

Informe de práctica investigativa: Asistencia en el Área de desarrollo humano en los proyectos socioproductivos para el desarrollo integral sostenible de las comunidades de pescadores de la Ciénaga Grande de Santa Marta.

Jennifer K. Castillo

Universidad Tecnológica de Bolívar

Programa de Psicología

2012

**Tabla de Contenido**

Resumen.....	3
Asistencia en el Área de Desarrollo Humano en el proyecto socioproductivo para el Desarrollo integral sostenible de las Comunidades de Pescadores de la Ciénaga Grande del Santa Marta.....	4
Actividades Realizadas .....	5
Apoyo en la preparación y realización de grupos focales y recolección y tabulación de la información.....	5
Apoyo en el diseño y ejecución de los tres talleres programados.....	6
Visitas de campo o in situ a cada uno de los proyectos .....	20
Experiencias Vivenciales por el estudiante.....	25
Referencias.....	30
Anexos .....	31

### Resumen

Este informe de la práctica investigativa tiene como objetivo explicar las actividades que como asistente investigativa realicé durante el desarrollo del Proyecto socioproductivo para el desarrollo integral sostenible de las comunidades de pescadores de la Ciénaga Grande de Santa Marta. Desde el área de la psicología las actividades estuvieron enfocadas en diseño y ejecución de grupos focales, diseño y desarrollo de talleres en Liderazgo, Trabajo en equipo, comunicación, Resolución de Conflictos; y acompañamiento en visitas o trabajo de campo, así como también en la tabulación de la información recolectada. Aunque el proyecto incluía trece proyectos y cuatro asociaciones dependiendo de las actividades realizadas trabajé con aproximadamente con 49 beneficiarios o pescadores de la zona, en diferentes corregimientos como Tasajera, Pueblo viejo, Palermo y Sevillano. La experiencia se convirtió en una de las más enriquecedoras no solo por la puesta en práctica de lo aprendido en el proceso de formación, sino por el trabajo interdisciplinario que se formó a lo largo del desarrollo del proceso.

*Palabras Claves:* Liderazgo, Trabajo en equipo, comunicación, Resolución de Conflictos, Asociación, Grupos Focales.

**Asistencia en el Área de Desarrollo humano en el Proyecto  
Socioproductivo para el Desarrollo Integral Sostenible de las Comunidades  
de Pescadores de la Ciénaga Grande de Santa Marta**

El proyecto llamado “Implementación de proyectos socioproductivos para el desarrollo integral sostenible de las comunidades de pescadores de la Ciénaga Grande de Santa Marta”, bajo la dirección del Ingeniero Luis Carlos Arraut, y con la coordinación del área de desarrollo humano de la Psicóloga Yuly Fang Alandette y apoyado por dos estudiantes del Programa de Psicología de la Universidad Tecnológica de Bolívar, Tameth Guerrero Bossa y Jenniffer Kelsey Castillo, toma forma con el diseño e implementación de trece proyectos. El proyecto en general, que para efectos de este informe llamaré Macroproyecto, se dividió en tres etapas o momentos, en la primera se realizó la sensibilización y elaboración de los perfiles para su posterior diseño y aprobación; la segunda etapa fue el diseño y ejecución del plan de acción y paralelo a lo anterior se inició el montaje de los proyectos; y la tercera y última etapa culmina con la puesta en marcha de los proyectos socioproductivos su evaluación de impacto y sostenibilidad.

A lo largo del macroproyecto se trabajaron dos áreas, una técnica y otra de desarrollo humano. El área de desarrollo humano, tuvo una duración de 9 meses, a lo largo de tres fases que facilitaron el óptimo desarrollo de las actividades programadas. En la fase I, se lograron identificar necesidades de la población, donde a su vez se obtuvo la participación activa de la comunidad pesquera, por medio de grupos focales. En la fase II o de intervención, se llevó a cabo un módulo de administración y desarrollo de personal para lo cual se

efectuaron talleres vivenciales donde se desarrollaron temáticas como liderazgo, resolución de conflictos, trabajo en equipo, comunicación y administración de personal, paralelo con visitas de campo o *in situ* a los quince proyectos presentados por las cuatro asociaciones: Asociación de Grupos Ecológico de la Vía Parque Isla de Salamanca (AGEVPIS), Asociación de Organizaciones Comunitarias de la Ciénaga Grande (ASOCIENAGA) Federación Colombiana de Pescadores Artesanales y Acuicultores de la Ciénaga y el Mar (FECOLPAMAR) Asociación de Pescadores Artesanales Pro Defensa de La Ciénaga Grande (GRANPES). Estas temáticas fueron trabajadas con aproximadamente 70 personas.

A nivel de cumplimiento en la parte técnica actualmente del macroproyecto se encuentra funcionando aproximadamente en un 31%, de los proyectos aprobados esta cifra incluye, el proyecto apícola que se encuentra produciendo y comercializando miel y los demás proyectos que se le ha hecho entrega completa de sus insumos para el inicio de sus actividades como negocio. El otro 69 % se encuentra en proceso de compra de los insumos para implementación de los proyectos.

A nivel de área de desarrollo humano el proyecto esta finalizado en un 90% aproximadamente, como resultado del trabajo en la última fase los miembros de las asociaciones expresaron que la información recibida les había fortalecido en cuanto a relaciones interpersonales y manejo de conflictos internos y que gracias a la puesta en práctica de lo aprendido en el ambiente de trabajo y el haber seguido las pautas permitió multiplicar de información en el resto de los beneficiarios y

comenzar a trabajar hacia el fortalecimiento y empoderamiento de las asociaciones hacia el resto de los miembros.

### **Actividades Realizadas**

Mi participación inició en la segunda etapa del macroproyecto y se desarrolló en las tres fases de esta etapa. En la primera etapa apoyé el proceso de preparación y organización de grupos focales y la ejecución de este con algunas asociaciones. En la segunda fase participé en el diseño de talleres y en la ejecución de ellos con algunas de las asociaciones y en la Tercera fase, realicé la recolección y tabulación de resultados obtenidos de los grupos focales, talleres y evaluación final del proceso de capacitación. A continuación presento las actividades desarrolladas de forma detallada. Cada una fue revisada y aprobada por la coordinadora del área de desarrollo humano del proyecto. Psic. Yuly Fang Alandette.

1. Apoyo en la preparación y realización de grupos focales y recolección y tabulación de la información. Mayo / Junio del 2011

En esta primera fase se elaboró un formato con preguntas semiestructuradas de manejo y aplicación sencilla, el cual tuvo por objetivo, la exploración de aspectos motivacionales, percepciones, disposición al cambio o al trabajo y expectativas de cada una de las asociaciones respecto al proyecto y su implementación. Dentro del proceso de preparación, se ejecutaron preguntas generales que dieran lugar a discusiones relevantes para ellos y de ahí conocer algunas inquietudes, carencias y habilidades. Teniendo en cuenta las características de la población se logró construir instrumentos mucho más eficaces atendiendo a los resultados arrojados por las preguntas guías o de preparación. Estas fueron debidamente registradas en una rejilla y así mismo en formato de video para el posterior análisis y contraste de la información recolectada en el

grupo focal teniendo en cuenta que con esta técnica se podría tener mayor exactitud en los aspectos a explorar, dado que su metodología permite explorar y comprender actitudes, creencias y percepciones de una comunidad o de una cultura donde se abre paso a discusiones a través de una entrevista grupal y estructurada ( Balcáza, González y Gurrola, 2005). Ver anexo A.

A los grupos focales asistieron 59 miembros representantes de las asociaciones de primer orden, pertenecientes a la Asamblea Permanente de Organizaciones de Segundo Grado de Pescadores y Acuicultores de la Ciénaga Grande de Santa Marta y el Mar Caribe (APOPESCA). Luego de este primer encuentro se organizan grupos focales donde se trabajó con las asociaciones por separado, mi participación inicia con el trabajo en ASOCOCIENAGA con 12 miembros y con 15 miembros de GRANPES.

Para el desarrollo de estos grupos focales mi trabajo estuvo centrado en apoyar la planeación, ejecución en particular de las dos asociaciones anteriormente mencionadas y análisis de la información de los grupos focales en general.

Para el análisis de la información se revisó las respuestas dadas en los grupos focales y se elaboraron categorías de análisis, las cuales permitieron agrupar varias características comunes de las percepciones y comentarios expresados de las situaciones presentes en cada asociación y clasificarlos con el fin de flexibilizar el manejo de la información recogida, (Hurtado, 2007). Es decir, de cada asociación logramos identificar percepciones u opiniones, respecto a tópicos que evaluamos, como por ejemplo, las funciones y características de la asociación, significado de comunicación, liderazgo, trabajo

en equipo, aporte como miembro de la asociación, aspectos a mejorar de la asociación, resultados esperados del proyecto y necesidades de capacitación y metodología de trabajo.

Para el análisis de estos tópicos se tuvieron en cuenta las respuestas de cada miembro quienes podían escoger entre varias opciones presentes, las que más describían su interés, lo anterior explica que para algunos tópicos, el número de respuestas sobre pasa el número de asistentes de cada asociación.

Dentro del tópico funciones de una asociación, les ofrecimos varias opciones establecidas para que escogieran la opción que ellos consideraban se acercaba mas a sus percepciones y al contexto de su asociación, por ejemplo, entre las opciones estaban: Unión entre la comunidad y la asociación, Reconocimiento local y externo de la asociación, Cumplimiento de reglamentos y estatutos, Consolidar las actividades económicas de los miembros, Velar por la sostenibilidad del negocio, Sostenimiento de la familia y cumplir con el objeto social por el cual fue creado, Desarrollo y mejoramiento de la calidad de vida de la comunidad.

Las percepciones de las tres asociaciones fueron relativamente distintas, por ejemplo, A pesar de que todos los miembros de GRANPES estuvieron de acuerdo en que las funciones de una asociación giran entorno a generar ingreso económico, fuentes de trabajo, a cumplir con las normas y razón de creación de la asociación, además de tener el deber de unir a la comunidad, ninguno estuvo de acuerdo con la idea de Adquirir recursos para garantizar la calidad de vida de los asociados, como una de las funciones de una asociación. Aunque no se les hace indiferente el hecho de que la asociación a la que ellos pertenecen vele por

capacitarlos y se preocupe por manejar valores como el respeto, responsabilidad, liderazgo y honestidad.

Por otro lado ASOCOCIÉNAGA mostró alta afinidad por las opciones que indicaban que la función de la asociación son los ingresos económicos y generación de fuente de trabajo, en un nivel un poco más bajo, pero en su mayoría algunos miembros se inclinaron hacia las opciones que indicaban la labor social que tiene una asociación, al manejo de valores y a las capacitaciones.

Los miembros de FECOLPAMAR en su mayoría se inclinaron por la opción de fuentes de trabajo como función de su asociación, pero hacia el resto de las opciones mostraron muy bajo interés en algunas y en otras nulas, como lo (Ver Tabla 1.)

Tabla 1. Percepciones de las funciones de una asociación.

Funciones De la asociación	Fecolpamar	Granpes	Asocociénaga
Ingresos económicos.	3	15	15
Fuentes de trabajo.	9	15	13
Cumplir las normas y razón de creación de la asociación.	5	15	11
Unir la comunidad, labor social	5	15	11
Capacitar a sus miembros	0	7	9
Manejar valores como el respeto, la responsabilidad, el liderazgo, la honestidad	0	11	2
Adquirir recursos para garantizar la calidad de vida de los asociados	2	0	2
Saber invertir y comercializar productos	2	0	3

*Recurso: Información tomada de los formatos de evaluación para grupos focales*

El segundo tópico o tema que se trabajó en los grupos focales estaba relacionado con la percepción de los miembros en cuanto a las características que tiene su asociación

Encontramos que la mayoría de los miembros de GRANPES alegan que lo que caracteriza a esta asociación es la Unión entre sus miembros, la buena comunicación y el buen manejo de recursos por parte del líder actual, como lo comentaron algunos miembros:

*“Mira, por ejemplo, yo apenas me enteré que había reunión de una vez, llame a Maura y fui a buscarla a su casa, porque somos de lo mismo,” siempre estamos en contacto y eso que estamos lejos; “la verdad, nosotros tenemos un buen líder”.*

Por otro lado todos los miembros de ASOCOCIENGA, consideran tener buena organización, mientras que no en su totalidad dicen tener sentido de pertenencia, apoyo mutuo y gozar de una buena comunicación entre ellos.

Algunos de los comentarios fueron:

*“Nuestro trabajo en equipo, lo demostramos a través del funcionamiento”; “nos apoyamos mucho, entre nosotros mismos”; “Aquí cada quien aporta”; “hacemos reuniones los fines de semana y antes mandamos invitaciones para que asistan, ahí hablamos de cómo va la asociación, de lo que se ha logrado, también”.*

Y en FECOLPAMAR todos sus miembros dicen poseer una alta motivación al trabajo, mientras solo la mitad de los asistentes afirman ser unidos por el hecho de manejar una buena comunicación y administración de personal. Estos fueron los comentarios: *“Sigue la unidad a parte de las dificultades”, “recibimos formación y capacitación en los temas que nos interesan”.*

El tercer tópico a evaluar fue la concepción de Trabajo en Equipo. Esta se evaluó con el objetivo de mirar cómo estaba establecida la dinámica de trabajo diaria en las asociaciones y desarrollar un plan de acción que atacara y mejorara las distorsiones y conductas disfuncionales dentro de cada asociación.

Encontramos que la mayoría de los miembros de GRANPES conceptualizaron el hecho de trabajar en equipo como una agrupación o unión de tareas individuales con un beneficio común llevados de la mano con un buen liderazgo. Comentarios referidos: *“Es unificar conceptos y concertar por una meta”*; *“poner cada quien su pedacito”*; *“trabajar cada quien por funciones”*; *trabajar en unión se dan más resultados”*.

Por otro lado ASOCOCIENAGA, afirmó que trabajar en equipo es una forma de organizarse, de asignar funciones y unificar ideas o conocimientos para lograr un objetivo común. Algunos de los comentarios fueron:

*“si, trabajamos en equipo porque todos tienen derechos y por eso nos reunimos todos los domingos”*; *“porque nos estamos capacitando y multiplicamos esa información a los demás”*; *“por eso nos hemos mantenido, porque somos unidos y hay reglas para todos y buen manejo de recursos”*. *“Se intercambian ideas y se hace el trabajo mejor”*.

Por último, FECOLPAMAR relacionó el trabajo en equipo con la división de tareas enfocadas hacia una estrategia planificada, donde toma participación cada miembro de la asociación y por ende los beneficios son colectivos. Comentarios Textuales: *“nosotros estábamos sin pertenecer a una asociación y aquí nos gusto porque es la más solida y todos nos trabajamos*

*juntos”, “aquí cada una hace algo, por ejemplo si nos toca cuidar, hacemos turnos y cada una lo tiene que hacer”.*

El cuarto tópico evaluado tuvo como nombre, concepción de Liderazgo. Este permitió observar la manera en que ellos viven diariamente el liderazgo dentro de sus asociaciones. Por ejemplo: La mayoría de los miembros de GRANPES tiene la concepción de liderazgo como el rol ejercido por una persona para organizar, mantener orden y representar a la comunidad. Estos fueron los comentarios encontrados: *“El líder es quien representa a la comunidad”*; *“debe ser comunitario”*; *“la que organice que todo marche bien sin pasar por encima de los demás”*.

Por su parte los miembros de ASOCOCIENAGA colocaron como ejemplo, el rol que desempeña su actual líder asumiendo que su función está siendo realizada adecuadamente. Algunos comentarios fueron: *“Tenemos líderes con experiencia, capacitados que mantienen la asociación”*.

Por último todos los miembros de FECOLPAMAR perciben el liderazgo como la característica de una persona que logra resaltar gracias a sus conocimientos y fortalezas y dijeron lo siguiente: *“Dependiendo del proyecto se escoge al líder”*, *“el líder que escogimos cumple con nosotros”*.

El Quinto tópico que se evaluó fue aportes a la asociación. En el caso de este tópico, la tabla muestra un número de respuestas mayor al número de participantes, a razón de que estos podían escoger entre varias opciones. Se indagó en los aportes que cada uno de los miembros considera que entregaba a su asociación y se logró observar que casi en su totalidad, los miembros de FECOLPAMAR ven “la mano de obra” y también el hecho de contribuir con

dinero o una cuota y el conocimiento como aportes relevantes hacia la asociación. Mientras que todos los miembros de GRANPES se encontraron de acuerdo solo con el primer criterio, y menos de la mitad con el segundo postulado referente al dinero o cuota, aunque para ellos es importante el hecho de aportar conocimiento. Por último un poco más de la mitad de los miembros de ASOCOCIENAGA estuvieron de acuerdo con los tres criterios mencionados. Por el contrario las asociaciones no presentaron afinidad con aportes como interés, decisión e ideas y/o actitud positiva. (Ver Tabla 2)

*Tabla 2. Percepciones de los aportes de los miembros a su asociación*

Aportes	FECOLPAMAR	GRANPES	ASOCOCIENAGA
Mano de obra	8	15	9
Con mi dinero o cuota	8	7	9
Conocimiento	9	10	9
Interés	0	8	3
Decisiones e ideas	0	0	2
Actitud positiva	1	0	0

*Recurso: Información tomada de formato de evaluación para grupos focales*

Otro tópico evaluado fueron los aspectos a mejorar en cada asociación, lo cual arrojó lo siguiente:

Hubo algunos aspectos generales que fueron señalados por las asociaciones en donde expresaban la comunicación como parte fundamental a la hora de establecer buenas relaciones interpersonales dentro de la asociación, Por ejemplo, algunos de los miembros de ASOCOCIENAGA comentaron: “*Siempre*

*hay cosas que mejorar”; “Algunas veces se mal interpretan las cosas”; “muchos no tienen visión”; “no se administran bien los recursos”.*

Y señalan otros aspectos a mejorar como el manejo interno de los recursos y relaciones interpersonales. Según otra asociación como GRANPES, alega el bajo nivel de compromiso por parte de algunos miembros y sobre todo el mal manejo de recursos. Comentarios respecto a esto, lo siguiente: *“Algunos no asisten a las reuniones”; “Que se vayan las personas que no aprecian los recursos”; “que mejoren el cumplimiento de las cuotas”; “hay algunos que se les dan las cosas, las venden y después viene pidiendo más plata”.*

Por otro lado miembros de FECOLPAMAR comentaron la importancia del empleo de nuevas tecnologías, ligada a la mejoría de compromiso y manejo de recursos para la obtención de mejores resultados, y afirmando la burocracia en cuanto al acceso a la participación dentro de la junta directiva. Comentarios textuales: *“Hay que conseguir otras fuentes de ingreso”, “nos interesa ampliar nuestros servicios, comercializar”.*

De igual manera se cuestionaron a las asociaciones acerca de sus expectativas respecto al proyecto y pudimos notar que las asociaciones esperaban resultados enfocados al incremento de sus conocimientos, de las posibilidades de éxito en su negocio, el hecho de poder ser multiplicadores de nuevos conocimientos, mejorar su situación económica y poder establecer relaciones laborales con empresas importantes. Por estas razones siempre mostraron un nivel de interés muy alto en el inicio del proceso.

Siempre hubo preocupación de ofrecer resultados que fuesen relevantes y consecuentes a sus necesidades por lo que se indagó acerca de estas, es decir, nos

interesó saber sus necesidades de capacitación y la forma en qué se les facilitaría un buen resultado. Los presidentes de las asociaciones coincidieron en que las capacitaciones deberían establecerse con temáticas en administración de recursos humanos y económicos, búsqueda de distintas actividades productivas, adquisición de nuevas tecnologías, y plan de negocios, mientras que los beneficiarios se inclinaron hacia capacitaciones con temáticas concernientes a estrategias de mercadeo y comercialización de productos, comunicación y relaciones interpersonales, y técnicas de procesamiento de alimentos. Ambos grupos coincidieron que la metodología que necesitaban debería direccionarse a mostrar las temáticas de forma magistral y práctica, además de insistir en un seguimiento simultáneo al desarrollo del proyecto por parte de profesionales.

## 2. Apoyo en el diseño y ejecución de los tres talleres programados.

Los talleres-vivenciales fueron diseñados basándonos en la información arrojada, por los grupos focales, es decir, teniendo en cuenta sus necesidades como asociación. Se logró observar que las asociaciones carecían de ciertas competencias y se elaboran tres talleres con el fin incentivar y brindar herramientas para la puesta en marcha de los proyectos.

El contacto previo con las asociaciones obligó a implementar para estos talleres una metodología dinámica y lúdica a razón del alto nivel de analfabetismo en la población y consecuentemente se diseñaron ejercicios con imágenes, actividad física y mental. El marco teórico de cada taller fue previamente revisado y seleccionado por las asistentes del área de desarrollo humano del proyecto, igual que los ejercicios y dinámicas. Para la realización del contenido de los talleres se realizaron revisiones teóricas de cada una de las

temáticas, por ejemplo en el caso del taller de Resolución de conflictos y comunicación, se abarcó el concepto, las ventajas, los tipos y estilos conductuales de resolver un conflicto y al final recomendaciones claves para su manejo. El objetivo principal de este taller, fue brindar a los beneficiarios herramientas que facilitaran la resolución de conflictos y la comunicación para afrontar las distintas situaciones que pudiesen presentarse en la vida diaria dentro y fuera de las asociaciones.

En el taller de Liderazgo y Trabajo en Equipo también se encontraba inmerso el tema de comunicación y tuvo como objetivo principal fortalecer en los participantes sus habilidades de liderazgo, trabajo en equipo y comunicación. En este taller abarcamos tópicos como conceptos, características, funciones, estilos del liderazgo y de trabajo en equipo. De igual forma hablamos de comunicación asertiva y sus ventajas. El tercer y último taller, llamado Planeando tu organización, tuvo como objetivo principal motivar a los participantes a que utilizaran procesos básicos del Sistema de Gestión por Competencias para incrementar la productividad de la asociación. Es decir, a este taller se le dio una connotación más empresarial aunque todos los anteriores involucraban situaciones y ejercicios útiles para manejar dentro de la asociación. Para la realización de este taller me apoyé en las guías que ofrece la cámara de comercio para las entidades sin ánimo de lucro, porque debíamos tener claro el concepto legal y sus deberes como asociación, esto con el fin de entender mucho más su funcionamiento interno como organización. Cabe la pena resaltar que en todos los talleres utilizamos la teoría Ecológica de Bronfenbrenner, por el enfoque ecológico que predominaba en esta, pues nos permitió sensibilizarlos en cuanto al poder de

transformación e impacto que tienen ellos en sus familias y comunidad que en este caso llamamos sistemas interrelacionados, con los que interactúan diariamente y deben asumir cada acción con responsabilidad. (Bronfenbrenner, 2002; Morrison 2005).

Los talleres se desarrollaron por asociación, pero de manera simultánea, teniendo en cuenta la procedencia de la asociación. Cada taller tuvo una duración de cuatro horas y fue crucial vincular el tema de comunicación dentro de la temática de los demás talleres, al ser esta una de las grandes deficiencias de la población y así mismo se logró que cada taller estuviese conectado el otro y el último recopilara los temas vistos. A cada uno de los talleres asistieron en promedio 41 beneficiarios, los cuales se convertirían en multiplicadores de los temas hacia los otros beneficiarios. Estos talleres fueron ejecutados en los corregimientos de Palermo y Pueblo Viejo entre el 25 de Noviembre y 15 de Diciembre. De los cuales cumplí con mi labor de facilitadora en los talleres de Resolución de conflictos con ASOCOCIENAGA al que asistieron 9 de sus miembros, con la temática de Liderazgo y trabajo en equipo apoyé a las asociaciones de AGEVPIS Y ASOCOCIENAGA al que asistieron 22 beneficiarios y en la temática de Planeando la asociación, lideré la capacitación con AGEVPIS con 12 miembros y FECOLPAMAR con 15 de sus miembros.

El primer taller diseñado y ejecutado fue de Resolución de conflictos, por haber sido la mayor problemática identificada en los grupos focales. A este taller asistieron 39 miembros en total. El segundo taller diseñado y ejecutado fue de Liderazgo y trabajo en equipo, a razón de que la información recogida en los grupos focales arrojó ciertas percepciones y prácticas erróneas de los grupos

respecto al liderazgo y trabajo en equipo. Se contó con la asistencia de 22 miembros y en el último taller sobre Planeación de la Asociación, se trabajaron temáticas dirigidas hacia la parte organizacional de las asociaciones (Ver Tabla 3). Este contó con la asistencia de 62 miembros en total. Con las asociaciones FECOLPAMAR Y GRANPES, se presentaron inconvenientes que atrasaron el proceso de capacitación con ellos, por lo que en las visitas de campo se adaptó un espacio para retomar las temáticas de Resolución de conflictos y complementar algunos ejercicios de liderazgo y trabajo en equipo.

Tabla 3. *Numero de asistentes por Taller y por asociación.*

Cronograma de Talleres			
Nombre de la Asociación	Resolución de conflictos	Liderazgo y trabajo en equipo	Planeación de la asociación
	Nº Asistentes	Nº Asistentes	Nº Asistentes
Asocociénaga	9	12	15
Agevpi	12	10	12
Fecolpamar	12	----	15
Granpes	6	----	20

*Recurso: Información tomada de listas de asistencia de los talleres*

Luego de abarcar y desarrollar las temáticas programadas por medio de talleres vivenciales para cada una de las asociaciones, se diseñó un formato de evaluación del trabajo desarrollado. Ver anexo D. Este formato comprende aspectos como las percepciones generales, positivas y negativas de los participantes, el aprendizaje obtenido y recomendaciones. (Ver Tabla 4). Se exponen estas percepciones de manera cuantitativa.

Luego de revisar los resultados obtuvimos que para el caso de AGEVPIS, el proyecto Hortícola encontró mucha afinidad con la metodología utilizada y ejercicios desarrollados durante los talleres y alegando que estos, los ayudaron a aprender formas de trabajar en equipo, habilidades que debe manejar un líder y los medios favorables para la resolución de conflictos. Este fue uno de los comentarios realizados: *“Lo que más nos gustó es que hay que trabajar en equipo, aprendimos mucho de los ejercicios que hicimos. Ejemplo: cómo deber ser un líder. También cómo solucionar conflictos”*.

El proyecto Almacén de insumos agrícolas, afirma que la metodología dinámica de los talleres hizo mucho más fácil la comprensión de las temáticas y se logró una mejoría en las relaciones interpersonales dentro de la asociación. En algunos comentarios encontramos que uno de los participantes decía mientras los demás asistían con la cabeza: *“Nos gustaron estos talleres porque fueron sencillos, no fueron tan extensos, fueron dinámicos. Todos participamos. Aprendimos a integrarnos más y organizarnos como una empresa”*.

El proyecto apícola logró concebir la metodología e interacción con las facilitadoras la razón de su buen aprendizaje durante esta etapa. Uno de los comentarios fue: *“Lo que más nos gustó fue la forma que utilizan las seminaristas para hacerse entender y enseñar sus conocimientos hacia nosotros los beneficiarios, y las dinámicas utilizadas en cada uno de los talleres”*

Otra de las asociaciones ASOCOCIENAGA, reportó que para el proyecto de Almacén- Taller cada actividad tuvo una metodología que ayudó a que el conocimiento fuese más fluido.

*“El trabajo en equipo, las actividades que desarrollamos en grupos, los temas tocados, así como las ayudas visuales que se entregaban para hacerse entender”.*

El proyecto pesca marítima afirma de manera general que lograron aprender acerca de muchas cosas que no conocían por medio de las capacitaciones preparadas. *“Lo que más nos gustó fueron las capacitaciones que nos brindaron como asociación porque aprendimos mucho, logramos mucho conocimiento que no sabíamos, y aprendimos como trabajar y tener ingresos”.*

El proyecto de piscicultura se enfoca en la relación positiva logran construir durante este periodo con las facilitadoras, además de la metodología utilizada por los talleres, siendo estos factores para ellos la razón por la que su aprendizaje fue exitoso y divertido. Este fue uno de los comentarios:

*“Hasta ahora nos ha gustado todo, su modo de ser, de tratar, como dictan las charlas, de las cuales hemos aprendimos mucho. También nos han gustado los talleres porque hemos gozado y aprendido a la vez”.*

Tabla 4. *Percepción del proceso de capacitación*

Percepción general de las capacitaciones	Asociaciones (resultado numero por proyecto)	
	AGEVPIS	ASOCOCIENAGA
Metodología	4	1
Temáticas trabajadas	2	2
Interacción con las facilitadoras	2	0
Afinidad por las temáticas		
Resolución de conflictos y comunicación	1	2
Liderazgo y trabajo en equipo	3	2
Organizando la asociación	1	0
Aprendizaje obtenido		
Fortalecimiento del trabajo en equipo dentro de la asociación.	4	1
Mejoría en el manejo de la comunicación en la asociación.	3	1
Utilización adecuada de alternativas solución de conflictos.	2	2
Desarrollo de habilidades de liderazgo	2	0

*Recurso: Los resultados se obtuvieron del análisis de los formatos de evaluación*

### 3. Visitas de campo o in situ a cada uno de los proyectos.

Esta actividad tuvo como objetivo explorar los sitios de trabajo de cada asociación o los potenciales espacios donde se llevarían a cabo cada uno de los proyectos y revisar las actividades extra que cada asociación debía diligenciar en el Registro de situaciones (Ver anexo B1), debido a que al final cada taller la coordinadora del área de desarrollo humano se reunía con las asociaciones presente y hacia entrega de esta registro el cual debía ser diligenciado un día

común de trabajo, donde registrarán una actividad propia del proyecto. Cada actividad era plasmada en dicho registro era posteriormente retroalimentada y registrada cuatro o cinco días después por las asistentes en un Diario de Campo (Ver anexo B2).

En cada visita de campo, se realizó un ejercicio donde a los participantes se les exponía una situación problema que ellos debían resolver, teniendo en cuenta los parámetros dados en los talleres anteriores. La consigna de la actividad era vender de la manera más creativa posible y en pocos minutos, su proyecto o negocio a unos accionistas interesados en invertir en ellos. Para esto debían trabajar en equipo para que el resultado fuese creativo, además de identificar en sus compañeros la persona idónea para presentar el proyecto ante los accionistas. Este ejercicio nos permitió identificar líderes dentro del grupo, la organización al momento de trabajar, la comunicación como equipo iniciativa, compromiso y obviamente si estaban siguiendo los parámetros dados en las capacitaciones.

Cada una de los acompañamientos y actividades in situ fueron realizadas por proyectos. Es decir, se realizaron 12 visitas en total en el mes de Diciembre. Se visitaron los proyectos: Almacén-Taller, Pesca Marítima I, Pesca Marítima II, Tilapia Roja, Almacén de insumos, Hortícola, Apícola en los corregimientos de Palermo y Tasajera, Ecoturismo, Restaurante, Piscicultura, Comercializadora en los corregimientos de Pueblo viejo y sevillano. Se tomó evidencias por medio de formatos de asistencia y fotos en cada sitio visitado. Ver anexo C Formato de asistencia.

De cada visita o trabajo de campo realizado por proyecto, se realizaron actividades de las que se obtuvieron información acerca del estado físico del lugar

y de sus miembros, la forma de operar. Además del avance que han tenido desde la realización de los talleres.

En AGEVPIS por ejemplo, el proyecto de almacén de Insumos Agrícolas, mostró un alto nivel de planeación en la reestructuración física de la sede y la forma de operación y en el ejercicio realizado se le realizó una retroalimentación donde se les recordaron las funciones de trabajo en equipo e importancia de escoger un buen líder. Del mismo modo el proyecto de Horticultura evidenció un excelente compromiso con el proyecto y buena organización en el lugar de trabajo y se retroalimentó la idea confusa de escoger líderes aleatoriamente y la organización de funciones.

Por otro lado, ASOCOCIENAGA, en el proyecto de Almacén- taller mostró claridad en las expectativas hacia el proyecto y el aporte que deben dar cada uno para lograrlo. Y el ejercicio lo desarrolló con alto nivel de creatividad y fueron recursivos e innovadores. El proyecto de Pesca Marítima I, fue el más creativo y organizado de esta asociación, en cuanto al ejercicio, pero el lugar de trabajo mostró mucho descuido y desaseo por parte de ellos. Pesca Marítima II, tiene como espacio de trabajo, la playa donde guardan los insumos de su negocio y a pesar de no realizar con mucha creatividad en la actividad, mostraron mucho interés. Hubo la necesidad de recordar importancia de escoger un líder apto para la labor y el manejo interno de buena comunicación.

Por su parte FECOLPAMAR, en el proyecto ecoturismo, a pesar que su líder es analfabeta, es uno de los integrantes con más conocimientos técnicos en cuanto a pesca y estado geográficos en la zona. Mostraron un alto nivel de planeación en cuanto a la ejecución del proyecto. Se les recordó el objetivo central

del trabajo en equipo y sus ventajas. En cuanto al proyecto de Restaurante, mostraron confianza en la ejecución y éxito futuro del proyecto, pero comentaron sufrir de conflictos a nivel grupal como falta de compromiso de algunos miembros. Se les retroalimentó. En el proyecto de piscicultura, hubo poca creatividad y mostraron muchas deficiencias por lo que hubo la necesidad de retomar muchos tópicos del taller de liderazgo y trabajo en equipo al que sí asistieron las demás asociaciones. A pesar de esto, muestran mucho sentido de pertenencia con su lugar de trabajo y lo conservan en un estado confortable.

Dentro GRANPES, el proyecto de comercializadoras, evidencian mucha claridad en lo que quieren lograr en su negocio y tuvieron en cuenta mientras realizaban el ejercicio, las habilidades de cada una a la hora de establecer funciones.

Con el fin de observar las percepciones y acciones tomadas por los participantes luego de haber recibido las capacitaciones se realizó un formato que evaluara en conjunto las etapas anteriores. Ver anexo E.

Los miembros de ASOCOCIÉNAGA han participado en todas las capacitaciones dentro del área de desarrollo personal y se logró percibir en el informe entregado por ellos que han cumplido con su labor de multiplicadores ya que han socializado lo aprendido en los talleres con los demás miembros. Realizaron comentarios como estos: *“Las capacitaciones recibidas, las hemos multiplicado a las organizaciones de bases, para que tengan mayor fortalecimiento organizativo”*. De igual forma afirman haber logrado gracias a las capacitaciones, desarrollar habilidades de expresión verbal y haber fortalecido la asociación como equipo, hicieron anotaciones textuales como la siguiente: *“Me*

*ha servido para que el grupo sea más sólido y que podamos expresarnos con más soltura”; “Nos ha servido para repartirnos las actividades o tareas que se deben realizar de una forma efectiva y eficaz, proporcionándole a la asociación un mayor grado de desarrollo en su desempeño y de sus funciones en el logro de su visión propuesta”. Además de aprender a manifestar e interiorizar sus carencias, descubrió la importancia de trabajar en ellas. “Nos ha servido para resolver los roces generados dentro de la misma y procurando por la conservación del medio ambiente”; “Hemos aprendido que los problemas se pueden resolver sin que lleguen a un problema”.*

De acuerdo a lo señalado por ASOCOCIENAGA, el promedio de avance de los proyectos es de 3, teniendo en cuenta que el máximo puntaje que podían darle según su percepción era 5, y el menor 1 indicando nada de avance. Ninguno de los proyectos ha sido completado aún, pero se han hecho algunas entregas de materiales, por lo que ellos indican cierto tipo de avance en algunos proyectos más que en otros.

La asociación AGEVPIS ha logrado participar en cada una de las capacitaciones brindadas. Según lo plasmado en el formato de evaluación esta asociación ha aplicado lo aprendido diariamente dentro del ambiente de trabajo y han logrado fortalecerse y organizado como asociación. (*“Nos ha servido para profundizar los conocimientos teóricos y prácticos en el manejo del proyecto y así poder mejorar la producción del mismo”; “Nos ha servido para seguir organizados y nos hemos integrado, mas como grupo”*). A la vez que multiplican lo que aprendieron en las capacitaciones, *“La información la he utilizado en*

*nuestra asociación con nuestros socios, llevando todo lo que he aprendido y puesto en práctica”.*

En este mismo orden de ideas en AGEVPIS, el promedio de avance de los proyectos, es de 3, teniendo en cuenta que el máximo puntaje que podían darle según su percepción era 5, y el menor 1. Uno de los proyectos ha sido completado y se encuentran en la etapa de producción, a los otros dos proyectos se les ha hecho entrega de materiales con lo que han no han podido avanzar del todo.

La asociación GRANPES mostró desde el inicio resistencia al proceso, aunque se logró el trabajo con ellos en todos los temas programados, el trabajo no fue continuo y acompañado de altibajos, debido a la parte financiera y las expectativas presentes en el líder de esta asociación.

Según lo postulado por ellos en el formato de evaluación el uso de la información aprendida durante los talleres ha fortalecido de la asociación en cuanto a las relaciones y conflictos internos, gracias a la multiplicación de la información a los demás miembros *“Nos ha servido para aprender a trabajar en equipo “; “Ha servido para solucionar pequeños conflictos internos a tomar decisiones emprendidas en pro del bienestar de los socios y equipos que tenemos”;* *“Nos ha servido para aplicar el conocimiento aprendido a la asociación, y si puedo aplicarla a otra asociación, también lo hago”;* *“El uso de la información de las capacitaciones han servido para transmitírselas a los compañeros de grupo y estar en unión, con la información dada por el capacitador”.*

De acuerdo a lo señalado por GRANPES, el promedio de avance de los proyectos, es de 3,7 teniendo en cuenta que el máximo puntaje que podían darle

según su percepción era 5, y el menor 1. Dos de los proyectos han completado la entrega de materiales mientras que uno de los proyectos aún no ha empezado a producir.

### **Experiencia vivencial del estudiante**

Como producto de mi participación y haber obtenido esta nueva experiencia puedo decir que fue una de las más satisfactorias y significativas dentro de mi formación como psicóloga. No solo por haberme permitido tener contacto con una cultura, comunidad y por ende observar comportamientos consecuentes a costumbres distintas de la ciudad de Cartagena, sino por formar parte de un equipo de trabajo interdisciplinar muy profesional y el hecho de ser guiado por ellos hacia un aporte significativo a comunidades vulnerables, ha sembrado en mí mucho más interés a trabajar en comunidad y así corroborar el gran aporte que puede hacer la psicología a nuestra sociedad dándole este toque humano a lo que superficialmente se ve como un negocio. Así mismo me ha permitido retomar aprendizajes teórico-prácticos y adentrarme en nuevas temáticas que ha sido un paso más hacia mi realización como profesional integral. El hecho de haber puesto a prueba muchos conocimientos adquiridos y apropiarme de otros, hizo de esta experiencia a un más emocionante, por ejemplo reforzar la capacidad de manejo de grupo enfrentándome a muchas situaciones de inconformidad e intolerancia de los participantes y trabajar con personas muy resistentes al cambio como consecuencia de sus esquemas arraigados y las anteriores experiencias negativas con otros proyectos. Por lo cual, el hecho de realizar los grupos focales nos permitió conocer el ambiente en que estas personas

se desenvolvían diariamente y muchas de sus percepciones, que nos obligaron como equipo a dar un aporte extra y exigirnos para alcanzar el éxito del proceso que llevamos a cabo con ellos, lo cual fue mucho más productivo para mí en cuanto al conocimiento y madurez personal que logré obtener, de igual manera conseguí una retroalimentación constante de mi trabajo como facilitadora y a comparar el modo de operar que aprendí durante mis prácticas profesionales y el utilizado en este proyecto, llegando a la conclusión que a pesar de seguir empleando algunos parámetros para el diseño de talleres o algunas recomendaciones para entablar relaciones de empatía con los participantes o implementar estrategias parecidas, siempre la población exigirá muchos cambios y un alto nivel de organización y compromiso por más pequeño que sea el proyecto. Por esta razón nuestra responsabilidad fue tal que sin dudarlo dos veces nos adentramos en temáticas que no conocíamos para compenetrarnos con el proceso y buscar mejores resultados, es decir, todo el equipo de trabajo se empoderó de su labor y aporte, de lo que aprendí que este es el más grande aporte que puede dar alguien en la realización de sus labores.

Gracias a la labor que desempeñe puse en práctica habilidades de liderazgo, resolución de conflictos, trabajo en equipo, creatividad, organización y planeación y logré ejercitarme en temáticas como manejo de grupo, análisis de casos, entrenamiento, diseño y ejecución de talleres y en particular el hecho de mantenerme en constante investigación con el objetivo de realizar una buena labor dentro del desarrollo del este gran proyecto.

Vale la pena mencionar que este proceso fue bidireccional en el dar y recibir, así como nosotros como equipo logramos dejar en ellos muchos mensajes

de cambio, dándoles herramientas y alternativas para alcanzar sus objetivos, los conocimientos empíricos que ellos manejaban y nos mostraban con entusiasmo agregaron mucha más curiosidad por entender el medio y costumbres de la población.

Puedo asegurar que esta clase de experiencias aportaron mucho a mi presente y futuro personal-profesional, en donde pude tener contacto directo con las personas, culturas distintas y profesionales de otras disciplinas al tiempo que, desafié mis conocimientos y competencias obtenidas en el pasado para cultivar nuevas, así que para cualquier estudiante y futuro psicólogo sería muy enriquecedor participar en actividades investigativas como estas.

**Referencias.**

Balcáza, P., González, I. y Gurrola G (2005). *Investigación cualitativa*. México: Universidad Autónoma de México

Bronfenbrenner, U. (2005). *La Ecología Del Desarrollo Humano: Experimentos en Entornos Naturales*. Madrid: Paidós

Hurtado, B.J. (2007). *El proyecto de Investigación*. (5ª ed.). Caracas: Ediciones Quirón- Sypal.

Morrison G. S. (2005). Educación infantil. En Teoría Ecológica de Urie Bronfenbrenner (p. 107–110) Pearson, Prentice Hall (Ed.),

**Anexos**

Anexo A.



IMPLEMENTACIÓN DE PROYECTOS SOCIOPRODUCTIVOS PARA EL DESARROLLO INTEGRAL SOSTENIBLE DE LAS COMUNIDADES DE PESCADORES DE LA CIÉNAGA GRANDE DE SANTA MARTA

1. FUNCIONES DE LA ASOCIACIÓN	FELCOPAMAR	GRAMPES	ASOCOCIENAGA
1.1 Ingresos económicos.			
1.2 Fuentes de trabajo.			
1.3 Cumplir las normas y razón de creación de la asociación.			
1.4 Unir la comunidad.			
1.5 Otras.			

2. CARACTERÍSTICAS DE LA ASOCIACIÓN:

3. SIGNIFICADO DE:

3.1 TRABAJO EN EQUIPO:

3.2 COMUNICACIÓN:

3.3 LIDERAZGO:

4. DESEO DE CAMBIO EN LAS ASOCIACIONES		FECOLPAMAR	GRANPES	ASOCOCIENAGA
4.1 Si	¿Por qué?			
4.2 No	¿Por qué?			

5. ASPECTOS A MEJORAR:

6. APORTE COMO MIEMBRO DE LA ASOCIACION	FECOLPAMAR	GRANPES	ASOCOCIENAGA
5.1 Mano de obra			
5.2 Con mi dinero o cuota			
5.3 Conocimiento			
5.4 No lo tengo claro			
5.5 Otra ¿Cuál?			
7. RESULTADOS ESPERADOS DEL PROYECTO	FECOLPAMAR	GRANPES	ASOCOCIENAGA
6.1 Ampliar mis conocimientos			
6.2 Sacar adelante mi negocio			
6.3 Poder ser multiplicador de la información que obtenga			
6.4 Sostener a mi familia			





Anexo D

EVALUACIÓN DE LOS TALLERES  
ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL

Nombre de la Asociación: \_\_\_\_\_

1. Su opinión:

Que le gusto más?	Que le gusto menos?

2. ¿Cuál de los talleres le gusto más?

Nombre del taller	Marque X
- Resolución de conflictos	
- Liderazgo y trabajo en equipo	
- Organizando la Asociación	

3. Qué logro aprender de los talleres?

4. Que le faltó a los talleres?

Recomendaciones generales:

Anexo E.

Nombre del Proyecto		Fecha:
Asociación		
Nombre de persona que diligencia este formato		

Como parte de la Implementación de proyectos socioproductivos para el desarrollo integral y sostenible de las comunidades de pescadores de la ciénaga grande, estamos interesados en hacerle seguimiento a la programación de las actividades propuestas por UTB y Corpamag, por lo anterior nos gustaría saber su opinión acerca:

		Marque con una "x"	
1. Participó en las capacitaciones otorgadas a cada asociación? En cuál de las siguientes participó?	SI	NO	
Liderazgo y trabajo en equipo			
Resolución de conflictos			
Planeación de la asociación			
Emprendimiento y creatividad.			
Mercadeo, manejo de equipos			
Costos, finanzas			
Manejo ambiental			

2. Qué uso le ha dado a la información dada en las capacitaciones? Para qué le ha servido?					
En la siguiente pregunta, escoja un número según su opinión, y márkelo con una "x". El cero y uno indican nada de avance y el cinco indica que el proyecto está completo.					
3. Del 1 al 10 Qué tanto han avanzado en su proyecto?					
0	1	2	3	4	5

4. Cuáles han sido los materiales o equipos entregados a su proyecto, hasta la fecha?	
5. Que han realizado con los equipos o materiales entregados?	

6. Que le hace falta para terminar su proyecto?	