EMPRESARISMO Y OTRAS ACCIONES INTERADMINISTRATIVAS, mediante decreto 249 del 28 de enero de 2004)

Comunidades de los sectores: Rafael Núñez, 11 de Noviembre y Ricaurte del barrio Olaya Herrera en la ciudad de Cartagena de indias, un coordinador del Sena y un facilitador en practica social de la Universidad Tecnológica.

Establecimiento de los mecanismos participativos de reflexión y acción que se utilizaron en el proceso El día 30 de abril a partir de las 8 a.m., en el auditorio de la Universidad Tecnológica de Bolívar sede Ternera con asistencia de estudiantes de varios programas, docentes de la universidad y otros invitados se realizó la conferencia sobre la metodología e implementación de los Laboratorios Experimentales de Organización Socio empresarial (LEOS) con el fin de suministrar esta información a la comunidad universitaria.

Durante el evento se explicaron temas importantes como: Filosofía del proyecto, Justificación desde la teoría del conocimiento, en la que se resaltaba el propósito de atender al desarrollo comunitario Urbano, regulando el desarrollo informal de estas comunidades a través de estrategias socio-empresariales. En esta justificación se mostró

la necesidad de implementar una metodología que regulara estos procesos comunitarios. El expositor abordó diferentes conceptos sobre desarrollo, centrándose finalmente en un trabajo de equipo realizado en Chile, como representante del Sena. Este trabajo fue orientado por el premio Nóbel de Economía Alternativa Máx. Neef. De esta experiencia de equipo describió una matriz del desarrollo, desde el ser ontológico, compuesto por: el ser, el tener, el hacer, y el estar. Hasta el ser axiológico compuesto por: subsistencia, protección, afecto, participación entendimiento, creación, identidad, ocio, libertad; resaltando que el significado de los satisfactores del ser ontológico se interconectan e influencia al ser axiológico, los satisfactores son los que varían de acuerdo al contexto. Afirmó que el desarrollo requiere de la 1) Competitividad caracterizada por la generación de satisfactores. 2) La consistencia caracterizada por la estabilidad comunitaria. 3) Descibilidad caracterizada por decisiones, construcciones.

Describió ejemplos para comprender el significado de los satisfactores. El armamentismo es satisfactor destructivo, violador de una categoría axiológica como lo es la protección. La prostitución es un pseudo-satisfactor del afecto. El paternalismo inhibe la participación.

El expositor hizo una sinopsis en donde mostró las diferentes relaciones entre: necesidades fundamentales, niveles de conciencia, vivencias físicas y dialógicas, participación marco jurídico, auto-gestión, auto-dependencia, planeación, gestión del desarrollo, articulaciones orgánicas, equilibrio individual integrado a lo social, desarrollo para las personas, no para las cosas. Relacionó los conceptos de hombres, naturaleza, tecnología y sistémico. El expositor mostró durante el desarrollo de la actividad buen manejo Praxológico (integración de teoría-práctica), el expositor no alcanzó a desglosar todo el material, pero básicamente suministró la información pertinente para dar inicio a las actividades de la implementación de la metodología LEOS.

En esta etapa el practicante visito al coordinador del proyecto LEOS del Sena el día miércoles 3 de Mayo, en esta reunión el practicante solicito al jefe del proyecto las actividades a realizar en orden de prioridades, a lo cual el suministró las orientaciones pertinentes, adicionando información acerca de varias comunidades posibles para trabajar esta metodología, y nombrando los posibles líderes de cada comunidad.

La semana posterior a la fecha mencionada el practicante, aprovechando la ausencia del coordinador quien se encontraba en Antioquia se dirigieron a hacer contacto con las comunidades sugeridas abordándolas mediante algunos líderes comunitarios. Este proceso con las comunidades se hizo durante las 2 semanas siguientes, en las cuales a través de reuniones el practicante pudo observar mayor interés en la comunidad del sector 11 de noviembre y Rafael Núñez del barrio Olaya Herrera. A través de estas reuniones se acordó con la líder Roxana Marrugo programar una reunión con el coordinador del proyecto del Sena, para ampliar inquietudes surgidas de trabajos anteriores con la comunidad, en el marco de la construcción de la vía perimetral, lo cual se había gestionado en la convocatoria hecha por el Sena y Corvivienda para gestionar proyectos comunitarios, dicha gestión no había tenido continuidad y por ende los resultados fueron negativos.

El día martes 14 de Junio se realizó la reunión mencionada en las oficinas del coordinador de proyecto a las 5 p.m., con la participación de la líder mencionada, el jefe de proyecto y el practicante. Durante esta reunión la líder expuso las inquietudes del trabajo anterior en comunidad, quedando resueltas todas las dudas, la líder manifestaba que el hecho de comprometerse con su comunidad ameritaba que el proceso a iniciarse estuviera bien direccionado, razón por lo que todo debía ser con la verdad. Se abordó, además, lo relacionado con los recursos financieros para dar viabilidad a los diferentes proyectos propuestos; al respecto el coordinador informó sobre la existencia de una línea de crédito establecida por el gobierno en el marco de un concejo de gobierno realizado en Cartagena a través del cual quedó resuelta la figura fiduciaria para diligenciar todo lo relacionado a la financiación de proyectos comunitarios socio empresariales. Finalmente en la reunión se diseñó un formato de convocatoria (Ver anexo 1), para la primera reunión con la comunidad.

El día domingo 19 de junio el practicante realizó reconocimiento de los sectores mencionados anteriormente y de la vía Perimetral acompañado por varios jefes comunitarios, entre quienes estaban Roxana Marrugo, Álvaro Lemus (Jefe comunal del sector Rafael Núñez) y el Contador Público Carlos Eduardo Merlano de esta comunidad. En esta reunión expresaban su prioridad de gestionar proyectos alrededor de los 13.5 kilómetros de la vía Perimetral; a lo largo de ésta quedarán 8 metros libres, al lado de

ésta. Ellos consideran que les pertenecen y que su prioridad sería trabajar en proyectos relacionados con la construcción de ésta. Esta anotación era prioridad para los proyectos de reforestación de la vía Perimetral, para lo cual los funcionarios del Sena han expresado la voluntad de capacitar a todos los grupos comunitarios que estén en disposición. Durante esta reunión se les explicó detalladamente la metodología de los Laboratorios por parte del estudiante en práctica y los líderes manifestaron el interés de tener el material correspondiente al proyecto. Esta reunión finalizó con el inicio del proceso de invitación para la primera convocatoria a la comunidad, el que se extendió los días 22 y 23 de Junio en horas de la noche, abordando personalmente a cada jefe de familia en su propia casa, entregando información a grupos de mujeres, jóvenes, señores que se encontraban en la calle departiendo entre sí, explicando la temática de la reunión. En esta primera invitación se repartieron 170 formatos; el Sena exigía para la realización del laboratorio 150 personas, razón por la que el facilitador en práctica creyó pertinente distribuir el número de formatos mencionados.

Sobre Las Convocatorias

Primera convocatoria. El día 24 de Junio a las 7 pm. En la casa de acción comunal del sector 11 de Noviembre se realizó la primera convocatoria a la comunidad con una participación de 70 personas a quienes se les explicó el proyecto por parte del estudiante en práctica. En esta reunión se resaltó la importancia del número de personas (150) requeridas por el Sena para poder realizar el laboratorio, esto ameritó la petición por parte del practicante, de que cada persona presente trajera un invitado en la siguiente reunión.

En la segunda etapa de esta reunión el coordinador del Sena afianzó sobre el contenido del laboratorio enfatizando las reglas del juego.

Segunda convocatoria. El día 1 de Julio a las 7 p.m., en la casa de acción comunal del sector se realizó la segunda convocatoria a la comunidad con una asistencia de 87 personas, a lo que el equipo de trabajo conformado por: la jefe comunitaria, estudiante en práctica, y el coordinador del Sena exigieron a los asistentes la obligatoriedad de traer una persona para reunir el número establecido de personas.

En esta reunión se explicó nuevamente la metodología resaltando las reglas para poder participar en los laboratorios, esta reunión finalizó con la información de que no se realizarían los laboratorios en caso de no reunir el número de participantes.

Observación: hasta esta reunión se había observado un interés contundente en la población femenina.

Tercera convocatoria. El día 8 de Julio a las 7 p.m., en la casa de acción comunal del sector se realizó la tercera convocatoria a la comunidad con una asistencia de 187 personas. En esta reunión se explicó nuevamente

La metodología LEOS y las siete reglas de juego. Surgieron preguntas e inquietudes iguales a las anteriores reuniones, pues había asistentes nuevos que no conocían toda la información de anteriores reuniones. Durante todo el proceso de convocatoria el practicante recogió impresiones de grupos pequeños, que aún después de las diferentes aclaraciones seguían con ciertas dudas relacionadas con la dinámica del proceso, entre las cuales estaban como serían las A) Capacitaciones con relación a cada negocio B) Elaboración de los planes de negocios C) Financiación de proyectos. Estas preguntas se respondieron al final de la reunión por parte de un grupo de personas que conocen la temática y que se organizaron a partir de estos laboratorios.

El señor Raúl Alzendra, director ejecutivo de la corporación laboratorios de Colombia (CLEC) esta persona representó el liderazgo del laboratorio de las Palmeras. Informó sobre los créditos. José Taborda, presidente de la junta directiva de los laboratorios de Colombia, quien también dio información sobre acompañamiento en la elaboración de los planes de negocios. Rafael Betancourt, director de proyección social de la fundación Tecnológica de Comfenalco. Esta persona ofreció acompañamiento al laboratorio.

La reunión finalizó con una gran motivación en los participantes viendo resultados de las otras comunidades que habían vivido el proceso y que estaban representadas en las personas allí presentes se fijó la fecha de inicio (Julio 13).

Identificación de los diferentes contextos: (nombres, lugares, tiempos), que hicieron parte del proceso y estrategias Grupales:

✓ La primera sesión se centro en establecer las 7 reglas de juego contempladas en el manual de los LEOS, como compromiso fundamental para poder desarrollar el laboratorio. En la segunda sesión se desarrolló el tema: origen del trabajo. La tercera sesión abordó el tema sobre el origen del conocimiento. La cuarta sesión giró en torno a los elementos de la gestión administrativa. La quinta fue una continuación de los elementos de la gestión administrativa. En la sexta sesión se expuso las diferentes áreas del saber (saber académico, saber popular, y saber pertinente). La séptima; diálogo, reflexión y aceptación. La octava; productividad. La novena; identidad esencial e identidad cultural. En el mismo orden se desarrollaron los temas: vicios del método artesanal en la organización, enemigos pilares de la organización, organización, unidad y disciplina, la toma de decisiones, técnicas parlamentarias, la reunión, relación entre las organizaciones.

✓ En el marco de este laboratorio el investigador en práctica sirvió de facilitador en cuanto a los procesos de orientación y conformación de grupos de trabajos por ideas de negocios (ver anexo 8) involucrando actividades que fomentaran el grado de cohesión del grupo, acorde con los objetivos del laboratorio. Como también asesorando conflictos de grupos que surgieron a lo largo del proceso. En general los logros que alcanzo el investigador en práctica fueron:

1. se inicio Identificación de líderes potenciales para el proceso organizacional.

2. Se realizó un seguimiento motivacional de los participantes, atendiendo inquietudes, preguntas, orientaciones diversas concernientes a las necesidades de capacitación de los grupos.

3. se controló la asistencia de los participantes, y se divulgó periódicamente la estadística de asistencia, como indicador del nivel de

interés de los participantes en el laboratorio. Nota: el registro de asistencia arrojó los siguientes datos:

La asistencia durante el desarrollo del laboratorio fue la siguiente:

✓ 1 día	320 personas
✓ 2 día	323 personas
✓ 3 día	326 personas
✓ 4 día	287 personas
✓ 5 día	304 personas
✓ 6 día	273 personas
✓ 7 día	300 personas
✓ 8 día	281 personas
✓ 9 día	235 personas
✓ 10 día	267 personas
✓ 11 día	285 personas
✓ 12 día	271 personas
✓ 13 día	280 personas
✓ 14 día	276 personas
✓ 15 día	290 personas

4. Se apoyó a la comunidad en la gestión de solución de problemas que se presentaron de desintegración de grupos, por conflictos personales e intereses de capacitación y de comunicación.

5. Se gestionó el proceso y organización que originó la junta directiva del laboratorio.

6. Retroalimentación diaria con el equipo de trabajo del laboratorio. Relacionadas con las diversas preguntas que hacían los participantes.

7. Se orientó a los grupos poco cohesionados a cerca de las diferentes propuestas de negocio; Conociendo cuáles son sus procesos cognitivos y actitudes que le habían impedido agruparse; en miras a conformar grupos más sólidos.

8. Promovió y coordinó con la junta y los participantes las actas y cartas de solicitud de capacitaciones, que fueron presentadas en la mesa de concertación con las diferentes autoridades distritales, departamentales, nacionales e institucionales; que sirvieron como escenario estratégico para la viabilidad de los diferentes planes de negocio.

✓ Además de lo anterior el grupo deberá cuestionarse acerca de que otros problemas o necesidades atenderá directa o indirectamente la misión del grupo, y que beneficios a corto, mediano y largo plazo generará el cumplir con la misión del grupo.

Aquí se hizo énfasis en como es indispensable que antes de que la comunidad inicie proyectos de negocios en grupo; primero se aclararan si ellos están auto reconocidos y conocidos entre ellos para poder tener unos sentimientos de armonía y de paz consigo mismo lo cual redundaría en la sostenibilidad de los proyectos de negocios.

Productos Del Anterior Proceso: Mesa De Concertaciones

Objetivos

1. Dar a conocer los diferentes planes de ideas de negocios, instituciones que financien proyectos y capaciten a las personas.
2. Dotar de herramientas a los participantes para organizar trabajo en equipo y presentarlos en público.

Indicadores de logro

Los participantes lograrán exponer en 5' su plan de idea de negocio, aplicando las destrezas adquiridas en el ejercicio de simulación previamente realizado en las actividades de desarrollo humano, para que del impacto en dichas exposiciones, se logre que las instituciones presentes den respuestas de capacitación y de asesoría en la financiación de proyectos.

Comités de trabajo.

1. Relaciones pública.
2. coordinación del programa.
3. Comité de agradecimiento.
4. Comité artístico.
5. Comité de culinaria.
6. Decoración.
7. Recepción.
8. Finanzas.

Exposición de los planes de ideas de negocios:

1. Fundación para la administración de servicios de atención en salud.
2. Proyecto de panadería y repostería pan pa ya.
3. Artesanías producciones caribe playa.
4. Proyecto de capacitación y comercialización de productos químicos “superquin”.
5. Proyecto de culinaria Cartagena y sus ricuras.
6. Restaurante manglares de la heroica.
7. Proyecto de electrónica “compuelectronic”.
8. Proyecto de Ludo teca” mundo feliz”.
9. Empresa asociativa de la construcción”eascont”.
10. Empresa asociativas de pescadores artesanales”del yanez”.

11. Proyecto de arborización de la vía perimetral de Cartagena “grupo arborizar”.

12. (Este punto de la programación se alterna con las muestras artísticas (ver video, anexo 9)
 - a. Firma de actas de compromiso.
 - b. Exposición de muestras artesanales.
 - c. Degustación de comidas por parte de los grupos de culinaria.
 - d. Cierre del evento a cargo de los diferentes delegados institucionales.
 - e. Baile de integración.

(CAPITULO IV)

El Desarrollo Del Proceso

El desarrollo del proceso enmarcado en el modelo I.A.P se articula alrededor de los siguientes puntos:

Identificación de la situación, de la problemática o del desafío

Medio propuesto: Taller

Desarrollo del laboratorio LEOS y simultáneamente se realizó la aplicación de instrumentos diagnósticos, incluyendo perfil de la comunidad.

Su objetivo es:

- Que el grupo que participa en la investigación haga un diagnóstico de la situación, esto es lo que se denomina **Problematización de la situación**. Se establecerá un árbol de la problemática, se priorizarán situaciones y se establecerán rutas de acceso.

Es en los sectores mencionados se presentan problemáticas caracterizadas por la misma comunidad y por el investigador que inciden en el comportamiento individual y colectivo, tales como: analfabetismo, violencia intrafamiliar, problemas socio-ambientales, económicos, entre otros; evidenciándose falencias biopsicosociales, en las cuales todos los actores responsables de un mejor estar de la ciudad deben realizar las intervenciones adecuadas.

Por ser habitantes llamados “los pobres” de la ciudad, quienes conforman la zona sur oriental, hacia allá se fue el daño, ecológico, ambiental que ha repercutido en la salud, en la epidemiología de estas comunidades (ver anexo 6) no hubo otra opción, otro estudio que protegiera el modelo Biopsicosocial de la ciénega de la virgen. En otras palabras no se puede ser pobre, esto ha tenido un alto costo. Esta es la zona de la ciudad que registra la mayor estadística de niños con trastornos cerebrales para el aprendizaje

(el Universal, 3 de Enero 2005), como también la alta inseguridad por las pandillas. Las deficiencias ambientales para el desarrollo humano se corroboran aquí en esta investigación, en su impacto de predisposición a la enfermedad mental o al deterioro psicológico. (Cochrane, 1983).

Los registros del perfil de la comunidad reflejan que el problema numero 1 es el desempleo, aspecto que coincide con las cifras de aumento de la pobreza y la indigencia en un 74.7% lo que también genera altas tasas de desempleo (DANE 2004)

En cuanto a pobreza educativa, llama la atención que el 40% de la población intervenida son bachilleres y el 11.2% tiene formación técnica, el 5% educación superior. En este aspecto aquí habría un poco de divergencia parcial con el apunte del marco teórico que afirma que el analfabetismo se encuentra en las capas mas pobres de la sociedad. (Ramírez N, 2000), para el caso de esta comunidad, esta afirmación no es precisa, se logra entrever el desequilibrio que se produce cuando las políticas educativas no están integradas a las políticas generales del desarrollo.

A continuación se presentan los resultados obtenidos a partir de la aplicación del Instrumento adaptado y simplificado del FES. (Escala Social Familiar) a una muestra de 100 personas pertenecientes a los sectores 11 de Noviembre, Ricaurte y Rafael Núñez del Barrio Olaya Herrera de la ciudad de Cartagena de Indias - Colombia.

Para efectos de la presentación, dichos resultados se han organizado de acuerdo con las tres dimensiones del instrumento; a saber: (1) Mantenimiento de la Relación familiar con las tres Sub escalas; Cohesión, Expresividad y Conflicto. (2) Desarrollo con las sub escalas: Autonomía, Actuación, Intelectual cultural, Social recreativa y Moralidad religiosa. (3) Estabilidad con las sub escalas de Organización y control.

Resultados del instrumento

Sub-escala 1. Relación familiar , cohesión, Expresividad y Conflicto: 1, 2, 6, 9, 10, 14, 15, 18,19, 23, 26, 29, 32, 33 y 37.

Tabla 2.

Resultados obtenidos por los participantes en los ítems 1, 2, 6, 9, 10, 14, 15, 18 y 19

Preguntas	Respuestas	No. de Personas	% de la población
1. En mi familia nos ayudamos a apoyarnos realmente unos a otros	VERDADERO	90	90%
	FALSO	10	10%
2. los miembros de mi familia guardan a menudo sus sentimientos para si mismos	VERDADERO	48	48%
	FALSO	52	52%
6. En casa hablamos abiertamente de lo que nos parece o queremos	VERDADERO	77	77%
	FALSO	23	23%
9. Todos nos esforzamos mucho en lo que hacemos en casa	VERDADERO	74	74%
	FALSO	26	26%
10. En casa a veces nos enfadamos tanto que golpeamos o rompemos algo	VERDADERO	39	39%
	FALSO	61	61%
14. En mi familia hay un fuerte sentimiento de unión	VERDADERO	75	75%
	FALSO	25	25%
15. En mí casa comentamos nuestros problemas personales	VERDADERO	69	69%
	FALSO	31	31%
18. Cuando hay que hacer algo en casa es raro que se ofrezca algún voluntario	VERDADERO	53	53%
	FALSO	47	47%
19. Las personas de nuestra	VERDADERO	35	35%

familia nos criticamos frecuentemente de mala forma	FALSO	65	65%
---	-------	----	-----

Tabla 3.

Resultados obtenidos por los participantes en los ítems 23, 26, 29, 32, 33 y 37.

	VERDADERO	68	68%
23. En mi familia cuando uno se queja siempre hay otro que se siente afectado	FALSO	32	32%
26. En mi familia a veces nos paleamos a golpe	VERDADERO	73	73%
	FALSO	27	27%
29. Los desacuerdo nos esforzamos por suavizar y mantener la paz	VERDADERO	31	31%
	FALSO	69	69%
32. Realmente nos llevamos bien unos a otros	VERDADERO	70	70%
	FALSO	30	30%
33. Generalmente tenemos cuidado con lo que nos decimos	VERDADERO	44	44%
	FALSO	56	56%
37. Creemos que no se consigue mucho alzando la voz	VERDADERO	30	30%
	FALSO	70	70%

Tal y como puede observarse en la tabla 2 y 3 los resultados obtenidos en los ítems que componen la primera subescala del FES, indican que:

El 90% de las familias se apoyan y ayudan unos a otros; mientras que el 10% no lo hace. Para el 52 % de los miembros de las familias es falso que guarden a menudo sus sentimientos para si mismo; frente a un 48% que verdaderamente lo hace.

El 77% verdaderamente dice que hablan abiertamente de lo quieren o les parece; frente a un 23% que expresa que esto es falso.

El 74% verdaderamente se esfuerza mucho de lo que hacen en casa; frente a un 26% que expresa que es falso.

Para el 61% es falso que en casa se enfaden tanto, que golpeen o rompan algo; mientras que un 39% dice que es verdadero.

El 75% considera que verdaderamente en su familia existe un fuerte sentimiento de unión; mientras que un 25% expresa que es falso.

El 69% expresan que verdaderamente comentan sus problemas personales; mientras que un 31% expresa que es falso.

El 53% expresa que verdaderamente cuando hay que hacer algo en casa, es raro que se ofrezca un voluntario; frente a un 47% expresa que esto es falso.

El 65% expresa que verdaderamente en sus familias se critican de mala forma; frente a un 35% dice que es falso. El 68% dice que verdaderamente cuando uno se queja siempre hay otro que se siente afectado; mientras que un 32% dice que es falso.

El 73% expresa que verdaderamente en sus familias a veces se pelean a golpes; mientras que un 27% dice que es falso.

Para el 69% es falso que en los desacuerdos se esfuerzan por suavizar y mantener la paz; mientras que un 31% expresa que verdaderamente si lo hacen.

Un 70% expresa que verdaderamente se llevan bien unos con otros; frente a un 30% expresa que es falso.

Para un 56% es falso que generalmente tengan cuidado con lo que se dicen entre si; mientras que un 44% verdaderamente lo hace.

Para un 70% es falsa la creencia de que no se consigue mucho alzando la voz; mientras que un 30% dice que es verdadera la afirmación.

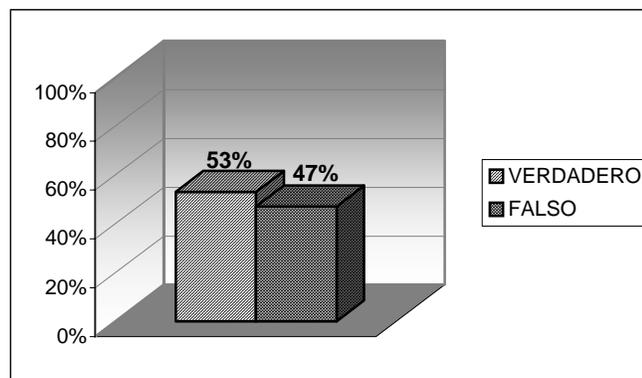


Figura 2.

Relación; Mantenimiento de la cohesión, la expresividad y manejo de conflicto.

Subescala 2:Desarrollo, Autonomía, Actuación, Intelectual cultural, Social recreativa, Moralidad-Religiosidad : 3, 4, 7, 11, 12, 13, 16, 20, 21,24, 25, 28, 30, 34, 35, 38, 40, 41, 42 y 43

Tabla 4.

Resultados obtenidos por los participantes en los ítems 3, 4, 7, 11, 12, 13, 16 y 20

Preguntas	Respuestas	No. de Personas	% de la población
3. ningún miembro de mi familia decide por su cuenta	VERDADERO	58	58%
	FALSO	42	42%
4. pasamos en casa la mayor parte de nuestro tiempo libre	VERDADERO	80	80%
	FALSO	20	20%
7. Para mí familia es muy importante triunfar en la vida	VERDADERO	94	94%
	FALSO	6	6%
11. Para nosotros no es muy importante el dinero que gane cada uno	VERDADERO	57	57%
	FALSO	43	43%
12. En mi familia es muy importante aprender algo nuevo o diferente	VERDADERO	95	95%
	FALSO	5	5%

	VERDADERO	44	44%
13. En mi casa una sola persona toma la mayoría de las decisiones	FALSO	56	56%
16. nosotros aceptamos que halla competencia y gane el mejor	VERDADERO	46	46%
	FALSO	54	54%
20. En mi familia las personas muy poco tienen vida privada e independiente	VERDADERO	55	55%
	FALSO	45	45%

Tabla 5

Resultados obtenidos por los participantes en los ítems 21,24, 25, 28, 30, 34, 35, 38, 40, 41, 42 Y43

21. Nos esforzamos en hacer las cosas cada vez mejor	VERDADERO	94	94%
	FALSO	6	6%
24. Ninguno de nosotros participamos en actividad recreativas	VERDADERO	42	42%
	FALSO	58	58%
25. En las decisiones familiares todas las opiniones tienes el mismo valor	VERDADERO	59	59%
	FALSO	41	41%
28. Los temas de pago y dinero se tratan abiertamente	VERDADERO	71	71%
	FALSO	29	29%

30. asistimos abecés a cursos o clases por afición o por interés	VERDADERO	47	47%
	FALSO	53	53
34. Es difícil ser independiente sin herir los sentimiento de los demás	VERDADERO	63	63%
	FALSO	37	37%
35. Ver televisión es mas importante que leer	VERDADERO	30	30%
	FALSO	70	70%
38. Nuestra principal forma de diversión es ver televisión o escuchar música	VERDADERO	55	55%
	FALSO	45	45%
40. En mi casa no rezamos en familia	VERDADERO	44	44%
	FALSO	56	56%
41. A menudo hablamos del sentido religioso de la navidad, la pascua y otras fiestas	VERDADERO	72	72%
	FALSO	28	28%
42. No creemos en el cielo ni en el infierno	VERDADERO	10	10%
	FALSO	90	90%
43. En mi casa leer la Biblia es algo muy importante	VERDADERO	70	70%
	FALSO	30	30%

Tal y como puede observarse en la tabla 4 Y 5 los resultados obtenidos en los ítems que componen la segunda subescala del instrumento adaptado del FES, indican que:

El 58% de los miembros de la familia verdaderamente decide por su cuenta; frente a un 42% dice ser falso.

El 80% dice que verdaderamente pasan en casa la mayor parte de su tiempo libre; mientras que el 20% dice que es falso.

El 94% de las familias dice que verdaderamente es importante triunfar en la vida; frente a un 6% que expresa que es falso.

El 57% dice que verdaderamente no es muy importante el dinero que gane cada uno; mientras que un 43% expresa que es falso.

El 95% dicen verdaderamente es importante aprender algo nuevo o diferente; mientras que un 5% expresa que es falso.

Para el 56% es falso que en sus casas solo una persona tome la mayoría de las decisiones; frente a un 44% expresa que es verdadero.

Para el 54% es falso que ellos acepten que haya competencias y que gane el mejor; mientras que el 46% expresan que es verdadero.

El 55% de los miembros de las familias dice que verdaderamente no tienen vida privada e independiente; frente a un 45% dice que es falso.

El 94% dice que verdaderamente se esfuerzan en hacer las cosas cada vez mejor; mientras que un 6% dice que es falso.

Para el 58% es falso que ellos no participen en actividades recreativas; mientras que un 42% verdaderamente si lo hace.

El 59% dice que verdaderamente en las decisiones familiares todas las opiniones tienen el mismo valor; mientras que un 41% dice que es falso.

El 71% dice que verdaderamente los temas de pago y dinero se tratan abiertamente; frente a un 29% dice que es falso.

Para el 53% es falso que asistan a veces a cursos o clases por afición o por interés; frente a un 47% dice que verdaderamente lo hacen.

El 63% expresa que verdaderamente es difícil ser independiente sin herir los sentimientos de los demás; frente a un 37% expresa que es falso.

El 30% considerar verdaderamente que ver televisión es mas importante que lee; y un 70% dice que es falso.

Un 55% dice que verdaderamente la principal forma de diversión es ver televisión o escuchar música; frente a un 45% dice que es falso. Para el 56% es falso que en sus casas no rezan en familia y un 44% dice que es verdadero.

El 72% expresa que verdaderamente hablan a menudo del del sentido religioso de la navidad y de otras fiestas religiosas; mientras que el 28% dice que es falso.

Para el 90% es falso que no creen en el cielo ni en el infierno; mientras que el 10% dice que es verdad.

El 70% expresa que leer la Biblia es muy importante; mientras que un 30% dice que es falso.

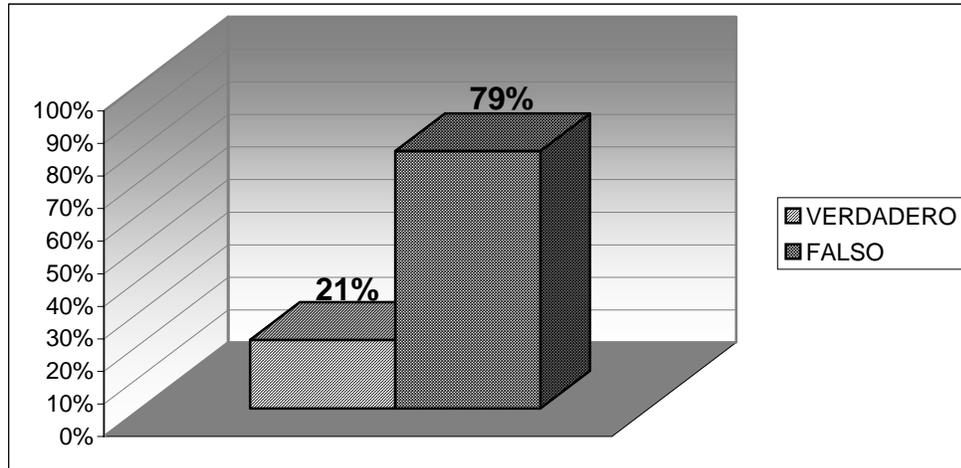


Figura 3.

Desarrollo; Autonomía, Actuación, Intelectual cultural, Social recreativa, Moralidad-Religiosidad

Tabla 6

Resultados obtenidos por los participantes en los ítems 5, 8, 17, 22, 27, 31, 36 y 39.

Preguntas	Respuestas	No. de Personas	% de la población
5. En mi familia tenemos reuniones obligatorias muy pocas veces	VERDADERO	47	47%
	FALSO	53	53%
8. En nuestra familia hay pocas normas que cumplir	VERDADERO	40	40%
	FALSO	60	60%
17. En mi familia la puntualidad es muy importante	VERDADERO	78	78%
	FALSO	22	22%

22. Se da mucha importancia al cumplimiento de las normas	VERDADERO	62	62%
	FALSO	38	38%
27. Hay poco espíritu de grupo	VERDADERO	63	63%
	FALSO	37	37%
31. Están definida claramente las tareas de las personas	VERDADERO	70	70%
	FALSO	30	30%
36. El dinero no se administra con mucho cuidado	VERDADERO	43	43%
	FALSO	57	57%
39. En mi familia el que comete la falta tendrá su castigo.	VERDADERO	53	53%
	FALSO	47	47%

Tal y como puede observarse en la tabla 6 los resultados obtenidos en los ítems que componen la tercera subescala simplificada del FES, indican que: para el 53% es falso que tengan reuniones obligatorias en la familia; frente a un 47% expresa que verdaderamente si lo hacen.

Para el 60% es falso que en su familia haya pocas normas que cumplir; mientras que un 40% expresa que es verdadero.

El 78% expresa que verdaderamente la puntualidad es muy importante; mientras que un 22% expresa que es falso.

El 62% dice que verdaderamente se da mucha importancia al cumplimiento de las normas; mientras que un 38% dice que es falso.

El 63% admite que verdaderamente hay poco espíritu de grupo; frente a un 37% dice que es falso.

El 70% dice que verdaderamente están definidas las tareas de las personas; mientras que un 30% dice que es falso.

Para el 57% es falso que el dinero no se administre con cuidado; frente a un 43% expresa que es verdadera esta afirmación.

El 53% dice que verdaderamente en la familia el que comete la falta tendrá su castigo; frente a un 47% dice que es falso.

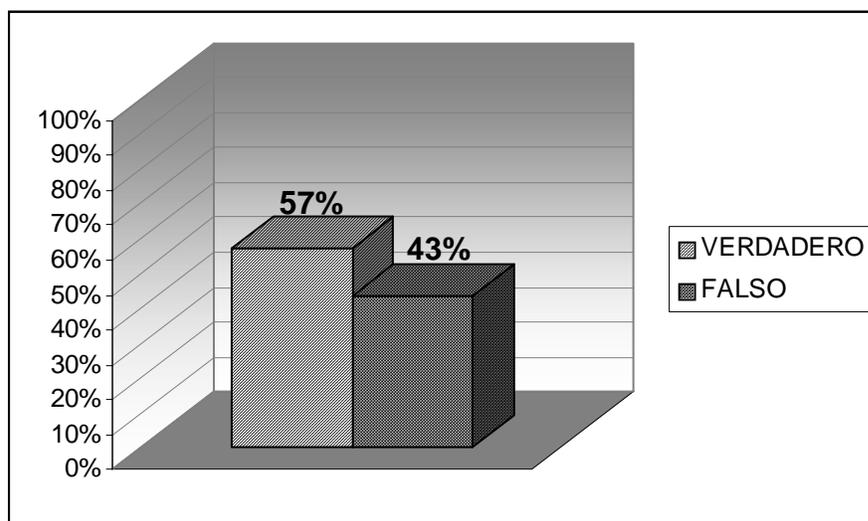


Figura 4.

Estabilidad; Mantenimiento de la organización y control.

Ampliación del Diagnóstico: recopilación de datos; como estrategias para complementar la información recopilada en el punto de identificación de la problemática:

Medio Propuesto: Terreno

Los objetivos de esta segunda recopilación de datos son:

- Intercambiar ideas con todos los actores y actoras implicados

➤ Recolectar nuevos datos sobre el terreno

Observando la tabla del anexo número 4, con relación a la evaluación del aspecto psicosocial de la comunidad, el 51% reveló que siempre al estar confinado en una cama tendría a alguien que lo apoyara, el 19% reveló que algunas veces; el 14% expresó que la mayor parte del tiempo; 11% respondió que muy pocas veces; el 5% de las personas respondieron que nunca hay alguien que lo pudiera apoyar en caso de estar confinado a una cama.

Respecto al segundo ítem el 40% expresó que siempre hay alguien con quien puede contar para ser escuchada; el 25% expresó que algunas veces; el 17% muy pocas veces; el 16% dijo que la mayor parte del tiempo, en cambio el 2% expresó que nunca contaba con alguien que lo escuchara.

Al tercer ítem el 41% respondió que siempre hay alguien que les de un buen consejo en momento de crisis; el 22% dijo que algunas veces; el 20% la mayor parte del tiempo; el 14% expresó que muy pocas veces mientras que el 3% respondió que nunca.

El 39% de los participante expresó que siempre hay alguien que lo acompañe al médico en caso de necesitarlo; el 20% dijo que algunas veces; el 17% expresó que la mayor parte del tiempo mientras que un 12% manifestó que muy pocas veces y otro 12% expresó que nunca contaba con alguien que lo acompañara al médico.

El 66% dijo que siempre alguien le demuestra amor y afecto; el 14% expresó que la mayor parte del tiempo; el 8% que algunas veces; el 7% que muy pocas veces y el 5% manifestó que nunca tienen alguien que le demuestra amor.

El 44% manifiesta que siempre hay alguien con quien pasar un buen momento; el 26% dijo que la mayor parte del tiempo; el 20% manifestó que algunas veces; el 5% que muy pocas veces y otro 5% manifestó que nunca.

El 35% expresó que siempre hay alguien que le de información y que le ayude a entender una información; el 30% que algunas veces; el 17% que la mayor parte del tiempo, mientras que el 3% manifestó que muy pocas veces y un 5% expresó que nunca.

El 44% dijo que siempre hay alguien con quien puede hablar o confiarle algo en cuanto a sus problemas; un 20% expresó que algunas veces; un 20% que muy pocas veces y un 4% dijo que nunca tenían a alguien.

Un 56% expresó que alguien lo abrazaba; un 14% que muy pocas veces; un 13% que la mayor parte del tiempo, un 11% reveló que algunas veces mientras que un 6% dijo que nunca tenía a alguien que lo abrazara.

El 29% expresó que siempre hay alguien con quien pueden reunirse para relajarse; el 26% expresó que la mayor parte del tiempo; al igual que un 26% que algunas veces; un 12% que muy pocas veces mientras que un 7% que nunca tienen a alguien con quien pueden reunirse para relajarse.

El 49% que siempre hay alguien que le prepare sus alimento cuando el no puede hacerlo por si mismo; un 17% expresó que la mayor parte del tiempo; un 15% dijo que algunas veces; un 11% expresó que nunca mientras que un 9% expresó que muy pocas veces.

Un 32% expresó que siempre hay alguien que lo aconseje; un 24% expresó que algunas veces; el 22% dijo que la mayor parte del tiempo; un 15% que muy pocas veces y un 6% expresó que nunca.

El 30% dijo que siempre hay alguien con quien hacer cosas y despejar la mente; un 29% expresó que algunas veces; un 23% dijo que la mayor parte del tiempo; un 13% expresó que muy pocas veces, mientras que un 5% dijo que nunca.

Un 45% dijo que siempre hay alguien que le ayude a hacer los quehaceres diarios si estuviera enferma; un 16% expreso que la mayor parte del tiempo; un 15% que algunas veces; un 14% dijo que muy pocas veces y un 10% que nunca.

Un 41% dijo que siempre tenían a alguien con quien compartir sus preocupaciones y temores; un 22% que muy pocas veces; un 14% que la mayor parte de tiempo; un 13% que algunas veces y un 10% expresó que nunca.

En base a los datos anteriores se diseñaron y ejecutaron las actividades del programa (que en su total fueron 13), las cuales consistieron en, conferencias, conversatorios, talleres y una mesa de concertaciones (Ver video y anexo 7),

(CAPITULO V)

Plan

El plan se estableció bajo las siguientes condiciones:

1. Las y los actores investigadores, expresaron las situaciones a afectar en términos de metas, estas deberían cumplir con el criterio de medición
2. Las y los actores investigadores establecieron objetivos, expresaron cada factor identificándolos en términos de objetivos.
3. Las y los actores investigadores plantearon actividades o eventos para alcanzar los objetivos: se identificaron responsables y tiempos
4. Las y los actores investigadores establecieron un proceso de evaluación. Se indicaron los instrumentos o medios para evaluar cada una de las actividades o eventos.

Programa General A Desarrollar

Factor de Riesgo	Objetivo	Meta	Actividades
Desconocimiento de las capacidades propias de cada persona y su valía como tal	Facilitar el autoconocimiento de los participantes	Reconocimiento de las capacidades propias y de las demás personas	Taller de autoestima
			Taller: liderazgo
			Conversatorio sobre manejo del tiempo y priorización de actividades
Dificultad en la interacción con los	Promover el establecimiento de	Avance hacia mejoramiento en	Taller : indicadores de violencia

interacción con los miembros del grupo y familia	establecimiento de patrones de comunicación que posibiliten relaciones armónicas y funcionales entre las personas	mejoramiento en el trato con miembros de la familia, grupos de trabajo y comunidad.	Conferencia sobre reconocimiento afectivo
			Taller de Asertividad
			Taller de habilidades sociales
			Taller: “modelos de comunicación”
Incapacidad para manejar problemas y conflictos	Desarrollar capacidades para afrontar adecuadamente problema y desacuerdos en	Avanzar hacia la solución adecuada de problemas	Taller: Trabajo en equipo
			Conferencia: “técnica de solución de problemas”
			Taller: toma de decisiones
			Taller: Negociación de Conflicto
Desconocimiento de ideas de negocio por parte de instituciones que financien proyectos y capaciten	Dar a conocer los diferentes planes de ideas de negocios instituciones que financien proyectos y capaciten a las personas	Establecer contactos para capacitación y financiación de los proyectos diseñados	Mesa de concertaciones

Cronograma De Actividades Diseñado Con La Participación De La Comunidad

<i>Fecha</i>	<i>Actividad</i>	<i>Responsable</i>
Junio 24 a 28	Aplicación de instrumentos y ficha de datos generales	Facilitadores
Junio 30 a julio 12	Organización y análisis de la información	Facilitadores
Julio 13 al 28	Conversatorio sobre manejo del tiempo y priorización de actividades, en el marco del laboratorio LEOS	Facilitadores
2 y 5 de agosto	Taller de Autoestima	Facilitadores
9 y 11 de agosto	Conferencia: reconocimiento afectivo	Facilitadores
16 y 18 de agosto	Taller sobre liderazgo	Facilitadores
23 y 25 de agosto	Preparación de mesa de concertaciones (destrezas organizativas)	Facilitadores
27 de agosto	Realización de mesa de concertaciones	Comunidad
30 agosto y 1 de septiembre	Taller de Asertividad	Facilitadores
6 y 8 de septiembre	Taller: indicadores de violencia	Facilitadores
13 y 15 de septiembre	Taller: modelo de comunicación	Facilitadores
27 y 29 de septiembre	Taller sobre habilidades sociales	Facilitadores
4 y 6 de octubre	Taller: Trabajo en equipo	Facilitadores
11 y 13 de octubre	Conferencia: “técnica de solución de problemas”	Facilitadores
18 y 20 de octubre	Taller: toma de decisiones	Facilitadores
25 y 27 de octubre	Taller: Negociación de Conflicto	Facilitadores
3 de noviembre	Evaluación de los objetivos planteados, e impacto y alcances del proyecto en la comunidad	Facilitadores

Cronograma De Actividades Desarrollado.

<i>Fecha</i>	<i>Actividad</i>	<i>Responsable</i>
Junio 24 a 28	Aplicación de instrumentos y ficha de datos generales	Facilitadores
Junio 30 a julio 12	Organización y análisis de la información	Facilitadores
Julio 13 al 28	Conversatorio sobre manejo del tiempo y priorización de actividades, en el marco del laboratorio LEOS	Facilitadores
2 y 5 de agosto	Taller de Autoestima	Facilitadores
9 y 11 de agosto	Conferencia: reconocimiento afectivo	Facilitadores
16 y 18 de agosto	Taller sobre liderazgo	Facilitadores
23 y 25 de agosto	Preparación de mesa de concertaciones (destrezas organizativas)	Facilitadores
30 agosto y 1 de septiembre	Explicación del Macroproyecto de desarrollo de FONADE – SENA	Dr. Rafael Morales
6 y 8 de septiembre	Terapia colectiva sobre el perdón	Fundación Actuar por Bolívar
13 y 15 de septiembre	Sorteo de problemas previos a la mesa de concertaciones	Facilitadores
Septiembre 24	Realización de mesa de concertaciones	Comités de trabajo
27 y 29 de septiembre	Taller de Asertividad	Facilitadores
4 y 6 de octubre	Taller: indicadores de violencia	Facilitadores
11 y 13 de octubre	Taller: modelo de comunicación	Facilitadores
18 y 20 de octubre	Taller sobre habilidades sociales	Facilitadores
25 y 27 de octubre	Taller: Trabajo en equipo	Facilitadores
3 de noviembre	Conferencia: “técnica de solución de problemas”	Facilitadores
17 y 22 de noviembre	Taller: toma de decisiones	Facilitadores
24 y 29 de noviembre	Taller: Negociación de Conflicto	Facilitadores

30 de noviembre.	Evaluación de los objetivos planteados, e impacto y alcances del proyecto en la comunidad	Facilitadores
------------------	---	---------------

Desarrollo Del Plan Con La Participación De Los Actores Sociales

El plan de capacitación concertado con la comunidad contempló las siguientes temáticas (cada taller puede consultarse en la tercera parte de éste documento. ANEXOS):

Taller sobre Asertividad

Taller de Liderazgo

Taller de Habilidades Sociales

Taller sobre Violencia

Taller: Modelos de Comunicación

Conferencia sobre Reconocimiento Afectivo

Taller de crecimiento personal: Autoconocimiento

Taller de trabajo en equipo

Taller: toma de decisiones

Taller: negociación de conflictos

(CAPITULO VI)

Los Resultados Sobre Impacto Del Proyecto Frente Al Proceso De Formación

A continuación se presentan los resultados obtenidos a partir de la aplicación del Instrumento diseñado por el investigador para la evaluación del impacto del proyecto en la comunidad.

Para efectos de la presentación, y medición, dichos resultados se han organizado de acuerdo con las cinco categorías del instrumento; a saber: (1) Organización En cuanto a esta se realizaron cuatro preguntas, las cuales evaluaban puntualidad, uso del tiempo, instalaciones físicas y orden del programa. (2) Presentación: esta categoría evaluó consecución de objetivos, claridad en los temas, participación- discusión de la comunidad y utilidad de los temas. (3) Contenido en esta categoría se evaluó novedad en los temas, satisfacción sobre lo visto, actitud para futuros situaciones de capacitación, propuestas acerca de la profundización de los temas (4) Metodología: se evaluó todo lo relacionado a los métodos didácticos, la motivación de la temática por parte de los investigadores, respuestas a las satisfacción de las expectativas de los participantes y recursos didácticos (5) Cambio de actitudes: esta categoría fue considerada altamente relevante por los investigadores para evaluar algunos cambios en el comportamiento de los participantes a partir de la intervención Psicosocial. Se evaluó la importancia de la capacitación con relación a las necesidades de desarrollo personal y comunitario, aplicación de dichos conocimientos en su entorno de (pareja, hijos, proyecto de vida), evaluación acerca de la calidad de los conocimientos adquiridos.

Como ya se describió en otro aparte de resultados, estamos ante una comunidad que establece relaciones humanas cálidas pero que se le dificulta el manejo de patrones asertivos ante los conflictos; pues bien durante la actividad del careo amoroso no se dificultó expresar afecto hacia el otro. Se manifestaron las emociones y se hizo discriminación con respecto al afecto. Se hizo retroalimentación de la importancia que tienen las emociones en la salud somática y mental, los participantes comprendieron que estas deben cumplir su ciclo a partir del sentir y la expresión, haciendo las relaciones humanas más armónicas. Se reforzó la trascendencia de la expresión del afecto; de cómo

este fluye, se traslada e incide en el desarrollo cerebral y de la personalidad y como el afecto puede jugar un papel vital en el trabajo de desarrollo de la comunidad.

Se realizaron 9 talleres cuyas temáticas fueron: autoestima y autodesarrollo, liderazgo, comunicación asertiva, indicadores de violencia, modelos de comunicación, habilidades sociales, trabajo en equipo, toma de decisiones y finalmente, negociación y solución de conflicto, . Estos talleres se desarrollaron cada uno de ellos en dos sesiones de 2 horas.

En cuanto al taller sobre liderazgo, el nivel de interpretación que realizaron los participantes sobre los 3 textos; fue excelente. Las funciones que se distribuyeron para la actividad de grupo, fueron ejecutadas y rotadas. Esto llevó a un mejor conocimiento de grupo y de toda la comunidad. El hecho de que esta temática fue abordada desde los conceptos de liderazgo como proceso y no como líder, posibilitó el escenario para que semanas después se vieran cambios actitudinales, aparecieron personas con marcadas características para el liderazgo. Las participaciones en los talleres aumentaron, el cumplimiento de tareas de rutinas del grupo fue mejorando. La forma como trabajaron los comités durante la preparación y ejecución de la mesa de concertación fue un ejemplo de este logro (ver anexo 9).

Por otra parte, en el taller de comunicación asertiva fue muy útil la estrategia de que la comunidad se haya dividido (por libre decisión de los participantes) en tres grupos conformados por personas: pasivas, asertivas, agresivas y poder identificar los patrones de conductas verbales y no verbales de cada estilo; esto produjo en los participantes una revisión inmediata de cual era el patrón de comunicación dominante con el que venían afrontando la vida relacional y en especial los conflictos.

Algunas personas, se cambiaron de grupo hasta llegar a ubicarse en el grupo en donde más se identificaban a partir de los indicadores de cada estilo comunicacional.

En la primera ubicación el grupo de los agresivos fue mayoritario y en las segunda reubicación continuo siendo el grupo mayor seguido del grupo de los pasivos. El grupo de los asertivos fue el menor y no tuvo cambios significativos.

En el proceso de exposición de ejemplos y vivencias por parte de los participantes se pudo identificar algunas personas sobresalientes en su nivel de agresividad. A estas personas se les dio participación y muy sutilmente se les fue

interviniendo en grupo y más tarde ellas pasaron a ser colaboradoras del proceso de capacitación. Al final de esta experiencia los participantes quedaron en su propia tarea de seguir rompiendo hábitos que impidan la construcción de la Asertividad.

El siguiente taller a desarrollar, fue el taller de indicadores de violencia. En este taller la comunidad aumento su nivel de conciencia, de que ellos son una comunidad violenta. Cuando se trabajó la matriz de indicadores de violencia aplicada a la estructura familiar y de personalidad; los participantes manifestaron que no sabían que otras formas de tratarse eran formas violentas de relacionarse (Por ejemplo: toscos-psicológicos, psicológicos-sutiles y sutiles-físicos). Ellos identificaban la violencia más desde los indicadores toscos-físicos. Este fue un tema en donde también mostraron mucho interés y manifestaron que este tema se siga profundizando y hubo un grupo que pidió asesoría para seguir interpretando los resultados de su evaluación gráfica. Dicha asesoría se realizará en el mes de diciembre.

Seguidamente, a la actividad sobre indicadores de violencia se realizó el taller sobre modelos de comunicación (desde la psicología del análisis transaccional. Esta actividad se integró con el diagnóstico y fortalecimiento de la estructura de personalidad de los niveles del yo PADRE yo ADULTO y yo NIÑO y su impacto en las transacciones o comunicaciones con los otros.

Los participantes identificaron la estructura y el funcionamiento de la personalidad desde los principios de la psicología transaccional, a través de ejemplos prácticos identificaron las comunicaciones cruzadas, las contaminaciones de los niveles del yo. Evaluaron el estado de sus niveles del yo a través de la prueba de los retratos del yo, aprendieron a identificar en que retratos (personalidad) había incongruencia por contaminación de alguno de los niveles del yo, experimentaron ejemplos sobre como ser recursivo, alternativo, asertivo en las comunicaciones para facilitar los trabajos de equipos desde la dinámica de la misma estructura de personalidad e integrada con los aprendizajes de los otros talleres.

Al final de esta actividad se escuchaban expresiones, que generaban un buen ambiente, expresiones como: “es que no se quien tiene un niño muy grande”.

En esta experiencia se resalta que muchos participantes estaban en completa apertura y deseaban que su retrato fuese retroalimentado en grupo.

También surgió un grupo que desea asesoría individual para aprender más de su retrato. Esta se realizará en diciembre conjuntamente con el grupo de los resultados de indicadores de violencia.

En el taller siguiente, el de habilidades sociales, los participantes pudieron incorporar la estructura y componentes de los 5 ejes que conforman las habilidades sociales. Fue un proceso paulatino a lo largo del taller, cada grupo interpretaba primero una habilidad y realizaba exposición sobre ella con ejemplos prácticos, hasta lograr evaluarse cada persona en que habilidad o en cuales tenía déficit con los textos y cuadros de apoyo didáctico, los participantes lograron ver cuales eran las conductas alternativas para poner a funcionar las habilidades en las cuales tenían dificultades.

Con respecto a esta actividad se resalta, que semanas después la comunidad asistió a una conferencia en las instalaciones del SENA, sobre las estrategias para combatir las cuatro pobrezas. En esta actividad se pudo observar mayor participación y cómo la comunidad ponía en práctica de manera más fluida la habilidad social de opiniones. Esto no se observó de esta manera en el laboratorio LEOS.

Durante la capacitación, el tema de las habilidades sociales se convirtió para los participantes en un tema de manejo usual.

Asimismo, en el taller de trabajo en equipo, se evidenció en un inicio una tendencia a la agrupación por preferencias personales, posteriormente, ante la instrucción de que se agrupara con personas no tan conocidas igualmente se observó una respuesta positiva del grupo. Las tareas que debía desarrollar cada grupo se llevaron a cabo satisfactoriamente, observándose un buen clima entre los miembros de cada equipo, hasta expresar humor en sus exposiciones tanto en el trabajo de grupo como en las plenarias. Además de dejarse entrever personas que ejercen liderazgo

Aunque también se observó poca participación activa desde el lenguaje verbal en una minoría del grupo de trabajo. Con relación a los resultados de la conferencia sobre solución de problemas, en un inicio fue visible la tendencia al pesimismo, pero en los participantes también existen personas que reaccionan y apoyaron el desarrollo del grupo ante este objetivo. Más tarde se pudo observar que la comunidad es creativa, la gran mayoría participó y discutió, casi siempre tienen un punto de vista diferente que enriquece la búsqueda de las mejores opciones o soluciones. Se analiza también que

estas capacidades no han sido aprovechadas a lo largo de su historia para la solución de sus propios problemas. A estas alturas del proceso de capacitación también se observó una notable respuesta en el respeto por las reglas de juegos, seguir instrucciones, sin que esto quiera decir que existe ya una buena autodirección y autocontrol como tal. En cuanto a impulsos del comportamiento para abordar un problema los participantes mostraron respuestas moderadas. La comunidad mostró apertura para dar entrada a otras formas de mirar los problemas. Este era el objetivo central de la actividad, no aprender una técnica para solucionar problemas como tal, si no hacer un ajuste actitudinal cognitivo de acercamiento diverso y selectivo ante un problema. Esto también se pudo constatar cuando ellos recibieron la visita de los estudiantes de la Universidad Tecnológica para conocer la propuesta para trabajar habilidades sociales en el problema de manejo de basuras.

En el taller sobre toma de decisiones se observó una respuesta muy clara por parte de los participantes en cuanto a diferentes temáticas, por ejemplo con relación a las futuras gestiones de financiación para los proyectos de negocios se tomó la decisión de establecer una completa apertura para conocer el sistema que cada opción contiene. Reciben a cualquier institución que desee presentar este tipo de asesoría, como igualmente autogestionar la financiación que se requiera.

Finalmente, en el taller de negociación y conflictos se retomó el tema de las basuras y en general el problema ambiental que se genera a partir de estas. Aquí se evidenció confrontaciones entre personas, debido a que es un problema que para algunos es muy difícil superarlo ya que depende de la alcaldía y otros opinan que es un problema que requiere de líderes comunitarios para que se arregle. Es de resaltar en esta actividad como desde un inicio hay cierta resistencia y pesimismo ante este problema ya que algunos también opinan que hace más daño el problema ecológico de los desechos sanitarios que pasan por los canales que atraviesan el sector y desembocan en la ciénaga de la virgen.

Al final de esta confrontación, en su mayoría aceptaron y reconocieron que requieren de una asesoría técnica para poder educar a la comunidad en un manejo adecuado de las basuras.

Otro problema que se evidenció en la negociación de conflictos fue el relacionado con los linderos de los patios, ya que entre vecinos al establecer las cercas o paredillas se robaban áreas de tierra. Ante los diferentes casos que se plantearon se pudo observar que fueron muy pocos los que tuvieron una negociación distributiva, algunas soluciones terminaban en conflictos y enemistades con los vecinos, en otras la mujer hacía un rol de negociar con el esposo para que dejara el problema de pérdida del terreno así, aludiendo que pelear con un vecino era tener un enemigo para toda la vida.

Aparte de las actividades propias del programa se planeó y ejecutó una mesa de concertaciones, la cual requirió una serie de actividades preparatorias tales como:

1. Seguimiento, revisión y control a las ponencias de ideas de negocios a cargo de cada monitor de grupo de negocios, para realizar simulación de exposición en la próxima sesión.

2. Seguimiento y control a los comités de organización de la mesa de concertación (bienvenida, recursos financieros, decoración, relaciones públicas, agradecimientos, artístico cultural, programación, muestra de productos y degustación de comidas) y verificación de los invitados de las diferentes instituciones.

3. Realización de la actividad de ejercicios de simulación en donde cada delegado de las diferentes grupos de ideas de negocio expuso la estructura de su propuesta de negocio, la cual fue presentada en la mesa de concertación ante las autoridades de las diferentes instituciones, fundaciones.

4. Al final de exponer cada grupo las doce propuestas de negocio, la asamblea general realizó retroalimentación respectiva de cada propuesta de negocio (ver anexo 8) haciendo críticas, recomendaciones constructivas tanto en la forma de presentación como en el contenido de la propuesta de negocio.

El objetivo general de esta mesa de concertaciones fue presentar las ideas de negocios a las diferentes instituciones invitadas con el fin de obtener apoyo en cuanto a procesos de capacitación. A esta asistieron 150 personas de la comunidad, además de los representantes de las instituciones invitadas, que en promedio fueron 15 personas (ACTUAR POR BOLIVAR, SENA, UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE

BOLÍVAR, FUNDACIÓN LAZOS, FONADE, CLEC-COOPERATIVA DE LABORATORISTAS, JUNTA DE ACCION COMUNAL 11 DE NOVIEMBRE, DANSOCIAL, ALCALDIA MENOR DE CARTAGENA, UMATA, COORVIVIENDA, GRANITO DE PAZ, COLEGIO SAN FELIPE NERY).

Finalizada esta actividad, se pasó a una revisión y exposición de la organización de tareas de los comités que apoyaron las diferentes actividades de la mesa de concertación.

Dando continuidad a la preparación de escenarios que contribuyan al fortalecimiento organizacional y el desarrollo humano también se desarrollaron otras actividades como:

El día 11 de agosto se realizó visita a la fundación ACTUAR POR BOLIVAR, esta visita tuvo el objetivo de conseguir información sobre opciones, alternativas de financiamiento para proyectos de iniciativas comunitarias. Los investigadores en práctica fueron atendidos por la directora Maria Rosario de Ricardi y por la doctora Elsy Carvajal, quien es la asesora financiera. De esta visita se concluyó que: La fundación brindará capacitaciones que no tenga el SENA y también asesorarán sobre opciones de créditos. La asesora financiera hizo presencia en la mesa de concertación. La directora de la fundación durante esa visita coordinó un grupo que realizó posteriormente actividad con la comunidad, relacionada con el perdón.

El jueves 1 de septiembre se realizó coordinación y gestión de reunión comunitaria con el doctor Rafael Morales, asesor designado por el SENA para el macroproyecto que se presentará ante FONADE. Este proyecto involucrará a 20.000 personas del corredor sur oriental, los cuales involucran el área de influencia de la vía perimetral.

Se estimuló a la comunidad para la asistencia a las instalaciones del SENA de Ternera, el día 3 de septiembre. Se participó en la conferencia “Estrategias para combatir las cuatro pobrezas: física, económica, mental y espiritual”, dictada por el Presidente de la Corporación SIEMBRA FUTURO doctor Oscar Brieva Rodríguez, con la presencia y participación del doctor Julio Salvador Alandete Arroyo, Director Regional del SENA, quien se mostró muy receptivo con la presencia y participación de la comunidad. La gran mayoría de los asistentes eran de la comunidad y mostraron una

buena participación en la calidad de las preguntas. En esta reunión el doctor Brieva, en acuerdo con el director regional del SENA; ofrecieron subsidiar 100 diplomados para los participantes de los laboratorios LEOS.

(CAPITULO VII)
Evaluación Del Proceso De Intervención

Tabla 7

Resultados obtenidos en la evaluación final del proyecto en cuanto a organización

ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	FRECUENCIA	%
ORGANIZACIÓN			
1. Las actividades se iniciaron puntualmente	Totalmente de acuerdo	46	76.6%
	Parcialmente de acuerdo	14	23.3%
	En total desacuerdo	0	0
2. Las instalaciones físicas fueron adecuadas	Totalmente de acuerdo	22	36.6%
	Parcialmente de acuerdo	36	60%
	En total desacuerdo	2	3.3
3. Las actividades siguieron el orden establecido en el programa.	Totalmente de acuerdo	41	66.6%
	Parcialmente de Acuerdo	19	31.6%
	En total desacuerdo	0	0
4. La distribución y uso del tiempo fue adecuado.	Totalmente de acuerdo	44	73.3%
	Parcialmente de acuerdo	16	26.6%
	En total desacuerdo	0	0

En cuanto a la Organización se realizaron cuatro preguntas, las cuales corresponden a: Un 76.6% manifestó estar totalmente de acuerdo en que las actividades se iniciaron puntualmente. Un 23.3% dijo que estaba parcialmente de acuerdo. Nadie estuvo en desacuerdo.

El 36.6% estuvo totalmente de acuerdo en que las instalaciones físicas fueron adecuadas; el 60% dijo que parcialmente estaba de acuerdo y un 3.3% estuvo en total desacuerdo.

El 66.6% manifestó estar totalmente de acuerdo en que las actividades siguieron el orden establecido en el programa; el 31.6% expresó estar parcialmente de acuerdo. Nadie estuvo en desacuerdo.

El 73.3% manifestó estar totalmente de acuerdo en que la distribución y uso del tiempo fue adecuada; un 26.6% estuvo parcialmente de acuerdo. Nadie estuvo en desacuerdo.

Respecto a la Presentación se realizaron cuatro preguntas, las cuales corresponden a:

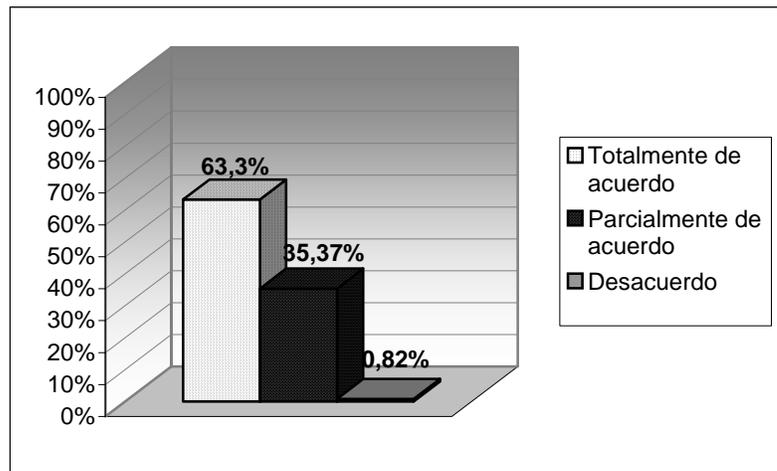


Figura 5.

Evaluación de la organización.

Tabla 8

Resultados obtenidos en la evaluación final del proyecto en cuanto a presentación

PRESENTACION			
ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	FRECUENCIA	%
1. consideras que se alcanzaron los objetivos del programa de capacitación	Totalmente de acuerdo	43	71.6%
	Parcialmente de acuerdo	17	28.3%
	En total desacuerdo	0	0
2. Los temas se presentaron con claridad.	Totalmente de acuerdo	46	76.6%
	Parcialmente de acuerdo	14	23.3%
	En total desacuerdo	0	0
3. Hubo oportunidad para la participación durante la discusión de los temas.	Totalmente de acuerdo	47	78.3%
	Parcialmente de acuerdo	13	21.6%
	En total desacuerdo	0	0
4. Los temas discutidos fueron de utilidad	Totalmente de acuerdo	47	78.3%
	Parcialmente de acuerdo	13	21.6%
	En total desacuerdo	0	0
5. Recomendaría que la actividad se ofreciera nuevamente	Totalmente de acuerdo	42	70%
	Parcialmente de acuerdo	17	28.3%
	En total desacuerdo	1	1.6%

El 71.6% estuvo totalmente de acuerdo en que se alcanzaron los objetivos desprograma; el 28.3% estuvo parcialmente de acuerdo. Nadie estuvo en desacuerdo.

El 76.6% estuvo totalmente de acuerdo en que los temas se presentaron con claridad; un 23.3% estuvo parcialmente de acuerdo. Nadie estuvo en desacuerdo.

Un 78.3% expresó estar totalmente de acuerdo en que hubo oportunidad para la participación de la comunidad en la discusión de los temas; un 21.6% estuvo parcialmente de acuerdo. Nadie estuvo en desacuerdo.

Un 78.3% estuvo totalmente de acuerdo en que los temas discutidos fueron de gran utilidad; un 21.6% expresó que estaba parcialmente de acuerdo. Nadie estuvo en desacuerdo.

Un 70% estuvo totalmente de acuerdo en que recomendaría esta actividad para que se realizara nuevamente; un 28.3% estuvo parcialmente de acuerdo; un 1.6% en total desacuerdo.

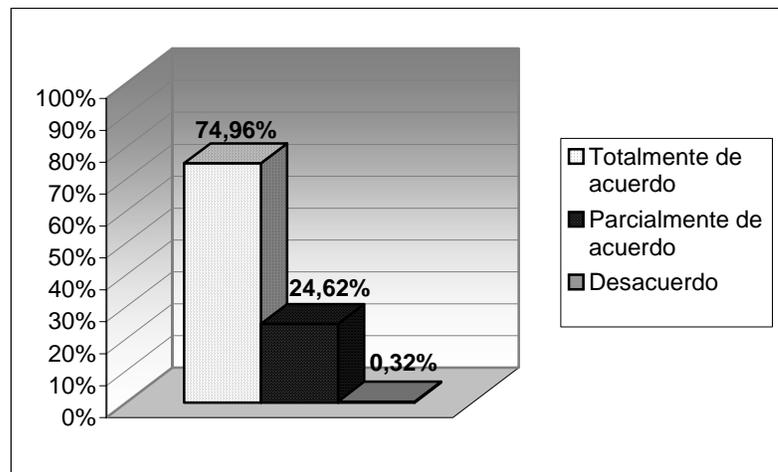


Figura 6.

Evaluación de la presentación.

Tabla 9

Resultados obtenidos en la evaluación final del proyecto en cuanto a contenido

CONTENIDOS			
ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	FRECUENCIA	%
1. Los temas desarrollados fueron nuevos para usted	Totalmente de acuerdo	44	73.3%
	Parcialmente de acuerdo	14	23.3%
	En total desacuerdo	2	3.3%
2. Haría recomendaciones para mejorar el contenido que se ha tratado en esta capacitación	Totalmente de acuerdo	8	13.3%
	Parcialmente de acuerdo	25	41.6%
	En total desacuerdo	27	45%
3. Asistiría a una capacitación de esta en el futuro	Totalmente de acuerdo	50	83%
	Parcialmente de acuerdo	10	16.6%
	En total desacuerdo	0	0%
4. ¿Crees conveniente profundizar los temas?	Totalmente de acuerdo	41	68.3%
	Parcialmente de acuerdo	19	31.3%
	En total desacuerdo	0	0%

En cuanto a los contenidos se realizaron cuatro preguntas, las cuales corresponden a: un 73.3% estuvo totalmente de acuerdo en que los temas desarrollados

fueron nuevos para ellos; el 23.3% estuvo parcialmente de acuerdo y 1.3% en total desacuerdo.

El 45% manifestó el estar total desacuerdo en mejorar el contenido de la capacitación; el 41.6% estuvo parcialmente de acuerdo y un 13.3% en total acuerdo.

Un 83% expresó estuvo totalmente de acuerdo en que asistiría a una capacitación de este tipo en el futuro; un 16.6% estuvo parcialmente de acuerdo y nadie estuvo en desacuerdo.

El 68.3% manifestó el estar totalmente de acuerdo en profundizar los temas; un 31.3% estuvo parcialmente de acuerdo y nadie estuvo en desacuerdo.

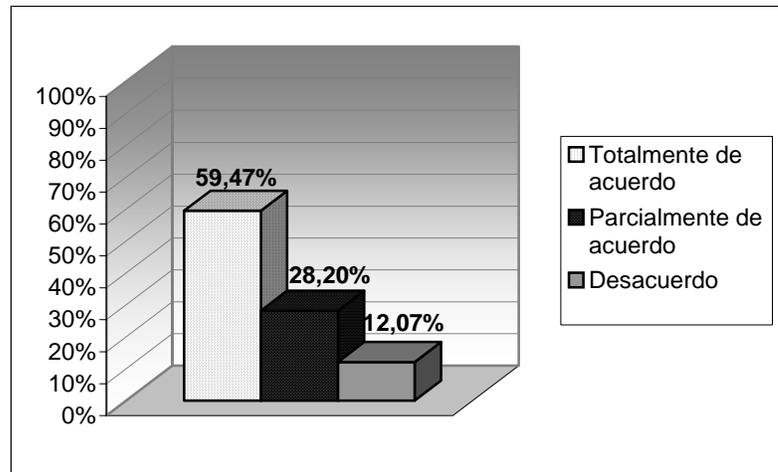


Figura 7.

Evaluación de los contenidos.

Tabla 10

Resultados obtenidos en la evaluación final del proyecto en cuanto a metodología.

METODOLOGIA			
ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	FRECUENCIA	%
1. Los métodos didácticos le permitieron a usted captar lo tratado en los diferentes temas.	Totalmente de acuerdo	46	76.6%
	Parcialmente de acuerdo	12	7.2%
	En total desacuerdo	2	3.3%
2. Los facilitadores motivaron la temática tratada de tal manera que la hicieron interesante para usted	Totalmente de acuerdo	50	83%
	Parcialmente de acuerdo	10	16.6%
	En total desacuerdo	0	0
3. Las explicaciones dadas por los facilitadores respondieron sus expectativas sobre los temas Tratados	Totalmente de acuerdo	46	76.6%
	Parcialmente de acuerdo	14	23.3%
	En total desacuerdo	0	0
4. Las ayudas didácticas utilizadas por los facilitadores fueron apropiadas y suficiente de acuerdo a los temas	Totalmente de acuerdo	48	80%
	Parcialmente de acuerdo	10	16.6%
	En total desacuerdo	2	3.3%

Con relación a la metodología se realizaron cuatro preguntas, las cuales corresponden a: un 76.6% estuvo totalmente de acuerdo en que los métodos didácticos

utilizados por los facilitadores permitieron captar los temas tratados; un 7.2% estuvo parcialmente de acuerdo y 3.3% estuvo en total desacuerdo.

Un 83% estuvo totalmente de acuerdo en que los facilitadores motivaron las temáticas para hacerlas más interesantes; un 16.6% estuvo parcialmente de acuerdo y nadie estuvo en desacuerdo.

Un 76.6% estuvo totalmente de acuerdo en que las explicaciones dadas por los facilitadores respondieron sus expectativas con relación a los temas tratados, un 23.3% estuvo parcialmente.

El 80% estuvo totalmente de acuerdo en que las ayudas didácticas utilizadas por los facilitadores fueron suficiente y apropiada, un 16.6% estuvo parcialmente de acuerdo, y 1.3% estuvo en total desacuerdo.

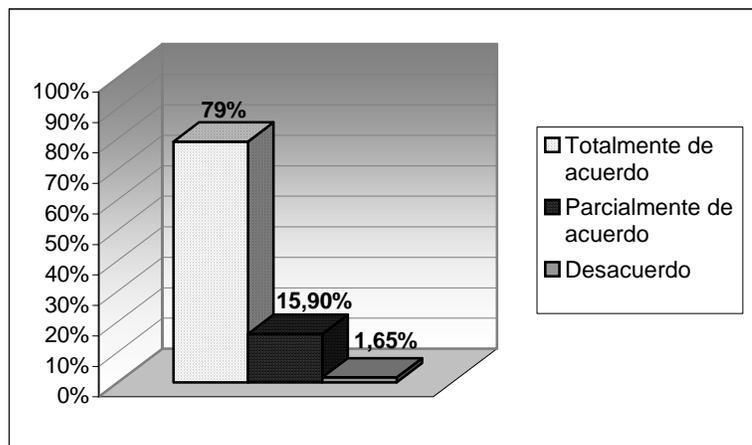


Figura 8.

Evaluación de la metodología.

Tabla 11

Resultados obtenidos en la evaluación final del proyecto en cuanto a cambio de actitudes

CAMBIOS DE ACTITUDES			
1. Fue útil la capacitación en relación a sus necesidades de desarrollo personal y comunitario.	Totalmente de acuerdo	50	83%
	Parcialmente de acuerdo	8	13.3%
	En total desacuerdo	2	3.3
2. Usted personalmente implementará algunos aspectos de esta capacitación en: relación de pareja, hijos, proyecto de negocio, comunidad	Totalmente de acuerdo	45	75%
	Parcialmente de acuerdo	15	25%
	En total desacuerdo	0	0
3. Fueron muchos los conocimientos y habilidades adquiridas ó reforzadas durante el programa de capacitación	Totalmente de acuerdo	47	78.3%
	Parcialmente de acuerdo	13	21.6%
	En total desacuerdo	0	0

En cuanto al cambio de actitudes se realizaron tres preguntas, las cuales corresponden a: El 83% estuvo totalmente de acuerdo en que fue útil la capacitación en relación a sus necesidades de desarrollo personal y comunitario; un 13.3% estuvo parcialmente de acuerdo y 3.3% en total desacuerdo.

El 75% estuvo totalmente de acuerdo en implementar algunos aspectos de esa capacitación en su relación de pareja, relación con hijos y comunidad; un 25% estuvo parcialmente de acuerdo.

El 78.3% estuvo totalmente de acuerdo en que fueron muchos los conocimientos y habilidades adquiridas durante el programa de capacitación; el 21.6 estuvo parcialmente de acuerdo.

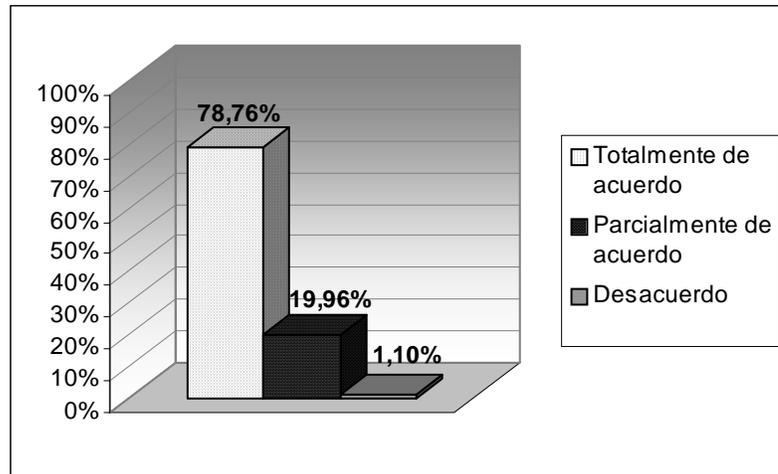


Figura 9.

Evaluación sobre el cambio de actitud.

(CAPITULO VIII)

Espacio De Reflexiones Finales: Del Investigador Para Sus Lectores Y Lectoras

Ejes de reflexión:

1. Prácticas e Imaginarios que refuerzan las dinámicas motivacionales de las personas que participan en procesos de formación.
2. Condiciones Sociales, familiares e Institucionales que se hacen presenten en procesos de organización comunitaria.
3. Cambios actitudinales de los grupos humanos frente a un proceso de formación.
4. Los GIAP y su importancia

Desarrollo De Los Ejes De Reflexión

Prácticas e Imaginarios que refuerzan las dinámicas motivacionales de las personas que participan en procesos de formación.

El trabajo de campo permitió la identificación de diversos imaginarios y prácticas culturales que definitivamente influyeron en la participación de las personas en el proceso tanto investigativo como de intervención (es un antes, un durante y después del proceso). A continuación se presentan los principales imaginarios que fueron detectados, y la forma como afectaron los procesos motivacionales del grupo.

Uno de los primeros imaginarios que se identificó fue: ***“Todas las instituciones nos vienen ha hacer daño, a manipularnos y a llenar estadísticas”****. Imaginario construido desde otras experiencias comunitarias que han dejado en estos grupos humanos huellas de desconfianza frente a los mismos procesos y a las instituciones que los orientan.

Este imaginario que no podría llamarse cultural sino un imaginario adaptado por circunstancias externas e interiorizadas en estas comunidades como propio, lo que incide negativamente en la participación de las personas en cualquier proceso que allí se intente desarrollar.

Frente a lo anterior entonces, el proceso que en éste documento se presenta tubo que sortear ésta situación que al inicio torpedeo el trabajo pero que después y gracias a las estrategias utilizadas por los profesionales a cargo se logró superar, estrategias que tenían que ver con evidencias de responsabilidad, cumplimiento y compromiso por parte de estos. Es un acercamiento cara a cara que se plantea entonces. Un acercamiento entre iguales: Agentes Externos y comunidad es un encuentro de saberes lo que hizo posible reivindicar la confianza de la comunidad frente a los agentes institucionales.

Los laboratorios LEOS, se convirtieron en la estrategia de acercamiento, pero fue la participación directa del investigador externo desde una postura de empatía, lo que

*

Todo lo que adelante aparezca en éste documento comillado y en negrilla, debe ser asumido por el lector como imaginarios emergentes en el trabajo de campo de ésta investigación

logró, por un lado: la participación de la comunidad en principio mínima y luego masiva y por el otro, la incorporación decidida de los líderes comunitarias. Esto se logra una vez se les reconozca a estos personajes su experiencia y su saber y se ponga al servicio del proceso.

Otro imaginario que debe ser tenido en cuenta para cualquier proceso comunitario, y que fue identificado en este trabajo en particular es el que *“las necesidades de mejorar las condiciones de vida en la familias de las comunidades objeto de estudio de ésta investigación esta liderada y ligado a lo femenino encarnado en la mujer”*. Lo anterior se puede evidenciar en que el mayor porcentaje de participación en el proceso (investigación-intervención), fue del sexo femenino, esto se podría entender como que son las mujeres las que están más interesadas en cualificarse como personas y como miembros de una comunidad; en mejorar las condiciones de vida de su familia.

En los hombres fue constante prácticas sociales como: quedarse en casa, (no se quiere que esto se entienda como si los hombre des estas comunidades asumieran las actividades domésticas), realizando actividades como ver televisión, escuchar música entre otras. Los hombres charlan en las esquinas con sus amigos o toman cerveza. En varias ocasiones algunas mujeres fueron agredidas físicamente por sus esposos para no dejarlas asistir a los talleres argumentando que eso era perder el tiempo, estar expuestas a otros hombres que no son sus esposos o compañeros. Como consecuencia, estas mujeres no siguieron asistiendo a la capacitación de desarrollo humano.

El imaginario que aquí se reafirma es que las mujeres por naturaleza, pertenecen a lo privado y los hombres a lo público, hay un sesgo de género en éstas prácticas que ancestralmente son asumidas y constantemente reafirmadas en todo tipo de comunidad.

“Así se estudie no hay posibilidad de salir de la pobreza”. Otro de los imaginarios que vale la pena resaltar, en este aspecto habría un poco de divergencia parcial con la teoría, donde se afirma que el analfabetismo se encuentra en las capas más pobres de la sociedad (Ramírez N, 2000). Para el caso de esta comunidad, se observa que si bien es cierto existe analfabetismo, también se hace manifiesto que la gran mayoría de las personas asistentes a la capacitación no son analfabetas. Lo que deja entrever el desequilibrio que se produce cuando las políticas educativas no están

integradas a las políticas generales del desarrollo. Lo que quiere decir que para las personas de este grupo, su nivel de pobreza no está relacionado con el analfabetismo sino con factores externos y más sobre un tipo de pobreza al que algunos teóricos llaman pobreza cultural. Esto desde una postura psicológica podría denominarse conducta de habituación: hay una resignación personal y colectiva frente al asunto de la pobreza.

Un último imaginario relacionado con la formación en desarrollo humano tiene que ver con que “La motivación de una parte significativa de la comunidad esta reforzada, condicionada a estímulos externos y no ha procesos de motivación interna”: Anteponen el beneficio económico que el proceso les podría generar que el desarrollo humano que pueden ganar, “*es decir, que me van a dar*”, y frente a esto, se asegura el nivel de motivación.

Empezar casi de nada. En un inicio durante las primeras convocatorias la población masculina mantenía un rol de observadora y pedían claridad sobre cuales eran las fuentes para financiar los proyectos. Durante el proceso de formación personas se retiraron al ver que no era concreta la fuente de dinero para ejecutar proyectos.

Por otra parte los imaginarios relacionados a la situación socioeconómica, ambiental y cultural que se pudieron entrever dentro del proceso de formación en desarrollo humano fueron:

“*El gobierno, las instituciones no nos ayudan*”. En cuanto al problema ambiental, se evidenció confrontaciones entre personas, debido a que es un problema que para algunos es muy difícil superarlo ya que depende de la alcaldía y otros opinan que es un problema que requiere de líderes comunitarios para que se arregle. Es de resaltar que en este aspecto hay cierta resistencia y pesimismo ante el problema ya que algunos también opinan que el problema más grave que tiene la comunidad es el daño ambiental producto de los desechos sanitarios que pasan por los canales que atraviesan el sector y desembocan en la ciénaga de la virgen.

Esto se relaciona con la baja motivación que los participantes presentaron en el inicio de la formación de desarrollo humano, ya que su actitud en estas actividades de grupo es de recibir cosas tangibles y solución inmediata de diversas problemáticas. Por

ejemplo, muchos participantes se acercaron con la idea el programa les ayudara a resolver el problema ambiental que tanto afecta a la salud colectiva.

En contraposición a este imaginario existe entre el grupo de participantes otro que hace referencia a *“no se puede ser pobre, por ser pobres nos echaron la mierda de los ricos para acá”*

Las personas que poseen este imaginario presentan lo que se conoce en psicología como respuesta de habituación, donde al considerarse ellos “los pobres” de la ciudad, se han resignado a recibir las consecuencias epidemiológicas del daño ecológico, ambiental (ver anexo 6). Estas personas están influidas desde sus problemas macro a presentar actitudes de recibir a nivel social, de relación, que vulneran su autoestima y capacidad de desarrollo, generando esto un espectro psicosocial de baja motivación sostenible en sus proyectos de desarrollos.

El último imaginario social que se expone está relacionado con la forma en que participantes se miran y como consideran que son mirados: *“nosotros somos la otra Cartagena, la marginada, la fea”* (palabras de la líder Liseth Blanco, en la mesa de concertación, ver video de campo).

La población de esta investigación pertenecen a toda aquella franja de los asentamientos de la antigua Cartagena, pertenecen a esos grupos culturales que aun hoy sufren los efectos de la distorsión valorativa (Jorge García Usta , 2000) de sus expresiones culturales por parte de las elites que mantienen el poder social.; si este fenómeno se ha dado desde las manifestaciones culturales, es de entender las políticas de marginación ante el desarrollo de estas comunidades. Hoy se requiere que quienes conducen los procesos socioeconómicos, culturales y políticos de nuestra ciudad; se despojen de distorsiones históricas, racistas, y en su praxis de servicio se actualicen y se humanicen ante los lineamientos que da la UNESCO sobre las manifestaciones culturales y populares, (Ricardo Hevia 2002) las cuales se reconocen como patrimonio intangible. Este es también soporte básico para la paz y el desarrollo sostenible de los pueblos. Este aspecto es relevante no perderlo de vista en las políticas de desarrollo ya que el escenario antropológico de estas comunidades es de alto arraigo cultural y la crisis del país ha producido muchas fracturas de valores culturales y la rehabilitación de estas comunidades no debe ser periférica sino desde el fondo de sus valores, de lo

contrario prospectivamente no se detendrá la carga de resentimiento social con el aumento de los índices de violencia generalizada.

Condiciones Sociales, familiares e Institucionales que se hacen presentes en procesos de organización comunitaria.

Con relación a las condiciones sociales del grupo de participantes de la comunidad del barrio Olaya, se denota que el 75% de las personas tienen protección de servicios de salud. Los problemas de salud son más epidemiológicos por los daños ambientales. El hecho de que el 100% percibe la necesidad de una asistencia psicológica y social; muestra que a mayor pobreza también se agudizan los niveles de vida saludable.

En cuanto a la participación por sexo, se observó que el 67.5% era femenino y 32.5% masculino, lo que muestra que la presencia y participación de la mujer durante esta investigación, fue muy notable, se requiere mucho más intervención interinstitucional de apoyo a la mujer de esta comunidad, la cual es víctima de la violencia entre géneros, los resultados de los instrumentos nos mostraron que es una comunidad que comparte y conviven en un 70% pero que sus patrones de comunicación y de negociación son violentos.

De la misma forma se observó que en cuanto al *estado Civil*, el 35% son solteros, 26.5% son casados, en unión libre 26.5%, al parecer las personas más interesadas en formar empresas son aquellas que consideran tienen responsabilidades con su núcleo familiar, situación que se denota también en la poca asistencia de personas menores de 20 años las cuales tienden a tener menores responsabilidades en el hogar.

Por otra parte, Los problemas más graves percibidos en la comunidad son: Desempleo un 36.2%, un 25% Pandillismo, maltrato y violencia intrafamiliar un 18.7% un 15% drogadicción y un 5% en contaminación.

De manera especial el hecho de que en una vivienda habitan hasta 22 personas mostrando el hacinamiento (pobreza de espacio habitacional, Frank, G 1990)

Con respecto al perfil psicosocial de la comunidad, de esta indagación se resaltan los siguientes aspectos:

La mayor población esta entre los 41 y 50 años en un 35%. Esta es una edad en que las personas están haciendo balance con sus vidas, es la edad en que se podrían generar depresiones por las cosas que no se hallan hecho a lo largo de la vida. El 25% lo conforman las personas de 31 a 40 años, la cual es una edad altamente productiva.

Existe un círculo vicioso de problemas encadenados entre desempleo, Pandillismo, violencia intrafamiliar; estos son problemas socioeconómicos que no necesariamente están determinados por la falta de educación. Existe un alto compromiso de la variable de políticas de desarrollo de marginación con la población afrodescendiente, pesa mucho todavía la historia no hay ciudadanía para construir ciudad, lo colectivo esta lejos. Aquí se está reconfirmando la ciudad de mayor corrupción del país, estas comunidades siempre han vivido así mucho antes del conflicto armado del país, mucho antes del fenómeno de los desplazados, son los mal llamados pobres históricos de una ciudad como cartagena de Indias.

En la evaluación psicosocial, se encontró que el 66% tiene siempre a alguien que le demuestre amor y afecto; es una comunidad que muestra tendencias claras de patrones de comunicación calidos, pero ante el conflicto no tiene manejo asertivo, esto también puede estar asociado al efecto que produce en las diferencias sociales, raciales, en las relaciones interpersonales.

Teniendo en cuenta los resultados del instrumento adaptado y simplificado a partir del FES-clima familiar; en cuanto a las condiciones de convivencia, de apoyo, de esfuerzo por hacer las cosas mejor, generar sentimientos de unión están por encima de la media entre un 70% y 90%. Este aspecto es relevante en la relación entre la estructura familiar y la conformación de equipos de trabajos productivos. Además, el 90% de las familias se apoyan y ayudan unos a otros. Esto tiene que ver con las características propias de las familias de los sectores populares cartageneros en los que las redes familiares y de apoyo es una constante cultural más que social.

En éste orden de ideas entonces, los procesos de intervención comunitaria desde cualquier disciplina no puede desconocer estas características que si son bien reforzadas y utilizadas como fortalezas comunitarias pueden asegurar el éxito del proceso.

En la subescala de relaciones familiares; se encontró que es significativo, que el 73% reconoce que en familia utilizan formas violentas de relacionarse, motivo por el

cual en los talleres de asertividad se trabajó con énfasis sobre los patrones de comunicación pasiva, agresiva y asertiva.

Es significativo que casi el 50% se le dificulte la habilidad social de expresión de sentimientos. Casi el 70 % tiene dificultades en poner a funcionar la habilidad social de opiniones o de reclamar derechos por miedo a que otros se sientan afectados, este porcentaje es significativo en una comunidad que requiere de apertura para el trabajo en equipo.

Por lo anterior urge que desde cualquier postura metodológica, epistemológica o disciplinar, se parte del supuesto de que los participantes en su gran mayoría provienen de familias de un entorno socioeconómico represivo., en donde las manifestaciones de afecto son escasas; en donde el miedo al incesto ronda en la cotidianidad, en donde el temor al homosexualismo evita que el padre se acerque verdaderamente al hijo por la preocupación de que se vuelva marica.

Para finalizar en este aparte, a manera de conclusión se puede anotar que la formulación del Laboratorio LEOS, como bien se observa en su manual de 207 páginas está muy bien estructurado, sus principios pedagógicos y técnicos son de alto alcance para el desarrollo socio – empresarial, los LEOS se encaminan mucho hacia los pobres, pero al articular dicho proyecto con la realidad, con las características e idiosincrasia y necesidades de una comunidad, se encuentran muchos puntos que son utópicos en la gestión con relación al tiempo, específicamente sobre esta comunidad, y es aquí donde se requiere la intervención del psicólogo para hacer sostenible la organización de la comunidad en la consecución de sus proyectos, su desarrollo humano y social.

La autogestión requiere mucho apoyo y apertura de las instituciones de manera sostenida, real, aplicada, fáctica, se requiere alto fortalecimiento en los gobiernos locales y sectoriales, alta educación ética del servicio público, otra cultura del servidor público, incluyendo a las instituciones educativas oficiales y privadas, las cuales deben mostrar mayor compromiso en sus representantes, para un evidente aporte social, para que verdaderamente se produzcan cambios a partir de la autogestión.

Cambios actitudinales de los grupos humanos frente a un proceso de formación.

Como expresa la teoría, las actitudes tienen varios componentes entre los que se encuentran: la parte fisiológica emocional- el componente cognitivo y el componente conductual. Por tanto para esbozar los cambios que se observaron se hará referencia a estos canales de respuestas.

El primer cambio se observó frente al aumento del compromiso a nivel personal ante el grupo. Aquí se presentaron las siguientes respuestas:

- a. Interés por preocuparse más a nivel personal y grupal (emocional)
- b. Sentido de pertenencia con el grupo (componente emocional)
- c. Puntualidad y compromiso al cumplir la tarea (componente conductual)
- d. Mayor presencia a la hora de recoger sillas y material utilizado (componente conductual)

El segundo cambio es la mejora de los procesos de comunicación los cambios que sobresalen aquí son:

- a) La toma de decisiones por concertación (componente cognitivo)
- b) Mayor expresión de opiniones (habilidad social)
- c) Mayor expresión de sentimientos (habilidad social)
- d) Aumento de capacidad de crítica en cuanto a procesos o situaciones vividas en grupo (componente cognitivo)

El tercer cambio se relaciona con el aumento en la cohesión de grupo, entre las respuestas que se evidencian se encuentran:

- a. mayor capacidad de integrarse a nivel de grupo (componente conductual)
- b. Consenso en grupo sobre todas las decisiones tomadas (componente conductual)
- c. Se generó competencia entre los grupos de diferentes horarios. (componente conductual).
- d. Aprendizaje de organización al repartirse funciones tanto para tareas internas como externas (componente conductual)
- e. Cuando se percibía que una persona se encontraba desmotivada el resto de grupo la apoyaba para superarlo (componente emocional)

- f. Preocupación por que los demás grupos de emprendimiento y empresarismo no se desmotivaran ni se desintegraran (componente emocional).

El cuarto cambio observado se relaciona con la mejora ante el manejo emocional de conflictos de grupo, la respuesta que más se evidenció aquí fue el hecho de observar una divergencia en resolver conflictos a partir de una comunicación asertiva.

El quinto cambio actitudinal que se observó fue el mayor compromiso con el contexto externo y social. Entre las respuestas que más se evidenciaron se encuentran:

- a. Interés por salir del barrio a buscar opciones y soluciones en diversas instituciones para resolver diversos problemas del barrio. (componente cognitivo)
- b. Mayor expectativa respecto al desarrollo de la comunidad (deseo de mejoramiento de vías de acceso, implementación de una ludoteca, etc) (componente cognitivo)
- c. Toma de conciencia de que otras personas o instituciones pueden cambiar la realidad social en la que viven, sino que obedece a los propios habitantes del barrio (componente cognitivo)
- d. Campañas para mejorar el medio ambiente (jornadas de aseo, carteleras educativas, caminatas) (componente conductual)

El sexto cambio actitudinal se relaciona con el aumento en el interés de seguir con su desarrollo personal, entre las respuestas se encuentran:

- a. Toma de apuntes constantes, sacar copias de todo material dado (componente conductual)
- b. Deseo de realizar el programa de desarrollo humano hasta enero (componente cognitivo)
- c. El interés de conseguir dinero, dio paso al deseo de aumentar los conocimientos en el marco de todo el proceso de formación (componente cognitivo)
- d. Apertura a cualquier visita externa que les aportara algún conocimiento nuevo, por ejemplo las realizadas por Actuar por Bolívar, entre otras (componente emocional)
- e. Asistencia a capacitaciones fuera del barrio (componente conductual)

- f. Búsqueda de otros proyectos de capacitación relacionados con el de empresarismo, por ejemplo el de desarrollo de proyectos (componente conductual).
- g. Capacidad de asombro ante situaciones nuevas (en un inicio se mostraron conductas defensivas) (componente emocional)

El séptimo componente de cambio se relaciona con el liderazgo que se observaba en el grupo, aquí se manifiesta:

- a. De un líder manifiesto, aparecen alrededor de 12 en el grupo de participantes (componente conductual)
- b. Cambio de estilos de liderazgo, al principio se ejercía un liderazgo directivo y luego se pasó a uno situacional (componente conductual)
- c. Capacidad de una fuerte convocatoria con la comunidad sobre todo cuando se trataba de visitas de instituciones o reuniones para tomar decisiones de importancia (componente conductual).

El octavo cambio actitudinal se observa en la interiorización de normas y valores, lo que se muestra en:

- a. al principio hacían trampa con el control de asistencia (componente conductual).
- b. Presentación de excusas cuando no se podía asistir a un encuentro (componente conductual).
- c. Aplicación de aprendizajes adquiridos durante la formación en desarrollo humano para mejorar la convivencia familiar (componente conductual).

Por último se observó un aumento en el comportamiento autogestionario el cual se denotaba en las reuniones que hacían los participantes sin necesidad de facilitadores externos, los fines de semana, este hecho es uno de los más importantes que facilitó la conformación de los GIAP.

Todo este espectro de cambios actitudinales pudieron observarse debido a varios factores entre los que se encuentran:

- a. El modelo de líder y de líderes, facilitador.
- b. Entrega de instrucciones al inicio de las actividades

- c. Metodología de los talleres de forma dinámica y el engranaje que existía entre los talleres. En cada taller se buscaba que fuera vivencial con el objetivo de que se aplicaran fácilmente en la realidad los conocimientos adquiridos.
- d. La inclusión de quienes no se encontraban muy integrados al grupo a través de estrategias sutiles.
- e. Evaluación de estructura de familia y de personalidad con respecto a indicadores de violencia (toscos físicos-físicos sutiles-sutiles psicológicos-psicológicos toscos)
- f. Evaluación de Tes. proyectivo de personalidad y socialización de dichos resultados (por iniciativa del grupo) para aumentar y hacer sostenible las fortalezas del recurso humano del grupo y mejoramiento de las debilidades del grupo.
- g. Identificación de Imaginarios culturales desde donde se impacto con cada uno de los procesos formativos.

Los GIAP², como una estrategia para generar sostenibilidad de los procesos de desarrollo comunitario. Crear un GIAP, que garantice la instalación de capacidad humana en estas comunidades en procura de mantener y gestionar procesos de desarrollo comunitario, debe convertirse en una estrategia y un producto obligado de todo proceso que tenga como finalidad el desarrollo humano y comunitario de un grupo humano.

Respecto a este cuarto y ultimo eje de reflexión, se retoma el diagnostico que se le aplicó a la comunidad el cual arrojó que el 63% de los habitantes de los sectores del barrio Olalla que participaron en el trabajo, admiten que verdaderamente había poco espíritu de grupo. Este anterior aspecto se modificó por todos los cambios que se describieron en el eje 3. A lo largo del proceso de formación se establecieron tres grupos que fortalecieron en las capacitaciones de emprendimiento y empresarismo. No se pretende asegurar aquí, que es el proceso formativo en si mismo el que genera grupos cohesionados, sino que son los procesos pedagógicos y metodológicos que al interior se gesten: el primero debe garantizar que cada participante se asuma como parte

² Como el proyecto de investigación, GIAP: grupo de actores investigadores (comunidad, representantes institucionales, expertos), dedicados a crear y ejecutar la investigación-acción.

fundamental de un todo, y el todo debe ser asumido por cada uno de los participantes. Y lo segundo debe ser propiciado de tal manera que cada herramienta (talleres, charlas, conversatorios), sea pensada y organizada con el concierto de todos y cada uno de los que van a participar en estos espacios.

Los procesos de investigación e intervención deben generar en cada participante sentimientos de autonomía, de reconocimiento como personas con competencias, de liderazgo y sobre todo sentimientos de valoración sobre sí mismos y sobre los demás como iguales en la diferencia y finalmente propiciar en ellos y garantizarles sus múltiples voces en la toma de decisiones a favor propio y de la comunidad.

Como para terminar, no se desea pasar por alto la capacidad de gestión que adquirió los GIAPS, de estos sectores para lo cual en líneas seguidas aparecen algunas de ellas:

- Gestión ante el SENA Y FONADE, en el marco de las obras de la vía perimetral un curso en formulación de proyectos el cual se realizó en la sede de la junta de acción de comunal finalizó en este año en el mes de Agosto, participaron 27 personas.
- Gestión ante el SENA capacitación en manipulación de alimentos, participaron 32 personas. Otra capacitación que se realizó fue en panadería y repostería.

En la actualidad el grupo está gestionando ante la Corporación día del niño, para realizar el proyecto de la Ludoteca en la comunidad, También el grupo diligenció ante diversas entidades sobre la viabilidad de diferentes ideas de negocios que se gestaron desde los laboratorios LEOS y durante la formación en desarrollo humano.

En la casa de la líder con quien se inició el proceso de convocatoria, se viene efectuando una formación en manejo empresarial, orientada por el instructor De la cruz, quien ha prestado sus servicios para el SENA. Esta capacitación se está encaminando para la conformación de una cooperativa integrada por mujeres en su mayoría.

Referencias

- Asociación Afecto (n.d) extraído en julio de 2005. Disponible en: www.asociaciónafecto.com.co
- Bell (1999). *Crecimiento Económico, empleo y Capacitación*. New York: PNUD.
- Blake Robert, *Cómo trabajar en equipo*, Norma, Colombia, 1994.
- Cámara de Comercio de Cartagena, Universidad Jorge Tadeo Lozano, Universidad Tecnológica de Bolívar (2004). *Cuadernos de coyuntura social: indicadores sociales de Cartagena 2003*.
- Cano, A; García, R (2000). *Revista electrónica de psicología*. Volumen. Extraído el día 24 de agosto de 2005 desde <http://www.google.com/scholar/psicología.com/>
- Carballo, V. (1993), *Manual de evaluación y entrenamiento de las habilidades sociales*. Madrid, Siglo XXI.
- Castanger, O. (1996) *La asertividad: Expresión de una sana autoestima*. Bilbao: Desclée De Brouwer.
- COP (n,d), extraído en agosto de 2005. disponible en: <http://www.cop.es/colegiados/MU00024/teoria.html>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística (1993) *Los grupos étnicos de Colombia en el censo de 1993: Análisis de resultados*.
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística (2004)
- Dessler, G. *Administración de Personal*. México: Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A. 1991.
- En contacto (n,d) extraído en agosto de 2005. disponible en: <http://www.en-contacto.net/queesat.htm>
- Fainstein , H(2001) *La gestión de equipos eficaces*. México: Trillas
- Fenterherim, H (1987), *No diga sí cuando quiera decir no: El aprendizaje asertivo (AA) que puede cambiar su vida (17ª ed)*, Barcelona, Grijalbo.

- Ferrís, Ortega, López y Aliño (2004). extraído en julio de 2005. disponible en <http://www.google scholar.com/bancomundial>.
- Festinger (2003). Extraído en junio de 2006, disponible en: [www.monografias.com/ las actitudes](http://www.monografias.com/las-actitudes).
- Frank, G, (1990). Capitalismo y subdesarrollo en América Latina. New York: Monthly Review Press,.
- FUHEM (n,d) extraído en agosto de 2005. disponible en: <http://www.fuhem.es/portal/areas/paz/EDUCA/des4.htm>
- Fundación Mamonal (n,d) extraído en agosto de 2005. disponible en: <http://www.fundacionmamonal.org/es/psdesarrollo.htm>
- Galeón (n,d), extraído en agosto de 2005. disponible en: <http://psicopag.galeon.com/AT.htm>
- García, F (2003) Indicadores sociales de Cartagena. Cuadernos de coyuntura social (volumen 1). 30-35
- Gestio polis (n,d) extraído en agosto de 2005. disponible en: <http://www.gestio polis.com/canales/economia/articulos/no14/cifreasdesempe%C3%B1o.htm>
- Gestio polis (n,d) extraído en agosto de 2005. disponible en: <http://www.gestio polis.com/canales5/rrhh/lamotici.htm>
- Giaimo, S (1999). Cómo es Cartagena al finalizar el siglo XX. Trabajo presentado en observatorio del caribe, Cartagena- Colombia.
- Gil, F.; León, J.M. Y Jarana, L. (1995), *Habilidades sociales y salud*. Madrid: EudemaUniversidad.
- Goleman, D (1999), *Estilos de liderazgo*. Yale: Harvard Business Review.
- Google scholar (n.d.) extraído en julio de 2005 disponible en : <http://www.google scholar.com/bancomundial>
- Gough, I, (2002). *Economía Política del Estado del Bienestar*. Estados Unidos: Blume,
- López, G. *Conceptos & Herramientas de Management – Modulo I.R. Motivación*. Madrid: Siglo XXI

- Mendoza, D (2000). Plan maestro de alcantarillado. Ponencia presentada en la Conferencia calidad de vida en Cartagena. Colombia
- Ministerio de cultura de Colombia (n.d) extraído en agosto de 2005. disponible en <http://www.mincultura.gov.co/etnocultura/diversidad/.htm>
- Misión de Observación a la Situación de las Comunidades Afrodescendientes en Colombia. Extraído el 25 de agosto de 2005 desde www.nadir.org/nadir/initiativ/agp/free/Colombia/.htm.
- Monografías (n.d.) extraído en julio de 2005, disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos5/psicoso/psicoso.shtml>
- Monografías (n,d) extraído en agosto de 2005. disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos10/motivac/motivac.shtml>
- Monografías (n,d) extraído en agosto de 2005. disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos10/viole/viole.shtml#viole>
- Monografías (n,d) extraído en agosto de 2005. disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos13/tescrim/tescrim.shtml#QUEES>
- Nadir, (n.d) Extraído el 25 de agosto de 2005 desde <http://www.nadir.org/nadir/initiativ/agp/free/colombia/txt/2002/annex01.htm>
- Observatorio del Caribe colombiano, el Banco de la República y la Universidad de Cartagena, (1999). I Seminario sobre La cultura en Cartagena, siglos XX y XXI
- Ogliastrri, E (2001), *¿Cómo negocian los colombianos?*. Colombia: Alfaomega
- Pacett, F (2005) *No los despida, Motivelos*
- Papalia, D (2004). *Psicología de las actitudes*. México: McGRAWHILL.
- Pico, J, (1999). Teorías sobre el Estado de Bienestar. Siglo XXI editores.
- Planeación Distrital, (2003). Estudios sociales por barrios población.
- Poulantzas, A (2001) extraído en julio de 2005, disponible em: www.elprisma.com/desarrollo humano/
- Ramírez, N (2000). *Pobreza y Procesos Sociodemográficos en República Dominicana*. PNUD.
- Razeto, L, (2002). *Economía de Solidaridad y Mercado Democrático*. Santiago, Chile: Academia de Humanismo.

- Rey, C (2003). Extraído en julio de 2005. disponible en: http://espanol.geocities.com/cesar_rey_info/Normas.htm, 2005 CESAR A. REY
- Ruiz, C (2002) *La unión hace la fuerza*. México: Management
- Secretaria de Planeación Distrital (2003) Cartagena en síntesis. Cámara de comercia de Cartagena.
- Teherán, A (2005). Crece población de niños con trastornos del aprendizaje en la ciudad de Cartagena. *Diario el Universal*. 3^a
- UCAB (n.d) Extraído en agosto de 2005. disponible en <http://www.ucab.edu.ve/cadh/publicaciones/autogestion.doc>
- Werther, W (1995) *Administración de personal y recursos humanos*. México: McGraw-Hill.
- Whittaker, J (2003). *Una psicología de hoy*. México: McGRAWHILL.

ANEXOS

Anexo No. 1.

Metodología I. A. P

Anexo No. 2.

Normas APA

Anexo No. 3.

Plan de formación implementado en el proceso

Anexo No. 4.

Memorias del laboratorio LEOS

Anexo No. 5.

Descripción de la zona de estudio (Comunidad)

Anexo No. 6.

Video de campo

Anexo No.7.

Álbum de fotografías