



INFORME FINAL
PROYECTO DE FORTALECIMIENTO
“FORMAR PARA EMPODERAR”

FUNDACIÓN CORAZONCITO FELIZ

MARIA CECILIA PEREZ MARTINEZ
RAISA OLMOS RICARDO



ASESORES
MANUEL ALEJANDRO HENAO
NATALIA ARROYAVE
NORA MUÑOZ FRANCO
SONIA LOPEZ

UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL
SECCIONAL BAJO CAUCA
CAUCASIA – ANTIOQUIA
2016

AGRADECIMIENTOS

Agradecemos primeramente a Dios por iluminarnos con su sabiduría y llenarnos de amor hacia esta carrera que en estos momentos fundamenta nuestras vidas.

A Elizabeth Delgado por abrirnos las puertas de la Fundación y su apoyo constante.

A todas las personas de la Fundación que con su aporte constructivo y su participación durante el proceso lo hicieron posible.

A Manuel Alejandro Henao, Natalia Arroyave, Nora Muñoz Franco, y Sonia López por sus enseñanzas y acompañamiento.

A nuestras familias por su incondicional apoyo.

Y a todos aquellos que contribuyeron en nuestra formación.

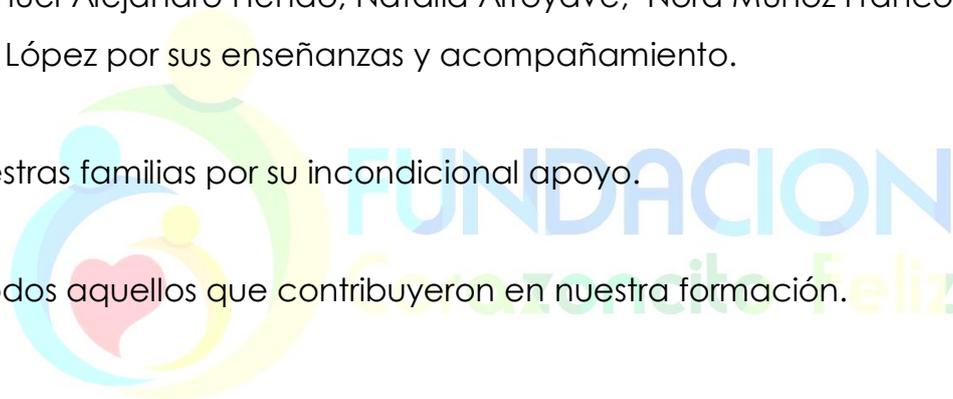


TABLA DE CONTENIDO

1.	RESUMEN EJECUTIVO	5
2.	INTRODUCCIÓN	6
3.	INFORME TÉCNICO	8
1.	LÍNEA PROMOCIONAL	8
2.	LÍNEA EDUCATIVA	9
4.	PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS	10
OBJETIVO 1	10	
OBJETIVO 2	11	
OBJETIVO 3	12	
5.	REFLEXIÓN	15
6.	ANEXOS	19
1.	Informe de actividades mes de Julio	19
2.	Informe de actividades mes de Agosto.....	35
3.	Informe de actividades mes de Septiembre	48
4.	Informe de actividades mes de Octubre.....	60
5.	Informe de actividades mes de Noviembre.....	75
6.	Informe de actividades mes de Diciembre	98
7.	Informe de actividades mes de Enero	114
8.	Informe de actividades mes de Febrero	124
9.	Informe de actividades mes de Marzo	135
10.	Informe de logros por metas y actividades.....	139
11.	Diagnóstico Fundación Corazoncito Feliz	148
12.	Proyecto de intervención	166
13.	Informe de gestión 1: Fundación Corazoncito Feliz.....	173
14.	Informe de gestión 2: Fundación Corazoncito Feliz.....	176
15.	Artículo	181
7.	EVALUACIÓN DEL PROCESO	191
8.	BIBLIOGRAFÍA.....	193

INFORME FINAL
EVALUACIÓN DE ACTIVIDADES Y RESULTADOS
“FORMAR PARA EMPODERAR”



1. RESUMEN EJECUTIVO

El presente informe tiene como objetivo dar cuenta de los resultados del proyecto de intervención y el proceso de práctica llevado a cabo en la **Fundación Corazoncito Feliz** desarrollado a través de un proceso dialógico participativo con los fundadores, colaboradores, beneficiarios directos e indirectos y los diferentes actores o instituciones que de una u otra manera aportan al funcionamiento y al cumplimiento del objeto y labor social de esta institución.

PALABRAS CLAVES: Gerencia Social y Desarrollo Organizacional, Fundación Corazoncito Feliz, Sujetos portadores de capacidades, Prácticas sociales, Organizaciones Sociales.

2. INTRODUCCIÓN

La **Fundación Corazoncito Feliz** es una organización sin ánimo de lucro que busca prestar un servicio de apoyo y mejoramiento de las condiciones de vida de niños, niñas y adolescentes más vulnerables del Municipio de Cauca Asia Antioquia, que se encuentran en situación de abandono, con problemas de desnutrición y sin escolaridad, con el propósito de disminuir los problemas psicológicos, malformaciones y limitaciones como consecuencia de las mismas, brindándoles apoyo en las falencias de los procesos aprendizaje y nutrición de calidad.

Esta institución abre un espacio a la Universidad de Antioquia, en el programa de Trabajo Social y ofrece un amplio campo de intervención en las diferentes problemáticas que la aquejan debido a la situación de la población que atienden; el tiempo de permanencia de la práctica fue de 1 año, desde el 13 de marzo de 2015 hasta el 12 de marzo de 2016; tiempo durante el cual desarrollamos un proceso de fortalecimiento que partió de un diagnóstico, la formulación y la ejecución de un proyecto de intervención y contó con la orientación y el acompañamiento académico de los asesores de prácticas.

En este orden de ideas el objetivo general del proyecto de intervención fue Fortalecer la Fundación Corazoncito Feliz en sus procesos gerenciales y administrativos, para que se posibiliten la generación de un accionar estratégico, proactivo y sostenible. Para alcanzar este propósito establecimos como objetivos específicos, potenciar y cualificar las habilidades de los directivos de la Fundación Corazoncito Feliz, a través de un proceso dialógico que permita el reconocimiento de ellos mismos como personas portadoras de capacidades, promover la participación activa en entre las personas que hacen parte de la Fundación Corazoncito Feliz, con el fin de diseñar un mejoramiento a la imagen corporativa, como parte de la planeación estratégica y promover la Fundación Corazoncito Feliz como una empresa solidaria

del tercer sector, para que esta sea reconocida como una organización social que trabaja por la reivindicación de los derechos vulnerados a niños, niñas, adolescentes y Jóvenes en el municipio de Cauca, Antioquia; convirtiéndose estas en las funciones específicas de los estudiantes en el desarrollo de su práctica profesional.



3. INFORME TÉCNICO

ÁREAS DE INTERVENCIÓN

Considerando el resultado del diagnóstico, los recursos y el tiempo disponible para la ejecución del proyecto, se tomó la decisión de focalizar las áreas de intervención a través de dos líneas estratégicas relacionadas directamente con los objetivos del proyecto de intervención, las cuales pudieran contribuir de la mejor manera al fortalecimiento de la organización y que por ende tuvieran un mayor impacto en el cumplimiento del objeto y de la labor social que desarrollan.

A continuación definimos las dos líneas desarrolladas:

1. LÍNEA PROMOCIONAL

A través de esta línea se generaron mecanismos que permitieron contrarrestar las causas de situaciones que afectan el sostenimiento de la Fundación, además de crear la reflexión y movilización de la comunidad beneficiaria frente a las mismas, en aras de promover desde sus capacidades, acciones que potencien su propio bienestar y desarrollo social.

Se desarrolló a través de actividades motivadoras (talleres, charlas, conversatorios) que permitieron el desarrollo de capacidades individuales y colectivas y la sensibilización frente al trabajo en equipo, el sentido de pertenencia y empoderamiento.

2. LÍNEA EDUCATIVA

En esta línea nos centramos directamente en la formación de los diferentes actores que participaron durante el proceso al interior de la organización, la cual se realizó de forma directa mediante el acompañamiento individual y colectivo, en temas específicos como el fortalecimiento organizacional, el voluntariado, el trabajo en red, y la resolución de conflictos.

Los cuales se desarrollaron mediante el fomento de habilidades para la vida, cuyo propósito fue afianzar y generar actitudes y valores, necesarios para el trabajo desde el voluntariado, en ese sentido se direccionaron estratégicamente unas metodológicas concretas, que se abordaron con los beneficiarios por medio de capacitaciones, asambleas, talleres y técnicas interactivas que permitieron fortalecer aspectos y actitudes corresponsables en cada individuo y que aportaron al fortalecimiento de la organización.

En ese sentido, se logró que mediante la formación directa de los sujetos, se potencializaran las capacidades individuales y colectivas y que estos se reconocieran como actores activos, no solo del problema sino también de la solución

4. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

A continuación presentamos los resultados de las actividades desarrolladas por líneas estratégicas a través de las cuales alcanzamos el logro de los objetivos propuestos en el proyecto de intervención:

OBJETIVO 1

PRESENTACIÓN Y ANALISIS DE RESULTADOS	
OBJETIVO 1	
Potenciar las habilidades de los miembros de la Fundación Corazoncito Feliz, a través de un proceso dialógico que permita el reconocimiento de ellos mismos como personas portadoras de capacidades.	
Grupos destinatarios	Representante legal, Junta directiva, benefactores, beneficiarios, voluntariado.
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> Talleres de motivación con técnicas interactivas (Histórico-narrativas y expresivas) que ayuden a desarrollar habilidades para la vida en las personas participantes.
Fuente de verificación	Informes mensuales, protocolos, listados de asistencia, fotos e informe de logros por metas y actividades.
INDICADOR	RESULTADOS
Para Febrero de 2016 el 90% de los miembros de la Fundación Corazoncito Feliz se reconocerán como personas portadoras de capacidades.	<p>En febrero de 2016, el 90% de los miembros de la Fundación Corazoncito Feliz, ha logrado reconocerse como personas con capacidades y habilidades gerenciales y sociales, para liderar los procesos institucionales que se emprenden, desde la organización, así mismo, aseguran haber aplicado las metodologías implementadas en las actividades, y sus resultados, en su diario vivir.</p> <p>Fue un aspecto fundamental en el desarrollo y logro de la meta, la predisposición de los participantes, su compromiso y propensión al mejoramiento de sus capacidades de liderazgo respecto a los procesos de la fundación.</p>

OBJETIVO 2

PRESENTACIÓN Y ANALISIS DE RESULTADOS	
OBJETIVO 2	
Promover la participación activa entre las personas que hacen parte de la Fundación Corazoncito Feliz, con el fin de mejorar la imagen corporativa, como parte de la planeación estratégica.	
Grupos destinatarios	Representante legal, Junta directiva, benefactores, beneficiarios, voluntariado.
Actividades	<ul style="list-style-type: none">• Capacitaciones sobre trabajo en red.• Capacitaciones que conlleven a la construcción de conocimiento sobre el fortalecimiento organizacional.• Capacitaciones sobre el voluntariado
Fuente de verificación	Informes mensuales, protocolos, listados de asistencia, fotos e informe de logros por metas y actividades.
INDICADOR	RESULTADOS
Para febrero de 2016, el 90% de la población participante del proceso, tendrá sentido de pertenencia y realizarán aportes para el cambio de la imagen corporativa.	<p>A través de alianzas estratégicas con instituciones públicas y privadas dimos a conocer procesos y procedimientos que se deben realizar con respecto a las diferentes situaciones que se nos presentan en el día a día con la población que se atiende en la institución, valorando y reconociendo la importancia del trabajo en red, de la mano con las organizaciones que se encargan de reivindicar los derechos de la población beneficiaria, además de la creación e identificación de las rutas de acceso en los casos de vulneración de derechos.</p> <p>Además planteamos un paralelo: durante-después de la Fundación, llevando a los participantes de las actividades a proyectarse partiendo de las situaciones que los fortalecen, las oportunidades para seguir creciendo y las dificultades y</p>

amenazas que se corren como empresa del tercer sector. Se dio a conocer a través de talleres las responsabilidades, compromisos y funciones que juega cada persona en los diferentes procesos que se desarrollan dentro y fuera de la institución y su compromiso con el fortalecimiento y crecimiento constante, y también la importancia de la planeación estratégica y gerencial de la Fundación.

Es así, como luego de dar a conocer a los participantes de las actividades que ley rige el voluntariado en Colombia, como funciona y las responsabilidades que tiene cada individuo con la institución, se definieron funciones y responsabilidades con el fin de trabajar con más compromiso. Situación que nos permitió que el 90% de la población participante desarrolló, en efecto: sentido de pertenencia y realizaron aportes para el mejoramiento de la imagen corporativa, dándose luego como valor agregado, que dicha participación activa, potenció el empoderamiento de todo el equipo de trabajo en los procesos.

OBJETIVO 3

PRESENTACIÓN Y ANALISIS DE RESULTADOS

OBJETIVO 3

Promover la Fundación Corazoncito Feliz como una empresa solidaria del tercer sector, para que esta sea reconocida como una organización social que trabaja por la reivindicación de los derechos vulnerados a niños, niñas, adolescentes y Jóvenes en el municipio de Cauca Asia Antioquia.

Grupos destinatarios

Representante legal, Junta directiva, benefactores, beneficiarios, voluntariado.

Actividades

- Reuniones periódicas de planeación e informativas
- Talleres de motivación con técnicas interactivas (Analíticas e histórico-narrativas) generando reflexión sobre el sentido de pertenencia.
- Intercambio de experiencias con otras organizaciones de base en el municipio de Cauca Asia.
- Jornada de servicio institucional

Fuente de verificación	Informes mensuales, protocolos, listados de asistencia, fotos e informe de logros por metas y actividades.
INDICADOR	RESULTADOS
<p>Para febrero 2016, el 90% de la Fundación Corazoncito Feliz será reconocida como una organización social que presta un servicio a niños y niñas en situación de vulneración de derechos en el municipio de Caucasia Antioquia.</p>	<p>En el desarrollo de las reuniones periódicas se evidenció el interés total de todos los actores convocados a dichos encuentros, el objetivo de estas reuniones era dar cuenta del proceso que se venían desarrollando en la institución y hacer su respectiva evaluación; además de proponer actividades encaminadas al mejoramiento continuo y estable de la Fundación.</p> <p>En esta actividad desarrollamos con éxito estas técnicas interactivas con las diferentes personas que influyen de una u otra manera en la Fundación con el objetivo de generar en ellos reflexión y sentido de pertenencia, se desarrollaron con éxito en las fechas programadas y la respuesta fue asertiva y participativa de parte de todos.</p> <p>Nos centramos en el intercambio de experiencias con esta institución, brindando ayuda reciproca en los procesos que cada institución tuviera necesidad y observando detalladamente como la Fundación Hermano Mayor ha implementado acciones encaminadas a su sostenimiento, crecimiento y posicionamiento en la región permitiendo de esta manera cumplir bien su labor.</p> <p>En cada fecha programada para esta actividad fueron actividades especiales desarrolladas por cada institución con el objetivo de generar espacios de sano esparcimiento, de conocimiento y de aprendizaje incluyendo a todos los actores que de una u otra manera aportan a la institución, entre las jornadas podemos destacar, recreación y deporte, crecimiento y fortalecimiento espiritual, pediculosis, cursos de manipulación de alimentos, mecanismos y herramientas básicas en acciones constitucionales y derechos humanos, entre otras.</p>

Fue así, como haciendo uso de las alianzas estratégicas, acercamientos a medios de comunicación y buen uso de las relaciones públicas, logramos aproximar los participantes a espacios de interés estratégico para el crecimiento organizacional de la Fundación, en los cuales no sólo dieron a conocer su experiencia con el trabajo realizado, también tuvieron la oportunidad de escuchar y alimentarse de saberes, desde la experticia de otras instituciones. Y consecuencia de eso, logramos uniendo esfuerzos que el 90% de la población participante en este proyecto de intervención, sea reconocida hoy, como pilares de una organización social que presta un servicio a niños y niñas en situación de vulneración de derechos en el municipio de Caucasia Antioquia; llamada corazoncito feliz.



5. REFLEXIÓN

LA GERENCIA SOCIAL COMO CAMPO DE PRÁCTICA DEL TRABAJO SOCIAL

La realidad cambiante y compleja que vivimos actualmente nos enfrenta como profesión a nuevos retos, y desde el quehacer profesional se deben propiciar espacios de reflexión permanentes sobre las formas de intervención en situaciones específicas. Ahora bien, el Trabajo Social aborda diferentes espacios sociales, culturales, políticos, educativos, comunitarios, etc., en los cuáles debe promover el empoderamiento de los saberes adquiridos y la puesta en marcha de planes de intervención que conduzcan a procesos integrales de interpretación y comprensión de la acción humana en relación con su entorno, es por ello que la intervención de Trabajo Social en la Gerencia Social y en especial en el Fortalecimiento Organizacional es orientada en este caso desde el desarrollo de las capacidades de las personas.

Olga Lucia Vélez plantea que “el ejercicio de la Gerencia Social debe ser concebido como una práctica profesional que posibilite procesos de construcción y deconstrucción de la realidad mediante la potenciación y empoderamiento de los sujetos”. (Vélez, 2003, pág. 3) Entonces tomando la intervención de Trabajo Social en la realización de las prácticas académicas centradas en el fortalecimiento organizacional, como una situación problema por orientar en una organización social del tercer sector y de carácter solidario, no se puede tomar solamente como una estructura que tiene un direccionamiento de acuerdo a su razón social y que por ende debe cumplir con una misión que permite su accionar, sino que hay que mirar quienes están en pro de esa razón social, “las organizaciones están compuestas de entramados sociales que día a día se fortalecen o se debilitan, pero que están formadas por personas que mediante estas relaciones tratan de salir adelante en sus proyectos de vida (...)” (Carolina & Rodríguez Monsalve , 2005, pág. 7).

En razón de lo anteriormente expuesto, las personas se constituyen en la razón principal para orientar el fortalecimiento organizacional, debido a que en la profesión de Trabajo Social las personas cobran importancia, puesto que son estas las que tienen las capacidades para transformar o mejorar su situación de acuerdo al contexto donde se encuentran insertas. Es por ello que es importante realizar un diagnóstico, y desde allí plantear estrategias donde se posibilite el trabajo dialógico participativo, pues está claro que el profesional de Trabajo Social en práctica lleva un conocimiento académico, pero, mas no trae consigo las vivencias y experiencias que han tenido las personas que hacen parte de la organización, y es esta articulación de saberes la que va a permitir que se pueda identificar qué es lo que realmente se pretende mejorar.

Siguiendo en esta misma línea, en el desarrollo de este proceso de práctica, se deja entrever la posición política que asume cada persona de acuerdo con el grado de responsabilidad o sentido de pertenencia que tienen con la organización, aunque hay personas que en su momento van comprendiendo su realidad y durante el proceso van adquiriendo la responsabilidad con la organización, lo que por ende se va(...)“considerando al individuo como constructor de la realidad y sujeto activo de su propio bienestar”(…)(Vélez, 2003, pág. 4).

El proceso de fortalecimiento organizacional, se puede considerar como una formación política, puesto que esto involucra la participación de las personas que constituyen la organización, y “se concibe la participación como actividad privilegiada para el desarrollo humano” (Stopen, 2001, pág. 38), lo que por ende puede generar en las personas involucradas en el proceso, un sentido de concienciación tal cual como lo expresa Paulo Freire cuando hace referencia a empoderamiento en el campo educativo tiene sus raíces en el concepto de “concienciación”. Su filosofía se basa en situar al individuo en el centro

de su vida para que comprenda sus circunstancias personales y el entorno social en el que vive". (FRIDE, 2006, pág. 9)

De allí, que mediante la participación, las personas van recreando sus habilidades y van construyendo un camino de transformación, no solo personal sino también de carácter social, pues ellas se vuelven participes de sus propias construcciones, por medio de la interacción, la práctica del diálogo, la escucha, la tolerancia, la solidaridad y la cooperación, las cuales son actitudes necesarias para poder humanizarnos y humanizar así el mundo que nos rodea, desde la vida colectiva y solidaria.

Así mismo se va tornando el empoderamiento en las personas puesto que este también se logra a través de un proceso que involucra el sentido de pertenencia de ellas sobre algo que lo consideran importante. En el contexto del trabajo social el empoderamiento se define como un proceso que permite que los individuos, las familias y las comunidades aumenten su fortaleza personal, socioeconómica y política, y con ello logren mejorar sus condiciones de vida.

Entonces podemos decir que desde el empoderamiento las personas se constituyen en el eje estructurante para el fortalecimiento organizacional, al fin y al cabo son ellas las que las representan y hacen visibles su estructura, por lo que ellas le dan ese carácter social y colectivo, que buscan cumplir un objetivo que les permita desde allí mejorar su calidad de vida, hasta resolver una problemática en común del contexto donde emerge la organización social.

Cabe anotar que la relación persona-organización, se hace presente cuando las personas lo constituyen en un elemento configurador de su realidad social, y que a través de la organización se posibilita el desarrollo permanente tanto de los seres humanos como de las

estructuras que conforman la sociedad, puesto que este se construye en el día a día y permite la configuración de nuevos escenarios.

Finalizando esta reflexión podemos expresar como la gerencia social potencializa desde la Intervención en Trabajo Social el desarrollo humano, la participación colectiva, el empoderamiento y el desarrollo de capacidades en los individuos, grupos y comunidades que están en función de transformar su entorno inmediato o la realización de sus proyectos de vida desde la cotidianidad.

Siendo la dimensión de desarrollo humano la que visiona su accionar y la permite que las organizaciones y las personas articulen procesos con y a través otras instituciones que contribuyan al beneficio propio y sostenible de su razón de ser y su auto sostenibilidad durante el tiempo.

Además es un aprendizaje recíproco, debido a que se torna en un proceso donde cada parte (practicantes y personas de la organización) son portadoras de sus propias capacidades y saberes, ya sean estas académicas o no, se constituyen en un saber que al cruzarse de lado a lado se logra compaginar y lograr los objetivos propuestos.

6. ANEXOS

1. Informe de actividades mes de Julio



INFORME MENSUAL DE PRÁCTICA No. 1

FECHA: JULIO DE 2015.

PRACTICANTES:	María Cecilia Pérez Martínez, Raisa Olmos
PROGRAMA	Trabajo Social.
ORGANIZACIÓN:	Fundación Corazoncito Feliz.
OBJETO	Prestar los servicios durante un año como Practicantes de Trabajo Social en el marco del proceso de formación académica, el cual se encuentran realizando en la Universidad de Antioquia, para optar al título de Trabajadora Social en la Seccional del Bajo Cauca- municipio de Caucaasia Antioquia.

INTRODUCCIÓN

En el proceso de práctica académica, las practicantes de Trabajo Social formularon el proyecto de intervención **“EDUCAR PARA EMPODERAR”** en la Fundación Corazoncito Feliz, por tanto este se inicia a partir del mes de Julio de 2015 hasta el mes Marzo de 2016, y en aras de dar cuenta de las actividades realizadas mensualmente se realizará un informe donde queden detalladas dichas actividades el cumplimiento, y el avance tanto del proceso de practica como del proyecto.

Por tal motivo este informe servirá como soporte del plan operativo presentado en el proyecto de intervención, a la organización, y como producto académico de las practicantes.

OBJETIVO: Fortalecer la Fundación Corazoncito Feliz en sus procesos gerenciales y administrativos, para que se posibiliten la generación de un accionar estratégico, proactivo y sostenible.

RELACIÓN DE ACTIVIDADES DURANTE EL MES DE JULIO.

La actividad que está contemplada en el plan operativo del proyecto de intervención como jornada de servicio institucional, se planeó de manera mensual, de tal forma que hicieran presencia 1 o 2 instituciones públicas y/o privadas que brindan servicios a la comunidad en el municipio de Caucasia. Dicha jornada se realiza con el fin de que los beneficiarios directos e indirectos de la Fundación se beneficien del servicio que ofrece cada institución, además esto aporta al fortalecimiento institucional, rutas de acceso y al trabajo en red.

JORNADA DE RECREACIÓN BATALLÓN RIFLES: el día 1º de Julio se realizó en las horas de la mañana la jornada de recreación y deporte articulada con el ejército Nacional, ese día los niños, niñas, adolescentes y padres o cuidadores se beneficiaron de esta institución con recreación, charlas y orientaciones con respecto a los derechos y deberes de ciudadanos.

Durante la jornada los niños, niñas y adolescentes se divirtieron y se mostraron participativos en las actividades y dinámicas donde les enseñaban a valorarse como personas y a valorar la Fundación Corazoncito Feliz.

En esta jornada se disfrutó de un almuerzo para todos los asistentes, al mismo tiempo hubo atención alrededor de 70 personas aproximadamente.

SOCIALIZACIÓN DEL PROYECTO DE INTERVENCIÓN: el día 24 de Julio se llevó a cabo una reunión con directivos y algunos padres o cuidadores de los niños, niñas y adolescentes de la Fundación Corazoncito Feliz, esta jornada tuvo como finalidad de socializarles el proyecto de intervención el cual esta direccionado hacia el fortalecimiento institucional de la Fundación.

En este día se comentó que se construyendo un proyecto de intervención pero que aún estaba en proceso de formulación y que todas las actividades que se realicen a partir de este mes apuntan hacia la planeación del plan operativo, pero que a medida que transcurre el tiempo podrán ir surgiendo cambios en el direccionamiento de este proyecto.

Esta reunión se llevó a cabo en la sede de la Fundación en horas de la tarde.

TALLER -LO QUE TENGO, LO QUE APRENDO Y LO QUE PUEDO DAR: este taller esta contemplado en línea promocional, por tanto es un taller de motivación personal puesto que este línea lo que se busca es desarrollar a habilidades en las personas, para que atreves de esta se genere un proceso de sensibilización y reflexión donde se reconozcan como sujetos portadores de capacidades y empiecen a sentir apropiación de sí mismos y de la Fundación, como una organización social que aporta al mejoramiento de la calidad de vida a todos sus beneficiarios, socios y fundadores de esta.

Este taller se realizó en la Fundación Corazoncito Feliz el día 30 de Julio a las 10: am tuvo una duración de dos horas,. Además se contó con la participación activa de los asistentes las orientadoras de este taller fueron las practicantes de Trabajo Social de la Universidad de Antioquia Seccional Bajo Cauca.

La realización de este encuentro estuvo direccionada en 5 momentos:

1. saludo con dinámica activadora y encuadre del encuentro.
2. conceptualización del tema (desarrollo de Habilidades)
3. construcción de reflexiones
4. Lo aprendido y compromisos
5. Despedida.

Aquí e en este encuentro se generó una reflexión que permitió a los asistentes comprometerse ese mismo día a portar en tiempo de trabajo en la Fundación, de tal manera que se organizaron por turnos de una hora un o dos días a las semana cada persona para apoyar en las labores diarias y otras personas lo harán la jornada de la mañana completa todos los días.

Los demás días del mes Julio se realizaron trabajos orientadores con las familias que necesitaban asesorías en la Fundación, además de las visitas a instituciones con las que la organización necesita articular para recibir los beneficios o direccionamientos de los programas, proyectos o planes que esta tengan.

Por tanto hubo un acercamiento a las siguientes instituciones:

SENA –BATALLON RIFLES –SISBEN-MANA.

De estas visitas se obtuvo como resultado:

En el SISBEN: el ingreso de tres familias al sistema y el acuerdo para asistir en el mes de Noviembre para hacer actualizaciones e ingresos a quienes lo necesiten, no solamente a los beneficiarios de la Fundación sino también a toda la comunidad.

Este acuerdo no se hizo de forma escrita sino verbal la Líder del SISBEN solo pidió que con anterioridad se le enviara un correo para ellos programar, este se tiene pendiente para enviar.

Con el batallón se programó nuevo encuentro y con el SENA Y MANA, se reprogramaron las citas para otro día.

Para las actividades se tienen como evidencia fotos, protocolos y listados de asistencias dependiendo la actividad.





Atentamente;

MARIA CECILIA PEREZ M.
Practicante de Trabajo Social

RAISA OLMOS
Practicante de Trabajo Social

Taller No 1

Lo que tengo, lo que aprendo y lo que puedo aportar

HABILIDADES A DESARROLLAR	OBJETIVOS DE APRENDIZAJE	COMPORTAMIENTOS ESPERADOS
Habilidades y valores.	Incentivar el proceso de valoración personal desde el reconocimiento de habilidades.	Motivación para realizar aportes desde ellos como persona a la Fundación.

Apertura: Dinámica de saludo con las partes del cuerpo.

Reglas de oro: Realización de acuerdos del encuentro.

Dinámica central: Lo que tengo, lo que aprendo y lo que puedo aportar.

Momento reflexivo: se reflexiona en torno a:

- ✓ Qué hago en un día normal.
- ✓ Me puedo reunir con las demás personas y organizarnos para contribuir en el trabajo de la Fundación.
- ✓ Como puedo aportar desde mis capacidades en la Fundación.
- ✓ Como se sentirían mis hijos si me ven aportando en la Fundación.
- ✓ Que me aporta el apoyar el trabajo en la Fundación.

Conclusiones: en grupo realizan un acuerdo para organizarse en tiempo y prestar servicio en la Fundación, para fijarlo en cartelera.

Protocolo

ACTIVIDAD	Taller motivador: Lo que tengo, lo que aprendo y lo que puedo aportar
POBLACIÓN	Directivos, padres y/ o cuidadores de la Fundación Corazoncito Feliz

Intensidad	2 horas
OBJETIVO	Incentivar el proceso de valoración personal desde el reconocimiento de habilidades, promoviendo el sentido de pertenencia hacia la Fundación.
FECHA	Julio 30 de 2016
LUGAR DE TRABAJO	Sede Fundación Corazoncito Feliz

Diseño de la actividad.

TEMA	ACTIVIDAD	DESCRIPCION	MATERIALES	TIEMPO
Apertura del encuentro	Dinámica activadora Saludo con mi cuerpo.	Se organiza un círculo con las personas asistentes al encuentro, luego las facilitadoras realizan la explicación de la dinámica la cual consiste en decir el nombre y realizar un movimiento, gesto o acción que indique el saludo. Ejemplo: "soy María y saludo con mi mano" así se hará con cada asistente que esté presente en ese momento hasta	No Aplica.	10 minutos

		saludarnos todos.		
Establecimiento de reglas de oro.	Acuerdo entre facilitadoras y personas asistentes. Sobre las reglas a cumplir en desarrollo del encuentro.	Se indagará con los asistentes cuáles son las reglas que se deben cumplir durante el encuentro.	Marcadores y papel periódico.	10 minutos
Conformación de subgrupos.	Nombre del subgrupo y compromisos	Se conforman subgrupos de los cuales se pondrá un nombre que los identifique y a que regla se comprometen.	Marcadores y papel periódico	15 minutos
Desarrollo de la temática central	Presentación por parte de las facilitadoras	De manera clara se hace una introducción conceptual y contextual de lo que es una habilidad.	Videos reflexivos sobre el tema: Asignación de roles en un grupo. Guía de trabajo No 1.	15 minutos.
Ejecución de la actividad	Lo que tengo, lo que aprendo y lo que puedo	Se le entrega a cada subgrupo hojas de papel de colores,	Papeles de colores, papel periódico	40 minutos.

	aportar	papel periódico, revistas, marcadores, colbón, para que en un primer momento elaboren una lista de lo que hacen cotidianamente, después elaboran otro listado sobre las cualidades que cada uno tiene y en qué momento creen que las han desarrollado o las descubrieron. Luego de eso las personas realizarán un pequeño dramatizado o escrito donde expresen las cualidades que cada uno mencionó que tenía.	marcadores, colbón revistas viejas. Guía de trabajo No 2.	
Momento reflexivo	Construcción de reflexiones, de acuerdo a unas preguntas orientadoras.	Después de la presentación de los trabajos realizados por los subgrupos se leerán una a una las preguntas orientadoras y se irán construyendo las	Guía de trabajo numero 3	15 minutos

		reflexiones.		
Conclusiones	Que aprendí y en que me comprometo.	Se le pide a los subgrupos que elaboren un compromiso por persona, desde sus habilidades y tiempo permitido como aporte en el trabajo diario de la Fundación, teniendo en cuenta que solo es en la jornada de la mañana.	Papel y marcadores Guía de trabajo No 4.	10 minutos.
Cierre	Despedida y agradecimiento	Se realiza un aplauso de agradecimiento por la asistencia y participación y se hace despedida.	No aplica.	5 minutos.

GUÍA DE TRABAJO NUMERO 1.

Definición de habilidad, valor y actitud:

Habilidad: capacidad para realizar determinadas actividades o tareas.

Valor: cualidad por la que una persona o cosa merece ser apreciada. 4

Actitud: disposición estable y continuada de la persona para actuar de una forma determinada. Las actitudes impulsan, orientan y condicionan la conducta, contribuyendo a la formación de los rasgos de la personalidad

Ejemplos

Habilidad: capacidad para tomar decisiones, trabajo en equipo, capacidad de aprender por cuenta propia.

Valor: honestidad; responsabilidad; liderazgo; actitud emprendedora; innovación; espíritu de superación personal

Actitud: conciencia clara de las necesidades, compromiso de actuar como agentes de cambio, respeto a la dignidad de las personas y a sus deberes y derechos inherentes, tales como el derecho a la verdad, a la libertad ; respeto por la naturaleza, aprecio por la cultura ; compromiso con el cuidado de su salud física.

GUÍA DE TRABAJO NUMERO 2.

Unas veces que las facilitadoras han hecho la conceptualización y han mostrado video reflexivo acerca del tema, entregan a los subgrupos los diferentes materiales para iniciar una actividad que consta de tres momentos, en el primero realizaran una lista por persona de lo que hacen en su rutina diaria (5 minutos), luego elaboran un listado de cualidades de cada persona del sub grupo (5 Minutos). Después de esto realizan un afiche, escrito o dramatizado por cada subgrupo mostrando de manera general las cualidades y del que hacer día a día. (10 por subgrupo).

GUÍA DE TRABAJO NUMERO 3.

En este momento se realizan las reflexiones grupales a través de las preguntas orientadoras dejando por escrito en un papel periódico los aportes significativos de cada subgrupo.

- ✓ ¿Me puedo reunir con las demás personas y organizarnos para contribuir en el trabajo de la Fundación?
- ✓ ¿Cómo puedo aportar desde mis capacidades en la Fundación?
- ✓ ¿Cómo se sentirían mis hijos si me ven aportando en la Fundación?

✓ ¿Qué me aporta el apoyar el trabajo en la Fundación?

GUÍA DE TRABAJO NUMERO 4.

Se le entrega a cada subgrupo un papel periódico para que cada persona escriba desde lo aprendido un compromiso para realizar el aporte en el funcionamiento diario de esta, de tal manera que lleguen a través de estos compromisos a organizarse para prestar sus servicios.

Al final se da un aplauso y los agradecimientos por la participación.

Nota: la asistencia se tomara durante el avance del encuentro..

Realizado por:

Raisa Olmos y María Cecilia Pérez
Practicantes de Trabajo Social
Universidad de Antioquia
Seccional Bajo Cauca

FECHA: 24 de Julio 2015	HORA: 4:00 pm	LUGAR: Fundación Corazoncito Feliz
RESPONSABLE:	Raisa Olmos- María Cecilia Pérez	
ASISTENTES:	Elizabeth Delgado (Representante Legal de la Fundación) Y otros asistentes que hacen parte de la Fundación.	
OBJETO REUNIÓN		
Realizar socialización sobre cómo se direccionara el proceso de prácticas a partir del proyecto de intervención proceso.		
ORDEN DEL DÍA		
<ol style="list-style-type: none"> 1. Oración. 2. Saludo y lectura del orden del día. 3. Socialización del proceso de prácticas y el proyecto de intervención. 4. compromisos. 5. Varios y propuestas. 6. Cierre. 		
DESARROLLO		
<ol style="list-style-type: none"> 1. Oración: la oración fue dirigida por la señora Elizabeth Delgado, quien pidió dirección y orientación a Dios, durante el desarrollo de la reunión y que establecieran compromisos porque esto es para el mejoramiento de la organización. 2. Saludo y lectura del orden del día: este momento estuvo a cargo de Raisa Olmos practicante de Trabajo Social en la Fundación, la cual pregunto a los demás a asistentes si estaban de acuerdo con el orden del día o si querían agregar o quitar algo, a lo que respondieron estar de acuerdo sin agregar ni suprimir nada, por tanto se sigue el desarrollo de la reunión. 3. Socialización del proceso de prácticas y el proyecto de intervención: aquí en este momento la Representante Legal Elizabeth Delgado hace un pequeño introductorio para este tema, donde recuerda a los asistentes el 		

que hacer de las Practicantes de Trabajo Social en la Fundación y las propuestas que se tiene n para continuar el proceso, por tanto sede la palabra a María Cecilia Pérez Practicante y Raisa Olmos (Practicantes de Trabajo Social).

María Cecilia Pérez, toma la palabra y agradece la asistencia a todos, luego de eso explica a los asistentes de la reunión que partir de ese mes se dio inicio al proceso de practica a través de un proyecto de intervención, el cual estará encaminado al fortalecimiento organizacional de la Fundación Corazoncito Feliz, por tanto se hace necesario que las personas que de una u otra forma estén involucrados en la Fundación deberán hacer parte de este proceso, puesto que este no se puede hacer sin que las personas sean los principales actores y gestores de su propia transformación.

Comento también que ya se habían hecho actividades que estaban relacionadas en el proyecto y que este está en proceso de formulación y reformulación porque los asesores de práctica lo revisan y direccionan la construcción de este.

Luego Raisa Olmos, informa sobre cuáles han sido las actividades ya realizadas y el tiempo de duración del proyecto, por tanto comenta que la actividad que se había hecho con el batallón ya había sido pensada desde el proyecto de intervención y que se empezaría con la realización de un taller el día 30 de Julio y cada mes se estaría haciendo un o dos talleres y otras actividades que le apunten a fortalecer la Fundación en su accionar, adema que esto está programado hasta el mes de Marzo debido a que hasta este mes esta estipulado el proceso de práctica.

Además de esto argumento María Cecilia Pérez, que se está articulando con el SENA, para realizar capacitaciones que certifiquen y cualifiquen a las personas que hagan el curso como para desempeñar una determinada función en la fundación

Luego de esto los demás asistentes manifestaron su beneplácito por el proyecto y manifiestan estar presto para los talleres y actividades donde los involucren como parte de la organización.

Terminado este punto se prosigue con la reunión.

4. **Compromisos:** en función de este tema la Representante Legal toma la palabra y pide tanto a practicantes de Trabajo Social y demás asistentes ponerse de pie y levantar la mano derecha donde cada persona expresa su compromiso en este proceso que ayudara a mejorar no solo a la organización sino la situación de niños, niñas y adolescentes beneficiarios de la Fundación.

5. **Varios y propuestas:** la Representante Legal, plantea que se gestione con intuiciones de educación formal que tienen estudiantes con atención de infancia y adolescencia para que traigan practicantes a la Fundación y así ella acompañar en la gestión con las instituciones.

Los asistentes manifestaron estar de acuerdo con esta propuesta.

6. **Cierre:** sin más se termina el encuentro siendo las 5:30 pm, se da gracias por la asistencia y participación y se invitan a que estén atentos a la próxima convocatoria.

1. TABLA DE CONTENIDO

2. Informe de actividades mes de Agosto

INFORME MENSUAL DE PRÁCTICA No. 2

FECHA: AGOSTO DE 2015.

PRACTICANTES:	María Cecilia Pérez Martínez, Raisa Olmos
PROGRAMA	Trabajo Social.
ORGANIZACIÓN:	Fundación Corazoncito Feliz.
OBJETO	Prestar los servicios durante un año como Practicantes de Trabajo Social en el marco del proceso de formación académica, el cual se encuentran realizando en la Universidad de Antioquia, para optar al título de Trabajadora Social en la Seccional del Bajo Cauca- municipio de Caucasia Antioquia.

INTRODUCCIÓN

En el proceso de práctica académica, las practicantes de Trabajo Social formularon el proyecto de intervención “EDUCAR PARA EMPODERAR” en la Fundación Corazoncito Feliz, por tanto este se inicia a partir del mes de Julio de 2015 hasta el mes Marzo de 2016, y en aras de dar cuenta de las actividades realizadas mensualmente se realizará un informe donde queden detalladas dichas actividades el cumplimiento, y el avance tanto del proceso de practica como del proyecto.

Por tal motivo este informe servirá como soporte del plan operativo presentado en el proyecto de intervención, a la organización, y como producto académico de las practicantes.

OBJETIVO: Fortalecer la Fundación Corazoncito Feliz en sus procesos gerenciales y administrativos, para que se posibiliten la generación de un accionar estratégico, proactivo y sostenible.

RELACIÓN DE ACTIVIDADES DURANTE EL MES DE AGOSTO.

TALLER SENTIDO DE PERTENENCIA: este taller se encuentra en la línea promocional, con la intención de generar sentido de pertenencia en las personas que hacen parte o se benefician de la Fundación, por tanto este taller se realizó con los directivos y de la fundación y además asistieron algunas personas que hacen parte de esta porque desde un inicio se han comprometido con aprender para aportar han la organización.

El tema sentido de pertenencia trabajado con la técnica interactiva "Mi Proyecto de vida" han permitido que los sujetos relacionados con la Fundación se vinculen a mejorar el sostenimiento de esta.

El taller se realizó el 12 de Agosto de 2015 en la Fundación Corazoncito Feliz a las 04:00, hasta 06:00 pm.

Asistieron 10 personas.

La técnica interactiva "Mi proyecto de vida" estuvo estructurada en 6 momentos, cada momento contiene una guía que orienta el avance del taller:

Apertura: Saludo y encuadre

Dinámica central: Mi proyecto de vida

Receso: minutos de descanso.

Momento reflexivo: se reflexiona en torno a:

Conclusiones: que aprendí en el taller.

Cierre: se termina el momento.

De acuerdo con esto esta técnica se trabajó con una metodología dialógica participativa y con preguntas orientadoras que generaban reflexión en el hacer de las personas que asistieron al encuentro.

JORNADA INSTITUCIONAL: esta se llevó a cabo el día 19 de Agosto de 2015 en la sede de la Fundación Corazoncito Feliz de 09:00 am hasta las 12:m. este la realizó de manera articulada con estilista profesional y que trabaja particularmente. Dicha

persona se vinculó al proceso para realizar actividades del cuidado personal. Por tanto allí se hacen cortes de cabello a niños y niñas, se les da ropa y se les da una charla sobre el cuidado del cuerpo y su higiene personal, además de un almuerzo que el mismo dona para que los niños y niñas disfruten de la jornada.

El vínculo de esta persona con la Fundación es totalmente altruista y se comprometió a hacer presencia cada mes para hacer esta jornada.

REUNION CON DIRECTIVOS Y PADRES DE FAMILIA: el día 27 de AGOSTO se llevó a cabo reunión con directivos y algunos padres o cuidadores de los niños, niñas y adolescentes de la Fundación Corazoncito Feliz, este encuentro tuvo como eje central, dar información sobre los avances en el proceso de prácticas. De esta manera se aprovecha el espacio para motivar y seguir vinculando personas en el proceso, además de convocar para próximos encuentros.

Los demás días del mes Agosto se realizaron trabajos orientadores con las familias que necesitaban asesorías en la Fundación, además de las visitas a instituciones con las que la organización necesita articular para recibir los beneficios o direccionamientos de los programas, proyectos o planes que esta tengan.

Por tanto hubo un acercamiento a las siguientes instituciones:

ICBF-SENA

De estas visitas se obtuvo como resultado:

ICBF: se realizó un acercamiento para la programación mensual del menú, y los registros de talla y peso que ellos vienen realizando desde hace tiempo en la Fundación.

SENA: el día 04 de Agosto se logró el acercamiento con el Director del SENA y se acordó de llevar un listado de más de 20 personas que sean beneficiarios de la

Fundación o que hagan parte de esta comunidad, esta lista de personas se entregó para el 26 de Agosto y se comprometieron para el mes de septiembre dar una capacitación de manipulación de alimentos.





Atentamente;

MARIA CECILIA PEREZ M.
Practicante de Trabajo Social

RAISA OLMOS
Practicante de Trabajo Social

Taller No 2

HABILIDADES A DESARROLLAR	OBJETIVOS DE APRENDIZAJE	COMPORTAMIENTOS ESPERADOS
Sentido de pertenencia.	Incentivar el proceso de valoración hacia la Fundación.	Sensibilización frente a lo que les representa la Fundación.

Apertura: Saludo y encuadre

Dinámica central: Mi proyecto de vida

Receso: minutos de descanso.

Momento reflexivo: se reflexiona en torno a:

- ✓ ¿Quién soy yo?
- ✓ ¿Cuáles son mis sueños?
- ✓ ¿Qué hago yo para lograrlos?
- ✓ Como me veo yo en 5 años.
- ✓ Que significa la Fundación para mí.
- ✓ Como la veo en 5 años.

Conclusiones: que aprendí en el taller.

Cierre: se termina el momento.

Protocolo

ACTIVIDAD	Taller motivador:
POBLACIÓN	Directivos de la Fundación Corazoncito Feliz.
Intensidad	2 horas

OBJETIVO	Propiciar espacios de reflexión donde las personas se
FECHA	Agosto 10 de 2015
LUGAR DE TRABAJO	Sede Fundación Corazoncito Feliz

Diseño de la actividad.

TEMA	ACTIVIDAD	DESCRIPCION	MATERIALES	TIEMPO
Apertura del encuentro.	Saludo y encuadre.	Se realiza un saludo de bienvenida a todos los asistentes y al mismo tiempo se explica que el encuentro constara de 6 momentos, que permitirán la construcción mediante un participativo y proceso reflexivo. Además se realizan los acuerdos para realizar un proceso que implique el respeto por el otro.	No Aplica	10 minutos
Desarrollo de la temática central	Presentación por parte de las facilitadoras	De manera clara se hace una introducción conceptual y contextual de lo que	Guía de trabajo No 1. Videos reflexivos sobre sentido de	20 minutos.

		es sentido de pertenencia.	pertenencia.	
Ejecución de la actividad	Mi proyecto de vida.	Se le entrega a cada persona asistente hojas de papel bond periódico, revistas, marcadores, colores y colbón, para que en un primer momento escriban, realicen un dibujo o peguen imágenes que expresen ¿Quién soy yo?, ¿Cuáles son mis sueños?, ¿Qué hago yo para lograrlos? Como me veo yo en 5 años, una vez hayan terminado se pide que de manera voluntaria expresen lo que realizaron de tal manera que se propicie un espacio de reflexión sobre que tanto se conocen ellos como persona y que hacen por ellos mismos como ese	Papeles de colores, papel periódico marcadores, colbón revistas viejas. Guía de trabajo No 2.	40 minutos.

		valor que tiene las personas desde sí mismo y como eso logra que se trasmita al entorno.		
Receso	Toma de refrigerios.	Se dan 15 minutos para que las personas descansen tomen un refrigerio y retomen el encuentro.	Refrigerios.	15 minutos
Momento reflexivo	Construcción de reflexiones, de acuerdo a unas preguntas orientadoras.	Después de la presentación de los trabajos realizados por las personas, se empieza un conversatorio reflexivo, con relación al sentido de pertenencia y que hago para sentirme parte de..., y de esta manera se irán construyendo las reflexiones.		15 minutos
Conclusiones	Que aprendí.	Se les pide a las personas que expresen de forma reflexiva lo que encontraron durante el trabajo realizado y con el tema	Papel y marcadores	15 minutos.

		abordado, incluyendo los dos videos. Que además de esto, digan con sus propias palabras como lo relacionan con la Fundación y se les hace dos preguntas orientadoras. ¿Qué significa la Fundación para mí? ¿Cómo la veo en 5 años?		
Cierre	Despedida y agradecimiento	Se realiza un aplauso de agradecimiento por la asistencia y participación y se hace despedida.	No aplica.	5 minutos.

GUÍA DE TRABAJO NUMERO 1.

Técnica "Mi proyecto de vida"

Tema: sentido de pertenencia

El sentido de pertenencia es la satisfacción personal de cada individuo autor reconocido como parte integrante de un grupo, implica una actitud consiente y comprometida afectivamente ante una determinada colectividad, en la que se participa activamente identificándose con los valores.

Consiste en usar y cuidar los espacios comunes, proteger el medio ambiente, respetar y tratar bien a los vecinos, tolerar la diversidad, participar en instancias deliberantes, rechazar cualquier tipo de violencia, humanizar los espacios de intercambio social dedicados al vecindario, trabajo, escuela, recreación, etc.

GUÍA DE TRABAJO NUMERO 2.

Unas ves que las facilitadoras han hecho la conceptualización y han mostrado video reflexivo acerca del tema, entregan a las personas asistentes los diferentes materiales para iniciar una actividad que consta de dos momentos, en el primero realizaran un escrito don las preguntas orientadoras **¿Quién soy yo?, ¿Cuáles son mis sueños?, ¿Qué hago yo para lograrlos? y ¿Cómo me veo yo en 5 años?** Luego de hacer esto, se pide a las personas que lean o expliquen (en caso de dibujos o láminas) lo que han hecho se realiza en una mesa redonda y quede forma voluntaria uno a uno ya hablando sobre su trabajo, y como lo pueden llevar frente a su función con la Fundación Corazoncito Feliz. Al final pegan esto en un papel periódico que está fijado en la pared.

GUÍA DE TRABAJO NUMERO 3.

En este momento se realizan las reflexiones con relación a lo que realizaron en papel, el tema sentido pertenencia y como lo reflejan en la Fundación, y a través de lo que cada uno expresa se construyen reflexiones sobre lo que significa la organización como parte de ellos y su entorno.

GUÍA DE TRABAJO NUMERO 4.

En este momento se pide a las personas que expresen con sus palabras como entendieron el sentido de ponencia y con las preguntas orientadoras, ¿Qué significa la Fundación para mí? Y ¿Cómo la veo en 5 años?, se les pide que hablen sobre la relación del tema con estas preguntas.

Al final se da un aplauso y los agradecimientos por la participación.

Nota: la asistencia se tomara durante el avance del encuentro.

Realizado por :

Raisa Olmos y María Cecilia Pérez
Practicantes de Trabajo Social
Universidad de Antioquia
Seccional Bajo Cauca

3. Informe de actividades mes de Septiembre

INFORME MENSUAL DE PRÁCTICA No. 3

FECHA: SEPTIEMBRE DE 2015.

PRACTICANTES:	María Cecilia Pérez Martínez, Raisa Olmos
PROGRAMA	Trabajo Social.
ORGANIZACIÓN:	Fundación Corazoncito Feliz.
OBJETO	Prestar los servicios durante un año como Practicantes de Trabajo Social en el marco del proceso de formación académica, el cual se encuentran realizando en la Universidad de Antioquia, para optar al título de Trabajadora Social en la Seccional del Bajo Cauca- municipio de Caucaasia Antioquia.

INTRODUCCIÓN

En el proceso de práctica académica, las practicantes de Trabajo Social formularon el proyecto de intervención **“EDUCAR PARA EMPODERAR”** en la Fundación Corazoncito Feliz, por tanto este se inicia a partir del mes de Julio de 2015 hasta el mes Marzo de 2016, y en aras de dar cuenta de las actividades realizadas mensualmente se realizará un informe donde queden detalladas dichas actividades el cumplimiento, y el avance tanto del proceso de practica como del proyecto.

Por tal motivo este informe servirá como soporte del plan operativo presentado en el proyecto de intervención, a la organización, y como producto académico de las practicantes.

OBJETIVO: Fortalecer la Fundación Corazoncito Feliz en sus procesos gerenciales y administrativos, para que se posibiliten la generación de un accionar estratégico, proactivo y sostenible.

RELACIÓN DE ACTIVIDADES DURANTE EL MES DE SEPTIEMBRE .

TALLER MOTIVADOR PARA EL DESARROLLO DE HABILIDADES: el taller es el segundo que se realiza de la línea promocional para la motivación personal y desarrollo de habilidades, por tanto se trabajó una técnica interactiva que aportara al desarrollo de estas habilidades desde el desempeño de un rol.

La técnica "le pongo el corazón" se desarrolló con un juego de roles donde cada persona realizaría un dramatizado en conjunto con otras para mostrar cuales eran los cargos que deberían estar en la fundación y cuáles eran sus funciones.

El resultado de esto fue la motivación por capacitarse para fortalecer conocimientos y aportar al funcionamiento de la Fundación.

Esta actividad se realizó en la Fundación Corazoncito Feliz el día 11 de septiembre desde las 10:00 hasta las 11:30 am.

TERCERA REUNION CON PADRES Y DIRECTIVOS DE LA FUNDACION: el desarrollo de esta reunión fue en la sede de la Fundación Corazoncito Feliz el día 24 de septiembre, los motivos fueron con el fin de socializar avances del proyecto y proponer restructuración de junta directiva.

En un inicio la reunión se tornó bastante agradable cuando se habló de los avances y los logros obtenidos hasta el momento, pero cuando se puso en conociendo las pretensiones de restructurar la junta directiva como parte del proceso de fortalecimiento organizacional, se generó una polémica que no permitió el avance de esta reunión y tampoco se establecieron acuerdos. Esta situación en el momento no permite que se avance en aspecto como toma de decisiones en la parte planeación estratégica, y en cierto modo genera un ambiente de tensión entre practicantes de Trabajo Social y las Representante Legal.

JORNADA DE SERVICIOS INSTITUCIONAL: se realiza la tercera jornada de cuidado e higiene de los niños y niñas de la Fundación, se realizó con actividades

lúdico deportivas mientras que pasaban por la sección de corte y peinados, también se compartió un refrigerio y un almuerzo durante toda la jornada.

CAPACITACIÓN MANIPULACIÓN DE ALIMENTOS SENA: como parte la jornada institucional 35 personas se capacitaron ese día entre madres y cuidadores de los niños y niñas de la Fundación, el curso estuvo a cargo del SENA y se llevó a cabo con éxito y motivación para que programaran más cursos en beneficio de esta población.

Para las actividades se tienen como evidencia fotos, protocolos y listados de asistencias dependiendo la actividad.





Atentamente;

MARIA CECILIA PEREZ M.
Practicante de Trabajo Social

RAISA OLMOS
Practicante de Trabajo Social

Taller No 3

HABILIDADES A DESARROLLAR	OBJETIVOS DE APRENDIZAJE	COMPORTAMIENTOS ESPERADOS
Trabajo en equipo.	Fomentar la colaboración en los sujetos para realizar funciones.	Colaboración y compromiso.

Apertura: dinámica de activación "tengo actitud".

Reglas de oro: Realización de acuerdos del encuentro.

Dinámica central: "le pongo el corazón"

Momento reflexivo: se reflexiona en torno al trabajo en equipo.

Conclusiones: que aprendí en el taller.

Protocolo

ACTIVIDAD	Taller motivador:
POBLACIÓN	Directivos, padres y/ o cuidadores de la Fundación Corazoncito Feliz
Intensidad	1:30 una hora treinta minutos.
OBJETIVO	Fomentar la colaboración en los sujetos para realizar funciones en la Fundación Corazoncito Feliz.
FECHA	Septiembre 11 de 2015
LUGAR DE TRABAJO	Sede Fundación Corazoncito Feliz

Diseño de la actividad.

TEMA	ACTIVIDAD	DESCRIPCION	MATERIALES	TIEMPO
Apertura del encuentro	Dinámica activadora "tengo actitud".	Cada sujeto tendrá en su espalda una habilidad, un valor personal, o una actitud. Tendrán que conseguir el total de valores, habilidad o valor personal. Ganará quien consiga la mayor cantidad de elementos en el tiempo estipulado por el dirigente. C/U deberá tener lápiz y papel. Luego, nos sentaremos en una ronda y nos presentaremos diciendo: valor personal, actitud, o habilidad que fuimos en el Juego, y como se sintieron en el juego.	Lápiz y papel.	10 minutos
Establecimiento de reglas de	Acuerdo entre facilitadoras y	Se indagara con los asistentes cuales son	Marcadores y papel periódico.	10 minutos

oro.	personas asistentes. Sobre las reglas a cumplir en desarrollo del encuentro.	las reglas que se deben cumplir durante el encuentro.		
Conformación de subgrupos.	Nombre del subgrupo y compromisos	Se conforman subgrupos de los cuales elaboraran la regla en la que se comprometen.	Marcadores y papel periódico	15 minutos
Ejecución de la actividad	Le pongo el corazón.	Se tomará cada uno de los roles que deberían existir dentro de la Fundación Corazoncito Feliz se escribirán, cortaran y cada participante en la actividad tomara uno de los roles al azar, siguiente a esto se le dará una situación en especifica dentro de la Fundación y cada miembro dramatizara según su función dicha situación.	Papeles papel colores, papel periódico marcadores, cinta de enmascarar Guía de trabajo No 1.	30 minutos.

Momento reflexivo	Construcción de reflexiones, con relación al trabajo en equipo	Después de la técnica se construirán las reflexiones que puedan servir para trabajar y comprometerse con la organización.	Guía de trabajo numero 2	15 minutos
Conclusiones	Que aprendí.	De acuerdo a la técnica se les pregunta a los participantes sobre que entendieron del desarrollo de esta y como lo aplicaríamos en la Fundación.	Papel y marcadores Guía de trabajo No 3.	15 minutos.
Cierre	Despedida y agradecimiento	Se realiza un aplauso de agradecimiento por la asistencia y participación y se hace despedida.	No aplica.	5 minutos.

GUÍA DE TRABAJO NUMERO 1.

Técnica: "Le pongo el Corazón"

Para el desarrollo de este momento es necesario escribir cada uno de los roles que deberían existir dentro de la Fundación Corazoncito Feliz, se cortarán y cada participante en la actividad tomara uno de los roles al azar, siguiente a esto se le

dará una situación en específica dentro de la Fundación y cada miembro dramatizara según su función dicha situación. Esto con el fin de que cada sujeto dramatice como si fuera su función real.

GUÍA DE TRABAJO NUMERO 2.

Una vez se realicen la técnica se realiza un conversatorio reflexivo donde se les pregunta a las persona como se sintieron y que significo el rol que desempeñaban, y si les gustaría desempeñar un rol en la Fundación.

GUÍA DE TRABAJO NUMERO 3.

De acuerdo a la técnica se les pregunta a los participantes sobre que entendieron del desarrollo de esta, si identificaron porque es importante trabajar en equipo, tener compromiso, valorar lo que se tiene, etc.

Al final se da un aplauso y los agradecimientos por la participación.

Nota: la asistencia se tomara durante el avance del encuentro..

Realizado por :

Raisa Olmos y María Cecilia Pérez
Practicantes de Trabajo Social
Universidad de Antioquia
Seccional Bajo Cauca

FECHA: 24 de Septiembre 2015	HORA: 10:00 am	LUGAR: Fundación Corazoncito Feliz
RESPONSABLE:	Raisa Olmos- María Cecilia Pérez	
ASISTENTES:	Elizabeth Delgado (Representante Legal de la Fundación) Y otros asistentes que hacen parte de la Fundación.	
OBJETO REUNIÓN		
Socializar avances y presentar propuestas de cambio de Junta Directiva.		
ORDEN DEL DÍA		
<ol style="list-style-type: none"> 1. Saludo y lectura del objetivo de la reunión. 3. Socialización del avance en el proceso de prácticas y el proyecto de intervención. 4. compromisos. 5. Varios y propuestas. 6. Cierre. 		
DESARROLLO		
<ol style="list-style-type: none"> 1. Saludo y lectura del objetivo de la reunión: la Representante Legal dio inicio a la reunión y leyó el objetivo de esta Socializar avances y presentar propuestas de cambio de Junta Directiva, para el cual las personas asistentes estuvieron muy expectantes. 2. Socialización del avance en el proceso de prácticas y el proyecto de intervención: la Practicantes de Trabajo Social hablaron del avance logrado hasta este mes, para lo cual exponen que se han realizado tres talleres de motivación y reflexión; esto ha dado paso a que las personas se quieren capacitar para mejorar su colaboración en la Fundación, una muestra de eso fue la inscripción de 35 personas para el curso de manipulación de alimentos y que en ese momento ya el SENA había confirmado el inicio del curso para el día 30 de Septiembre. Para el tema de reestructurar la Junta Directiva de la Fundación, las practicantes hablan de su importancia, puesto que en este momento se deben tomar decisiones y esta no funciona en su totalidad, lo que 		

entorpece un poco el avance de actividades.

3. **Compromisos:** no se presentaron en este momento.
4. **Varios y propuestas:** la señora Bella Luz quien hace parte de la Junta Directiva propone que se debería exponer este tema en asamblea y que si hay personas nuevas comprometidas que sean ellas las que se postulen.
La Representante Legal, mostró su desacuerdo con este tema y dijo que no tomara ninguna decisión por el momento.
Los demás asistentes dicen que se proponga el tema en asamblea y se acaba el problema.
No se llegan a acuerdos y se termina la reunión.
5. **Cierre:** sin más se termina el encuentro siendo las 12:00 m, se da gracias por la asistencia y participación y se invitan a que estén atentos a la próxima convocatoria.

4. Informe de actividades mes de Octubre

INFORME MENSUAL DE PRÁCTICA No. 4

FECHA: OCTUBRE DE 2015.

PRACTICANTES:	María Cecilia Pérez Martínez, Raisa Olmos
PROGRAMA	Trabajo Social.
ORGANIZACIÓN:	Fundación Corazoncito Feliz.
OBJETO	Prestar los servicios durante un año como Practicantes de Trabajo Social en el marco del proceso de formación académica, el cual se encuentran realizando en la Universidad de Antioquia, para optar al título de Trabajadora Social en la Seccional del Bajo Cauca- municipio de Caucaasia Antioquia.

INTRODUCCIÓN

En el proceso de práctica académica, las practicantes de Trabajo Social formularon el proyecto de intervención “**EDUCAR PARA EMPODERAR**” en la Fundación Corazoncito Feliz, por tanto este se inicia a partir del mes de Julio de 2015 hasta el mes Marzo de 2016, y en aras de dar cuenta de las actividades realizadas mensualmente se realizará un informe donde queden detalladas dichas actividades el cumplimiento, y el avance tanto del proceso de practica como del proyecto.

Por tal motivo este informe servirá como soporte del plan operativo presentado en el proyecto de intervención, a la organización, y como producto académico de las practicantes.

OBJETIVO: Fortalecer la Fundación Corazoncito Feliz en sus procesos gerenciales y administrativos, para que se posibiliten la generación de un accionar estratégico, proactivo y sostenible.

RELACIÓN DE ACTIVIDADES DURANTE EL MES DE OCTUBRE.

TALLER REFLEXIVO SOBRE SENTIDO DE PERTENENCIA: para este taller se propuso realizar una técnica en la que se pensara como se relacionarían las personas con la organización, puesto que esta línea promueve la reflexión como un elemento que genera sentido de pertenencia. Fue por ello que se trabajó la técnica interactiva "línea de tiempo", porque los asistentes tuvieron la oportunidad de construir el transcurso del tiempo de la fundación a través de un diálogo compartido, al final las diez personas asistentes a este encuentro emitieron una reflexión de lo duro que ha sido el sostenimiento de la organización por la falta de compromisos de muchas personas que se benefician de esta.

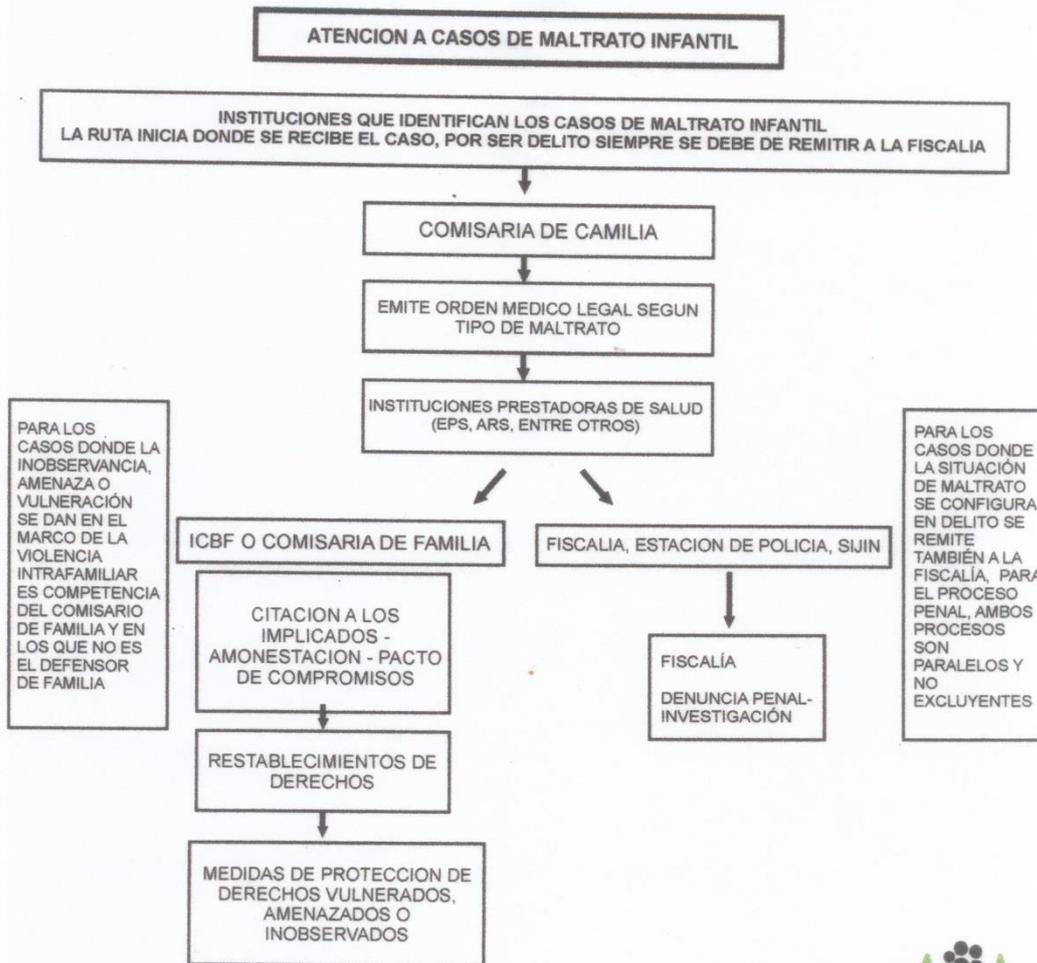
Jornada institucional: nuevamente se realizó la jornada de limpieza personal e higiene, pero en esta ocasión el Hospital acompañó la jornada con una charla de rutas de acceso, esta charla tuvo una duración de dos horas porque se abordó el tema y se resolvieron dudas y realizaron asesorías para acceder al servicio de salud. La asistencia fue de 30 personas adultas beneficiarias de la fundación, y los niños y niñas que disfrutaron de su jornada recreativa también compartieron un almuerzo al terminar la jornada.

REUNIÓN CON PADRES Y DIRECTIVOS DE LA FUNDACIÓN: se realizó la cuarta reunión para informar los avances del proceso, allí se mostró satisfacción por lo que se alcanzado hasta el momento y se generaron compromisos para el avance de este proyecto, aunque todavía no se ha logrado establecer acuerdos para reestructurar la junta directiva.

Para las actividades se tienen como evidencia fotos, protocolos y listados de asistencias dependiendo la actividad.

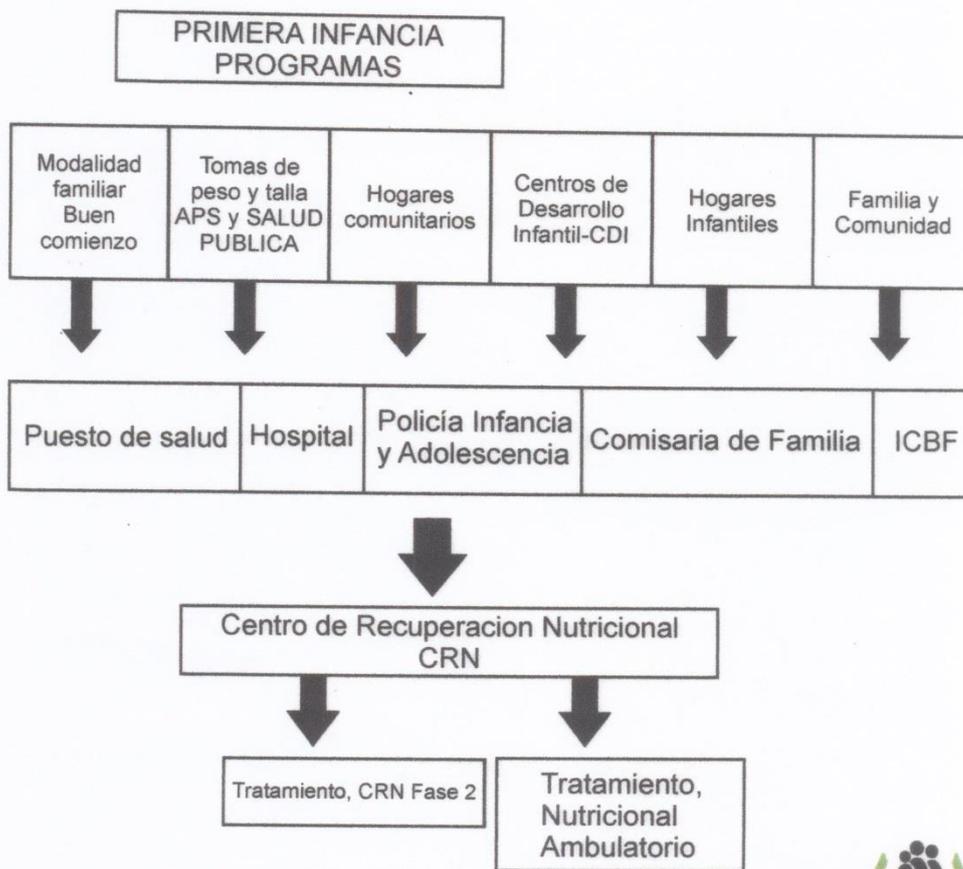


RUTA CASOS DE MALTRATO INFANTIL





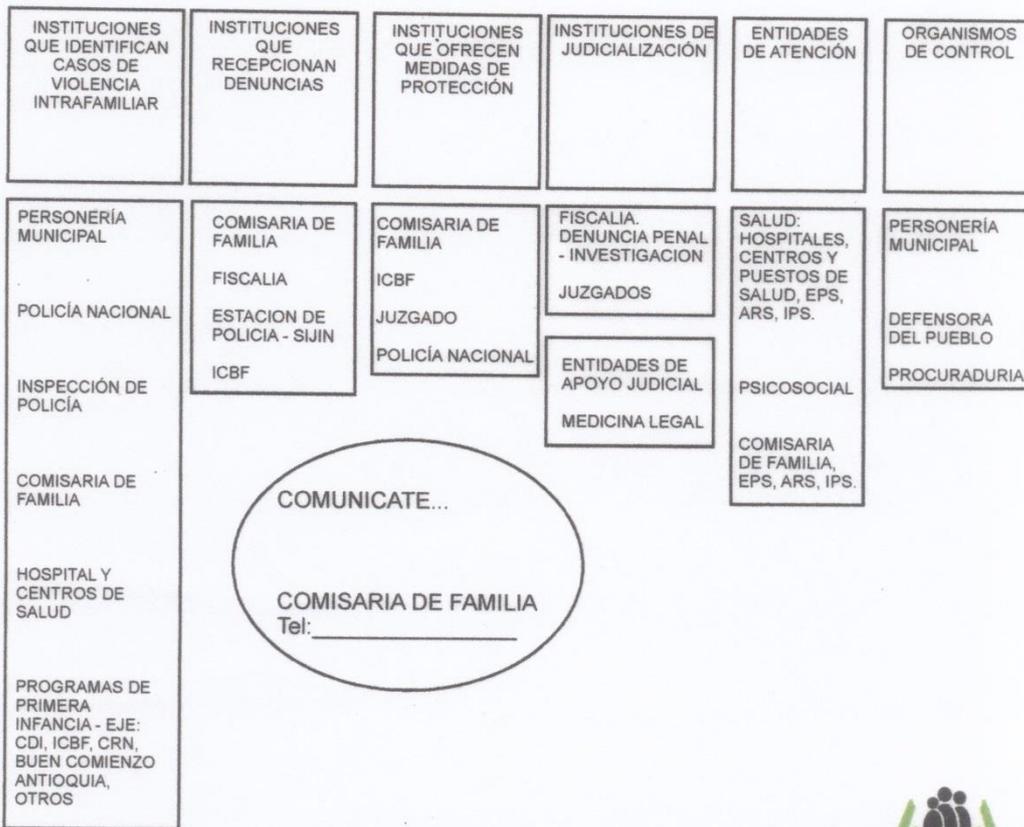
RUTA DE ATENCION EN NUTRICION A PRIMERA INFANCIA





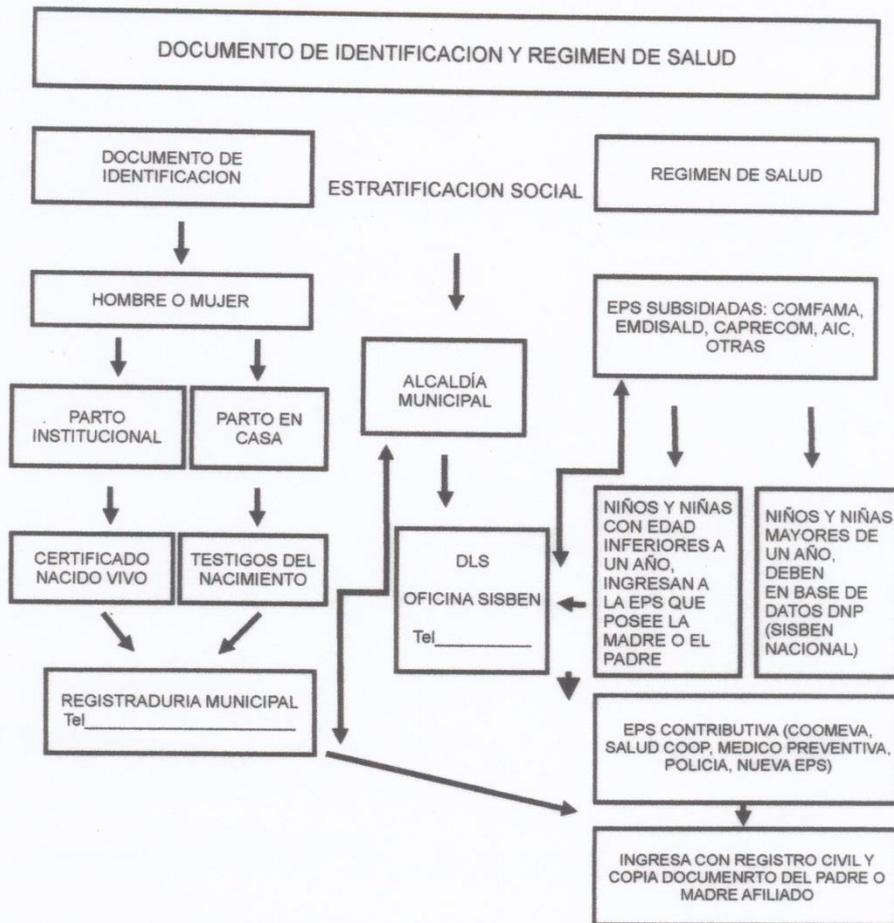
ABUSO SEXUAL INFANTIL Y VIOLENCIA INTRAFAMILIAR

ATENCIÓN EN CASOS DE ABUSO SEXUAL Y VIOLENCIA INTRAFAMILIAR





RUTA DE ATENCIÓN EN ACCESO DE DOCUMENTOS DE IDENTIFICACIÓN Y REGIMEN DE SALUD



Atentamente;

MARIA CECILIA PEREZ M.
Practicante de Trabajo Social

RAISA OLMOS
Practicante de Trabajo Social

FECHA: Octubre 29 de 2015	HORA: 4:00 pm	LUGAR: Fundación Corazoncito Feliz
RESPONSABLE:	Raisa Olmos- María Cecilia Pérez	
ASISTENTES:	Elizabeth Delgado (Representante Legal de la Fundación) Y otros asistentes que hacen parte de la Fundación.	
OBJETO REUNIÓN		
Socializar avances del proyecto y la programación de la jornada institucional.		
ORDEN DEL DÍA		
<ol style="list-style-type: none"> 1. Saludo y lectura del orden del día. 2. Socialización de los avances del proyecto de intervención. 3. compromisos. 4. Varios y propuestas. 5. Cierre. 		
DESARROLLO		
<ol style="list-style-type: none"> 1. Saludo y lectura del orden del día: se realizó saludo de bienvenida y lectura de los temas a tratar en la reunión. 2. Socialización de avances del proyecto de intervención: las practicantes de Trabajo social comenta los avances del proyecto a través de las actividades realizadas, por tanto explican que se llevan en total 4 talleres en la línea promocional, la cual permite la motivación y reflexión sobre las necesidades de la fundación, además de esto plantean que para el día 11 de noviembre se realizara la quinta jornada institucional, en las cual hará presencia nuevamente el estilista y los funcionarios del SISBEN, los cuales darán una charla sobre rutas de acceso al sistema, y además realizaran ingresos y actualizaciones. Terminado este punto se prosigue con la reunión. 3. Compromisos: para la jornada institucional las personas se comprometen a estar atentas para lo que puedan ayudar. Además se 		

comprometen a estar en la charla de rutas de acceso.

4. **Varios y propuestas:** no se presenta.

5. **Cierre:** sin más se termina el encuentro siendo las 5:30 pm, se da gracias por la asistencia y participación y se invitan a que estén atentos a la próxima convocatoria.

Taller No 4

HABILIDADES A DESARROLLAR	OBJETIVOS DE APRENDIZAJE	COMPORTAMIENTOS ESPERADOS
Sentido de pertenencia	Propiciar espacios de reflexión sobre el transcurso del tiempo y la perduración de las estructuras a través de este.	Valoración y compromiso.

Apertura: saludo y encuadre.

Dinámica central: "línea de tiempo"

Momento reflexivo: sobre la técnica

Conclusiones: que aprendí de en taller.

Protocolo

ACTIVIDAD	Taller reflexivo:
POBLACIÓN	Directivos, padres y/ o cuidadores de la Fundación Corazoncito Feliz
Intensidad	1:00 una hora.
OBJETIVO	Propiciar espacios de reflexión donde las personas se
FECHA	Octubre 13 de 2015
LUGAR DE TRABAJO	Sede Fundación Corazoncito Feliz

Diseño de la actividad.

TEMA	ACTIVIDAD	DESCRIPCION	MATERIALES	TIEMPO
Apertura del encuentro	Saludo y encuadre.	Se realiza un saludo sencillo y motivador para propiciar el encuadre del encuentro, por tanto se hace presentación de lo que se va a trabajar y la duración. A partir de aquí se preguntan cuáles son los principales elementos a tener en cuenta para que las actividades se realicen sin contra tiempos.	No Aplica	10 minutos
Dinámica central.	Línea del tiempo.	Se le entrega al grupo papel periódico, marcadores, revistas viejas, colbon, cinta de enmascarar, para que elaboren en el papel el inicio de la fundación, se les orienta desde como iniciaron atendiendo a los niños, donde	Marcadores y papel periódico. Guía de trabajo número 1.	30 minutos

Conclusiones	Que aprendí y en que me comprometo.	Se indica que hablen como se sintieron cuando trabajaron sobre el recorrido de la fundación y qué relación hay con el sentido de pertenencia.	Papel y marcadores Guía de trabajo No 3.	10 minutos.
Cierre	Despedida y agradecimiento	Se realiza un aplauso de agradecimiento por la asistencia y participación y se hace despedida.	No aplica.	5 minutos.

GUÍA DE TRABAJO NUMERO 1.

“Técnica línea del tiempo.”

El grupo trabajara con los materiales suministrados sobre cómo se inició la fundación, y como ha sido toda su trayectoria, también deberán expresar qué sentido tiene el funcionamiento de la organización y como se ha logrado mantener.

GUÍA DE TRABAJO NUMERO 2.

Después de realizar dicho trabajo y exponerlo, se les hace una reflexión que les permita identificar el sentido de pertenencia con la técnica línea del tiempo.

GUÍA DE TRABAJO NUMERO 3.

En las conclusiones se les pide que de manera voluntaria expresen que aprendieron durante el recorrido que ha tenido la fundación y que les llamo la atención como aprendizaje.

Al final se da un aplauso y los agradecimientos por la participación.

		<p>empezaron a funcionar, cuando se legalizan, como y cuando obtuvieron el permiso para estar en la sede donde están y como se han mantenido, esto se hará en una construcción grupal, teniendo en cuenta el tiempo y personas que han sido actores principales aquí. Luego se les indica que expliquen en que consiste lo que trabajaron y se les habla de cómo la fundación surgió y se mantiene en su Accionar en pro de su objeto social.</p>		
Momento reflexivo	Construcción de reflexiones, de acuerdo a unas preguntas orientadoras.	Luego de la construcción colectiva de la línea del tiempo de la Fundación, se les pregunta que les permitió ver la línea del tiempo.	Guía de trabajo numero 2	10 minutos

Nota: la asistencia se tomara durante el avance del encuentro..

Realizado por :

Raisa Olmos y María Cecilia Pérez
Practicantes de Trabajo Social
Universidad de Antioquia
Seccional Bajo Cauca

5. Informe de actividades mes de Noviembre

INFORME MENSUAL DE PRÁCTICA No. 5

FECHA: NOVIEMBRE DE2015.

PRACTICANTES:	María Cecilia Pérez Martínez, Raisa Olmos
PROGRAMA	Trabajo Social.
ORGANIZACIÓN:	Fundación Corazoncito Feliz.
OBJETO	Prestar los servicios durante un año como Practicantes de Trabajo Social en el marco del proceso de formación académica, el cual se encuentran realizando en la Universidad de Antioquia, para optar al título de Trabajadora Social en la Seccional del Bajo Cauca- municipio de Caucasia Antioquia.

INTRODUCCIÓN

En el proceso de práctica académica, las practicantes de Trabajo Social formularon el proyecto de intervención “**EDUCAR PARA EMPODERAR**” en la Fundación Corazoncito Feliz, por tanto este se inicia a partir del mes de Julio de 2015 hasta el mes Marzo de 2016, y en aras de dar cuenta de las actividades realizadas mensualmente se realizará un informe donde queden detalladas dichas actividades el cumplimiento, y el avance tanto del proceso de practica como del proyecto.

Por tal motivo este informe servirá como soporte del plan operativo presentado en el proyecto de intervención, a la organización, y como producto académico de las practicantes.

OBJETIVO: Fortalecer la Fundación Corazoncito Feliz en sus procesos gerenciales y administrativos, para que se posibiliten la generación de un accionar estratégico, proactivo y sostenible.

RELACIÓN DE ACTIVIDADES DURANTE EL MES DE NOVIEMBRE.

En este mes se trabajaron 4 talleres, tres de la línea educativa y uno de la promocional, de los cuales las personas se sienten satisfechas por la forma como se ha trabajado el proceso, dan cuenta de cómo poco a poco han ido aportando a la fundación y ahora son ellos mismos los que ayudan al funcionamiento de esta.

Los talleres trabajados fueron sobre voluntariado (2), trabajo en red (1), y trabajo en equipo (1), las personas han sido muy participativas y han permitido el aprendizaje de forma recíproca, y eso se ve reflejado en el funcionamiento de la organización.

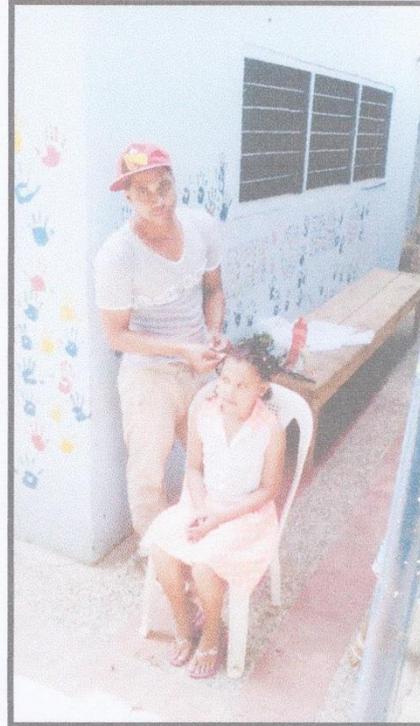
Jornada institucional: se realizó corte y cepillado a los niños y niñas, además de recreación y el almuerzo que siempre aporta el estilista para que los niños disfruten un día especial.

Por otro lado, el SISBEN hizo presencia y realizó varios trámites de actualización y otros de ingreso a las personas que lo necesitaban, la atención no fue solo para los de la fundación sino a la comunidad en general.

Quinta reunión de informe sobre el avance: se llevó a cabo la reunión mensual donde los resultados fueron muy complacientes para los asistentes, puesto que se han logrado avances significativos en la fundación y esto los motiva a seguir aportando para mejorar, además se solucionó el impase con la Representante Legal para poder reestructurar la junta y ya dio a conocer a las demás personas el paso a seguir.

Para las actividades se tienen como evidencia fotos, protocolos y listados de asistencias dependiendo la actividad.





Atentamente;

MARIA CECILIA PEREZ M.
Practicante de Trabajo Social

RAISA OLMOS
Practicante de Trabajo Social

FECHA: 24 de Noviembre 2015	HORA: 4:00 pm	LUGAR: Fundación Corazoncito Feliz
RESPONSABLE:	Raisa Olmos- María Cecilia Pérez	
ASISTENTES:	Elizabeth Delgado (Representante Legal de la Fundación) Y otros asistentes que hacen parte de la Fundación.	
OBJETO REUNIÓN		
Socializar los avances del proyecto		
ORDEN DEL DÍA		
<ol style="list-style-type: none"> 1. Saludo y lectura del orden del día. 2. Socialización del proceso de prácticas y el proyecto de intervención. 3. Varios y propuestas. 6. Cierre. 		
DESARROLLO		
<ol style="list-style-type: none"> 1. Saludo y lectura del orden del día: en este momento se da la bienvenida a los asistentes y se lee el objetivo de la reunión. 2. Socialización del proceso de prácticas y el proyecto de intervención: A esta fecha las practicantes de Trabajo Social presentan a los asistentes el balance de las de cómo va el proceso, por tanto se habla de un 60% por ciento de avance, que las actividades propuestas se han terminado con éxito y que las personas han contribuido para que esto sea posible. Se habla de un acercamiento de instituciones oficiales y privadas a la fundación con el fin de brindarles servicios y beneficios a los beneficiarios directos por tanto a este tiempo la fundación se encuentra trabajando articuladamente con instituciones públicas y privadas. Terminado este punto se prosigue con la reunión. 3. Varios y propuestas: La Representante Legal propone que se realice una asamblea para nombrar nueva Junta que ya tiene en sus manos la carta de retiro de dos miembros que no son activos, para que sean remplazados. Los asistentes manifiestan estar de acuerdo. 		

4. **Cierre:** sin más se termina el encuentro siendo las 5:00 pm, se da gracias por la asistencia y participación y se invitan a que estén atentos a la próxima convocatoria.

Taller No 5

HABILIDADES A DESARROLLAR	OBJETIVOS DE APRENDIZAJE	COMPORTAMIENTOS ESPERADOS
Trabajo en red.	Fomentar el trabajo en red como eje articulador de las organizaciones.	Conocimiento del trabajo en red.

Apertura: saludo y encuadre del momento

Tema central: trabajo en red

Técnica: la telaraña

Conclusiones: que conocimientos se generaron a partir del tema.

Protocolo

ACTIVIDAD	Formativo
POBLACIÓN	Directivos, padres y/ o cuidadores de la Fundación Corazoncito Feliz
Intensidad	1:00 hora
OBJETIVO	Fomentar el trabajo en red como eje articulador de las organizaciones.
FECHA	Noviembre 4 de 2015
LUGAR DE TRABAJO	Sede Fundación Corazoncito Feliz

Diseño de la actividad.

TEMA	ACTIVIDAD	DESCRIPCION	MATERIALES	TIEMPO
------	-----------	-------------	------------	--------

Apertura del encuentro	Saludo y encuadre	Se realiza saludo de bienvenida y al mismo tiempo se habla sobre cómo se desarrollara el momento.	No Aplica	10 minutos
Desarrollo de la temática central	Presentación por parte de las facilitadoras	De manera clara se hace una introducción conceptual y contextual de lo que es trabajo en red.	Videos reflexivos sobre el tema: Guía de trabajo No 1.	20 minutos.
Ejecución de la actividad	La telaraña.	Se forma un círculo con los participantes y se les indica que se debe desenvolver todo el rollo, diciendo palabras o nombres de instituciones que sirvan para el trabajo en red de la una organización.	Un rollo de lana gruesa Guía de trabajo No 2.	15 minutos.
Conclusiones	Que aprendí.	Se realizan preguntas a partir de los conceptos y el juego la telaraña para mirar el grado de comprensión sobre el tema.	Guía de trabajo No 3.	10 minutos.

Cierre	Despedida y agradecimiento	Se realiza un aplauso de agradecimiento por la asistencia y participación y se hace despedida.	No aplica.	5 minutos.
--------	----------------------------	--	------------	------------

GUÍA DE TRABAJO NUMERO 1

Que es el trabajo en red:

Las personas como individuos u organizaciones inmersas en redes nos abren la puerta a espacios comunes en donde podemos tener acceso a mayores oportunidades y beneficios. Compartir un problema con alguien nos presenta una serie de posibilidades y soluciones que no habíamos considerado anteriormente.

Podemos decir que todos, en algún momento, hemos reconocido las ventajas, y seguramente también las desventajas, que trae el trabajo en equipo.

Tenemos una red familiar, una red comunitaria dentro del edificio, barrio, municipio en el que vivimos, tenemos también una red de amigos y hasta pertenecemos a una red de personas que comparten nuestros mismos intereses, bien sean académicos, comerciales, profesionales, entre otros. Las redes están por todos lados, ejemplos de esto son: la red de un arco de fútbol, la red de antenas de una compañía de telecomunicaciones, una red de aeropuertos, la red vial de nuestra ciudad.

GUÍA DE TRABAJO NUMERO 2.

Una vez las facilitadoras han hablado sobre lo que es el trabajo en red, se forma un círculo con los participantes y se les indica que se debe desenvolver todo el rollo, diciendo palabras o nombres de instituciones que sirvan para el trabajo en red de la una organización, esto se realiza pasándoles a cada compañero la lana y quedando cada uno con una punta agarrada hasta lograr la telaraña, esto ayuda a visualizar a través del juego como se articula todo en lo social.

Taller No 6

HABILIDADES A DESARROLLAR	OBJETIVOS DE APRENDIZAJE	COMPORTAMIENTOS ESPERADOS
Voluntariado	Aportar al conocimiento de las personas sobre que es el voluntariado.	Compromiso.

Apertura: saludo y encuadre

Tema central: el voluntariado

Conclusiones: que aprendí del taller.

Protocolo

ACTIVIDAD	Taller motivador:
POBLACIÓN	Directivos, padres y/ o cuidadores de la Fundación Corazoncito Feliz
Intensidad	1 hora.
OBJETIVO	Aportar al conocimiento de las personas sobre que es el voluntariado.
FECHA	Noviembre 04 de 2015.
LUGAR DE TRABAJO	Sede Fundación Corazoncito Feliz

Diseño de la actividad.

TEMA	ACTIVIDAD	DESCRIPCION	MATERIALES	TIEMPO
Apertura del encuentro	Saludo y encuadre	Se inicia con saludo y se realiza el encuadre del momento.	No Aplica	10 minutos
Desarrollo de la temática central	Presentación por parte de las facilitadoras	De manera clara se hace una introducción conceptual y contextual sobre el voluntariado en Colombia.	Videos reflexivos sobre el tema: Guía de trabajo No 1.	20 minutos.
Conclusiones	Que aprendí.	Se habla con los asistentes sobre que aprendieron sobre este tema y que lo ejemplifiquen con la fundación.	Papel y marcadores Guía de trabajo No 2.	20 minutos.
Cierre	Despedida y agradecimiento	Se realiza un aplauso de agradecimiento por la asistencia y participación y se hace despedida.	No aplica.	10 minutos.

GUÍA DE TRABAJO NUMERO 1.

TEMA CENTRAL: VOLUNTARIADO EN COLOMBIA

En Colombia existen un gran número de organizaciones de voluntariado que agrupan más de 100.000 colombianos, que apoyan el desarrollo de la sociedad en temas de vital importancia para el país como atención y prevención de desastres, salud, educación, control social, participación ciudadana, entre otros;

Que las Naciones Unidas a través de la Resolución 56/83 de su Asamblea General, denominada "Recomendaciones sobre el apoyo al Voluntariado" señalan las maneras en que los gobiernos y las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas pueden apoyar el voluntariado y los exhorta a tenerlas debidamente en cuenta;

Que mediante la Ley 720 de 2001 se reconoce, promueve y regula la acción voluntaria de los ciudadanos colombianos, como expresión de la participación ciudadana, el ejercicio de la solidaridad y la corresponsabilidad social.

El voluntariado es un fenómeno muy antiguo y de carácter mundial.

Desde los orígenes de la civilización, uno de los valores humanos fundamentales ha sido que las personas dan ayuda a otras personas y, por ese medio, se ayudan a sí mismas.

El voluntariado ha sido fuertemente influido por la historia, la política, la religión y la cultura de las comunidades. Lo que en un país se valora como voluntariado, en otro puede ser considerado una labor de baja remuneración o de gran densidad de trabajo.

GUÍA DE TRABAJO NUMERO 2.

Una vez socializado el tema se dialoga con los asistentes sobre, que aprendieron en este tema y que lo ejemplifiquen con la fundación.

Al final se da un aplauso y los agradecimientos por la participación.

Nota: la asistencia se tomara durante el avance del encuentro..

Realizado por :

Raisa Olmos y María Cecilia Pérez
Practicantes de Trabajo Social
Universidad de Antioquia
Seccional Bajo Cauca

Taller No 7

HABILIDADES A DESARROLLAR	OBJETIVOS DE APRENDIZAJE	COMPORTAMIENTOS ESPERADOS
Voluntariado	Aportar al conocimiento de las personas sobre la reglamentación del voluntariado,	Compromiso.

Apertura: saludo y encuadre

Tema central: reglamentación del voluntariado.

Conclusiones: que aprendí del taller.

Protocolo

ACTIVIDAD	Taller motivador:
POBLACIÓN	Directivos, padres y/ o cuidadores de la Fundación Corazoncito Feliz
Intensidad	1 hora.
OBJETIVO	Aportar al conocimiento de las personas sobre la reglamentación del voluntariado..
FECHA	Noviembre 18 de 2015.
LUGAR DE TRABAJO	Sede Fundación Corazoncito Feliz

Diseño de la actividad.

TEMA	ACTIVIDAD	DESCRIPCION	MATERIALES	TIEMPO
Apertura del encuentro	Saludo y encuadre	Se inicia con saludo y se realiza el encuadre del momento.	No Aplica	10 minutos
Desarrollo de la temática central	Presentación por parte de las facilitadoras	De manera clara se hace una introducción conceptual y contextual sobre la reglamentación del voluntariado en Colombia.	Videos sobre el tema: Guía de trabajo No 1.	20 minutos.
Conclusiones	Que aprendí.	Se habla con los asistentes sobre que aprendieron sobre este tema y que lo ejemplifiquen con la fundación.	Papel y marcadores Guía de trabajo No 2.	20 minutos.
Cierre	Despedida y agradecimiento	Se realiza un aplauso de agradecimiento por la asistencia y participación y se hace despedida.	No aplica.	10 minutos.

GUÍA DE TRABAJO NUMERO 1.

TEMA CENTRAL: LEGISLACION DEL VOLUNTARIADO

Hasta el Año Internacional de los Voluntarios 2001, pocos países habían creído necesario prestar atención a las cuestiones jurídicas que inciden en la voluntad y capacidad de los ciudadanos para prestar servicios voluntarios. Durante los amplios trabajos preparatorios del Año, se advirtió cada vez con más claridad que la existencia de una legislación favorable al voluntariado podía, en verdad, ser un factor importante para el desarrollo del voluntariado en cualquier situación dada. La Asamblea General de las Naciones Unidas examinó este tema e incluyó la legislación que alienta o inspira a los ciudadanos a actuar como voluntarios entre las recomendaciones relativas al apoyo al voluntariado que consignó en la resolución 56/38, aprobada en el quincuagésimo sexto período de sesiones, celebrado en 2001.

El contexto del presente documento es la necesidad, ampliamente reconocida, en especial desde el Año Internacional de los Voluntarios 2001, de elucidar la naturaleza del entorno del voluntariado en el mundo moderno. En primer lugar, como ya se ha visto, el voluntariado asume muchas modalidades y hace contribuciones de muchas maneras distintas. También se ve afectado por muchos factores. Entre ellos se cuentan las características socioculturales, el régimen político, las estructuras económicas y la distribución de la riqueza, las divisiones institucionales del trabajo, las creencias y los valores, las tradiciones y otros principios y normas. Algunas de estas características están definidas por ley, pero muchas no lo están.

En segundo lugar, las leyes y reglamentaciones no pueden, por sí solas, definir enteramente el entorno del voluntariado. Por su misma naturaleza, el voluntariado prospera por el anhelo de los ciudadanos de hacer sus propias contribuciones. Una legislación elaborada con fines de control y no de facilitación, a más de ser perjudicial para el voluntariado, distorsionaría su propósito mismo.

GUÍA DE TRABAJO NUMERO 2.

Una vez socializado el tema se dialoga con los asistentes sobre, que aprendieron en este tema y que lo ejemplifiquen con la fundación.

Al final se da un aplauso y los agradecimientos por la participación.

Nota: la asistencia se tomara durante el avance del encuentro..

Realizado por:

Raisa Olmos y María Cecilia Pérez
Practicantes de Trabajo Social
Universidad de Antioquia
Seccional Bajo Cauca

Taller No 8

HABILIDADES A DESARROLLAR	OBJETIVOS DE APRENDIZAJE	COMPORTAMIENTOS ESPERADOS
Trabajo en equipo.	Motivar a los sujetos seguir trabajando por el bienestar de todos.	actitud

Apertura: saludo y encuadre

Tema: trabajo en equipo.

Dinámica central: "seguimos caminando"

Conclusiones: que aprendí de en taller.

Protocolo

ACTIVIDAD	Taller motivador:
POBLACIÓN	Directivos, padres y/ o cuidadores de la Fundación Corazoncito Feliz
Intensidad	1:30 una hora treinta minutos.
OBJETIVO	Motivar a los sujetos seguir trabajando por el bienestar de todos.
FECHA	Noviembre 18 de 2015
LUGAR DE TRABAJO	Sede Fundación Corazoncito Feliz

Diseño de la actividad.

TEMA	ACTIVIDAD	DESCRIPCION	MATERIALES	TIEMPO

Apertura del encuentro	Saludo y encuadre.	Se realiza saludo y encuadre de lo que se trabajara en el momento.	No Aplica	10 minutos
Conformación de subgrupos.	Trabajo en equipo.	Se conforman subgrupos y prestaran atención para realizar después la dinámica.	Marcadores y papel periódico	15 minutos
Desarrollo de la temática central	Presentación por parte de las facilitadoras	De manera clara se hace una introducción conceptual y contextual de trabajo en equipo.	Videos reflexivos sobre el tema: Asignación de roles en un grupo. Guía de trabajo No 1.	20 minutos.
Ejecución de la actividad	Seguimos caminando.	Los subgrupos se organizan de tal manera se les entrega un vaso desechable, una pita a cada integrante, juntos a la per deberán sacar agua de un balde con el vaso sin sostenerlo	Vasos desechables, agua pita. Guía de trabajo No 2.	45 minutos.

		de la mano y llegar hasta otro punto donde estará otro vaso para que cada subgrupo lo llene.		
Conclusiones	Que aprendí.	Se le pide a los subgrupos que elaboren unas conclusiones de lo aprendido y delegando un representante para que exponga lo que el grupo aprendió durante la actividad.	Papel y marcadores Guía de trabajo No 3	20 minutos.
Cierre	Despedida y agradecimiento	Se realiza un aplauso de agradecimiento por la asistencia y participación y se hace despedida.	No aplica.	5 minutos.

GUÍA DE TRABAJO NUMERO 1.

Definición de trabajo en equipo: El trabajo en equipo, consiste en realizar una tarea específica, por medio de un grupo de personas, que conforman, a su vez, un grupo de trabajo. Es primordial en el trabajo en equipo, la unión y empatía entre los integrantes. Ya que en más de una oportunidad, será necesario comprender a otro integrante y, asimismo, apoyar las distintas ideas que vayan naciendo con el desarrollo de la tarea en cuestión.

De igual manera, el trabajo en equipo, estará conformado, por personas con conocimientos específicos, en diversas materias, que se entrelazan para la consecución del objetivo o meta a alcanzar.

Para llegar a la meta, es importante, que desde un principio se entienda, que el éxito o logro del trabajo en equipo, es del equipo en sí y no de uno o algunos de los integrantes.

Es por lo mismo, que no se puede valorar a cada integrante del trabajo en equipo, como una célula independiente. El trabajo en equipo supone sinergia. O sea, la integración de cada integrante, es mucho más que la suma de cada uno de ellos. En otras palabras, el todo es más que la suma individual de cada integrante del trabajo en equipo.

Es así, como el trabajo en equipo, comprende cooperación y coordinación. Ya que un grupo de personas trabajando para desarrollar diversos proyectos de manera autónoma, por más que pertenezcan a una organización, no necesariamente constituyen un verdadero grupo de trabajo.

GUÍA DE TRABAJO NUMERO 2.

Unas veces que las facilitadoras han hecho la conceptualización y han mostrado video reflexivo acerca del tema, entregan a los subgrupos los diferentes materiales para iniciar una actividad "seguimos trabajando".

Es por ello que los subgrupos se organizan de tal manera se les entrega un vaso desechable, una pita a cada integrante, juntos a la per deberán sacar agua de un balde con el vaso sin sostenerlo de la mano y llegar hasta otro punto donde estará otro vaso para que cada subgrupo lo llene.

Todos los subgrupos harán la misma labor, se le dará un tiempo suficiente para que se organicen y realicen la labor hasta terminar.

GUÍA DE TRABAJO NUMERO 3.

Se le pide a los subgrupos que elaboren unas conclusiones en un papel periódico de lo aprendido, y delegando un representante para que exponga lo que el grupo aprendió durante la actividad.

Realizado por:

Raisa Olmos y María Cecilia Pérez
Practicantes de Trabajo Social
Universidad de Antioquia
Seccional Bajo Cauca

6. Informe de actividades mes de Diciembre

INTRODUCCIÓN

INFORME MENSUAL DE PRÁCTICA No. 6

En el marco del proyecto de intervención "EDUCAR PARA EMPODERAR" en la Fundación Corazoncito Feliz, por tanto este informe se genera a partir del mes de Junio de 2015 hasta el mes febrero de 2016, y en aras de dar cuenta de las actividades realizadas mensualmente se realizará un informe donde quedarán detalladas dichas actividades al cumplimiento, y a la fecha: **FECHA: DICIEMBRE DE 2015.**

Por tal motivo este informe se realiza como reporte del día a día de la práctica en el proyecto de intervención, a la organización y como proceso académico de los

PRACTICANTES:	María Cecilia Pérez Martínez, Raisa Olmos
PROGRAMA	Trabajo Social.
ORGANIZACIÓN:	Fundación Corazoncito Feliz.
OBJETO	Prestar los servicios durante un año como Practicantes de Trabajo Social en el marco del proceso de formación académica, el cual se encuentran realizando en la Universidad de Antioquia, para optar al título de Trabajadora Social en la Seccional del Bajo Cauca- municipio de Caucasia Antioquia.

RELACIÓN DE ACTIVIDADES DURANTE EL MES DE DICIEMBRE.

Jornada de limpieza y aseo de la sede: esta actividad se realiza como parte de la línea promocional enfocada en la motivación. Se propuso realizar esta jornada para que la sede estuviera lista para las actividades de este mes, que por ser navidad se presentan muchas actividades con los niños.

La actividad se llevó acabo el día 2 de diciembre y la propuesta surgió de las mismas personas que han estado participando de los talleres y apartando de su servicio a la Fundación.

Taller de formación: en la línea educativa se trabaja el tema de reingeniería, la cual se le da una información sobre este tema a las personas que asisten al taller y que hacen parte de la fundación, para que tengan una mayor comprensión del proceso que se realiza en el proyecto planteado para el fortalecimiento organizacional.

Las personas en este taller manifestaron que esto los ubica más con los cambios realizados a lo largo del proceso y la necesidad que se tenía de esto. El taller se realizó el día 2 de Diciembre de 2015.

Intercambio de experiencia: el día 8 de diciembre se llevó a cabo un intercambio de experiencia donde los miembros de la Junta directiva activos y algunos padres de familia realizaron un encuentro con la organización Hermano Mayor, esta es una organización social sin ánimo de lucro que trabaja por los niños con síndrome de Down.

El encuentro fue organizado por las practicantes de Trabajo Social, este tenía como objetivo que cada miembro presente de las dos organizaciones hablaran de sus experiencias como organización, el encuentro se programó de forma sencilla y se realizó este día como tipo integración el cual se organizó de la siguiente manera:.

1. Llegada a la sede de hermano mayor (hacienda santa Helena) 09:00 am
2. Saludo, encuentro y presentación en el salón de la sede. 09: 15 am

3. Dinámica la historia de mis zapatos (a cargo de las practicantes de Trabajo Social).09:30 hasta 10 am.
4. Cuenta tu experiencia (a cargo de los representantes de cada organización) 10:00 hasta 11: 30 am
5. Refrigerios
6. Recorrido por todas las instalaciones de la sede.
7. Almuerzo y piscina Hasta las 03:00 pm.

El encuentro fue emotivo y generó reflexión y motivación por parte de los asistentes por parte de la Fundación Corazoncito Feliz.

Taller tejiendo mi red: el taller hace parte de la línea educativa y se realizó con base a lo ya trabajado en el mes de noviembre sobre trabajo en red, por tanto se hizo una técnica interactiva donde los mismos sujetos comprendieran desde ellos mismos como se teje una red.

Sexta reunión informativa de avance: se llevó cabo la reunión informativa de avance, donde se realizó un recuento de todo lo que había realizado desde el mes de julio hasta el momento. Allí también se habló sobre una asamblea programada para el mes de enero con el fin reestructurar la junta.

Jornada institucional: el día 23 de diciembre se realizó cote y cepillado a los niños y niñas, además de recreación y el almuerzo que siempre aporta el estilista para que los niños disfruten un día especial.

Por otro lado, el consultorio psicosocial realizó talleres con los padres de familias y niños y niñas en este con temas relacionados a: convivencia pacífica, pautas de crianza y herramienta de resolución pacífica de conflicto, estos talleres se realizaron en días diferentes y fueron coordinado con las practicantes de Trabajo Social y la Representante Legal, como parte del proceso de articulación.

Para las actividades se tienen como evidencia fotos, protocolos y listados de asistencias dependiendo la actividad.

A demás de esto los niños y niñas estuvieron todo el tiempo en actividades lúdico recreativas gracias a la gestión de las practicantes de Trabajo Social y la Representante Legal, pro ser un mes especial.







Atentamente;

MARIA CECILIA PEREZ M.
Practicante de Trabajo Social

RAISA OLMOS
Practicante de Trabajo Social

FECHA: 17 de Diciembre 2015	HORA: 4:00 pm	LUGAR: Fundación Corazoncito Feliz
RESPONSABLE:	Raisa Olmos- María Cecilia Pérez	
ASISTENTES:	Elizabeth Delgado (Representante Legal de la Fundación) Y otros asistentes que hacen parte de la Fundación.	
OBJETO REUNIÓN		
Socializar los avances del proyecto		
ORDEN DEL DÍA		
<ol style="list-style-type: none"> 1. Saludo y lectura del orden del día. 2. Socialización del proceso de prácticas y el proyecto de intervención. 3. Varios y propuestas. 6. Cierre. 		
DESARROLLO		
<ol style="list-style-type: none"> 1. Saludo y lectura del orden del día: en este momento se da la bienvenida a los asistentes y se lee el objetivo de la reunión. 2. Socialización del proceso de prácticas y el proyecto de intervención: se realiza un recuento desde el mes de Julio hasta lo que va del mes de diciembre, donde se da a conocer a través del plan operativo el cumplimiento de las metas propuesta y se da muestra de lo que hace falta que se trabajará hasta terminar actividades en el mes de diciembre y en enero, febrero y marzo de 2016. 3. Varios y propuestas: se propone asamblea para el mes de enero para elegir nuevos miembros de la Junta directiva. 4. Cierre: sin más se termina el encuentro siendo las 5:30 pm, se da gracias por la asistencia y participación y se invitan a que estén atentos a la próxima convocatoria. 		

Taller No 9

HABILIDADES A DESARROLLAR	OBJETIVOS DE APRENDIZAJE	COMPORTAMIENTOS ESPERADOS
motivación	Aportar al conocimiento de las personas sobre el fortalecimiento organizacional.	Compromiso.

Apertura: saludo y encuadre

Tema central: reingeniería

Conclusiones: que aprendí del taller.

Protocolo

ACTIVIDAD	Taller motivador:
POBLACIÓN	Directivos, padres y/ o cuidadores de la Fundación Corazoncito Feliz
Intensidad	1 hora.
OBJETIVO	Aportar al conocimiento de las personas sobre el fortalecimiento organizacional.
FECHA	Diciembre 2 de 2015.
LUGAR DE TRABAJO	Sede Fundación Corazoncito Feliz

Diseño de la actividad.

TEMA	ACTIVIDAD	DESCRIPCION	MATERIALES	TIEMPO
Apertura del encuentro	Saludo y encuadre	Se inicia con saludo y se realiza el encuadre del momento.	No Aplica	10 minutos
Desarrollo de la temática central	Presentación por parte de las facilitadoras	De manera clara se hace una introducción conceptual y contextual sobre reingeniería..	Videos sobre el tema: Guía de trabajo No 1.	20 minutos.
Conclusiones	Que aprendí.	Se habla con los asistentes sobre que aprendieron sobre este tema y que lo ejemplifiquen con la fundación.	Papel y marcadores Guía de trabajo No 2.	20 minutos.
Cierre	Despedida y agradecimiento	Se realiza un aplauso de agradecimiento por la asistencia y participación y se hace despedida.	No aplica.	10 minutos.

GUÍA DE TRABAJO NUMERO 1.

TEMA CENTRAL: REINGENIERIA

La definición más aceptada actualmente es la siguiente "La Reingeniería es el replanteamiento fundamental y el rediseño radical de los procesos del negocio para lograr mejoras dramáticas dentro de medidas críticas y contemporáneas de desempeño, tales como costo, calidad, servicio y rapidez". (Hammer 1994). No es una mejora continua, no es innovar en sistemas informáticos, no es reformar.

La base fundamental de la reingeniería es el servicio al cliente, a pesar del énfasis en esto, en general las empresas no logran la satisfacción del cliente y una de las razones es que los métodos y los procesos han dejado de ser inadecuados en tal grado que el reordenamiento no es suficiente, lo que se necesita es elaborar de nuevo la "ingeniería" del proceso.

La reingeniería cambia los procesos, la manera de hacer el trabajo.

Fortalezas

- * Procesos sencillos, fáciles de administrar y controlar
- * Menores costos por reducción o eliminación de duplicidad de funciones.
- * Mayor satisfacción de los clientes, como resultado de un mejor desempeño en las áreas críticas y estratégicas del negocio.
- * Mejor imagen de la empresa ante el mercado
- * Oportunidades de aumentar ventas
- * Mejor clima organizacional, como resultado de la mayor responsabilidad y autoridad de los empleados, del desarrollo de su potencial y habilidades, y del mayor involucramiento entre la administración y la fuerza de trabajo

Debilidades

- * 1. Resistencia al cambio.
- * 2. Implica un alto riesgo ya que los cambios son radicales.

* 3. En un principio el enfoque solo tomaba en cuenta la parte operativa y descuidaba el rediseño de la gerencia.

4. La reingeniería ha servido como excusa gerencial para despedir personal

GUÍA DE TRABAJO NUMERO 2.

Una vez socializado el tema se dialoga con los asistentes sobre, que aprendieron en este tema lo plasmen en el papel y que lo ejemplifiquen con la fundación, exponiendo lo aprendido.

Al final se da un aplauso y los agradecimientos por la participación.

Nota: la asistencia se tomara durante el avance del encuentro..

Realizado por:

Raisa Olmos y María Cecilia Pérez
Practicantes de Trabajo Social
Universidad de Antioquia
Seccional Bajo Cauca

Taller No 10

HABILIDADES A DESARROLLAR	OBJETIVOS DE APRENDIZAJE	COMPORTAMIENTOS ESPERADOS
Trabajo en red	<p>Busca que los participantes tomen conciencia de la cercanía de las redes en la vida cotidiana, comprender la disminución del riesgo y aumento de oportunidades al trabajar en red, motivar la reflexión sobre la potencialidad de las redes ocultas e identificar algunas ventajas y desventajas que surgen de</p> <p>Abordar dinámicas de trabajo con otras organizaciones</p>	Compromiso.

Apertura: saludo y encuadre

Dinámica central: construyendo mi red

Conclusiones: que aprendí del taller.

Protocolo

ACTIVIDAD	Taller orientador:
POBLACIÓN	Directivos, padres y/ o cuidadores de la Fundación Corazoncito Feliz
Intensidad	1:00 una hora.

OBJETIVO	Busca que los participantes tomen conciencia de la cercanía de las redes en la vida cotidiana,
FECHA	Diciembre 12 de 2015.
LUGAR DE TRABAJO	Sede Fundación Corazoncito Feliz

Diseño de la actividad.

TEMA	ACTIVIDAD	DESCRIPCION	MATERIALES	TIEMPO
Apertura del encuentro	Saludo y encuadre	Se inicia con saludo y se realiza el encuadre del momento.	No Aplica	10 minutos
Desarrollo de la dinámica central	Construyendo mi red	Se le indica a los asistentes que se les entregara un diagrama en una hoja y seguirán las instrucciones del paso a paso de la guía 1, la cual las orientadoras irán	Guía de trabajo No 1.	20 minutos.

		indicando los pasos a seguir para realizar la dinámica.		
Conclusiones	Que aprendí.	Se habla con los asistentes sobre que aprendieron sobre este tema.	Marcador.	20 minutos.
Cierre	Despedida y agradecimiento	Se realiza un aplauso de agradecimiento por la asistencia y participación y se hace despedida.	No aplica.	10 minutos.

GUÍA DE TRABAJO NUMERO 1.

Dinámica central:

Paso 1: escoja un punto en el área central del diagrama y, al lado de él, escriba su nombre. Ese punto lo representará a usted en medio de sus círculos de relacionamiento personal.

Paso 2: al lado de cada uno de los demás puntos, escriba el nombre de una persona que usted conoce.

Para hacer el ejercicio más interesante, comience de los puntos alrededor del punto de usted, dándoles el nombre de personas de diferentes esferas de sus relaciones.

Ejemplo: Mario (colega de trabajo), Susana (vecina), Paola (hermana),

Nicolás (amigo) etc.

Paso 3: conecte con líneas cada uno de esos puntos al punto que lo(a) representa a usted. Eso quiere decir que usted mantiene una relación con cada una de esas personas. A medida que le fuera dando nombre a los puntos, imagine las personas que usted conoció por medio de las personas que usted ya nombro y vaya colocando los nombres de ellas en los puntos inmediatamente próximos.

Paso 4: no se olvide de conectar los puntos a el punto que lo(a) representa a usted.

Paso 5: conecte con líneas todas las personas que usted sabe que se conocen.

Ejemplo: conecte a Mario (colega de trabajo) y a Paola (hermana) si ellos se conocen.

Repita este procedimiento en todo el mapa. Cada línea en este ejercicio representa una relación (por más superficial que sea).

Use como criterio el hecho que se conocieron por el nombre y la posibilidad de saludarse en un posible encuentro casual.

El resultado de este mapa es un retrato momentáneo de una pequeñísima parte de su red de relacionamientos. La visión, aunque parcial de esta red, le ayudara a comprender el potencial de la dinámica del potencial de conectividad de las redes sociales.

GUÍA DE TRABAJO NUMERO 2.

Una vez socializado el tema se dialoga con los asistentes sobre, que aprendieron en este tema, las orientadoras dan muestra de cómo se puede tejer la red de la organización y lo relaciona con las instituciones que durante todo el proceso han estado articulando servicio y beneficio en función de los beneficiarios de la organización.

Al final se da un aplauso y los agradecimientos por la participación.

Nota: la asistencia se tomara durante el avance del encuentro..

Realizado por:

Raisa Olmos y María Cecilia Pérez
Practicantes de Trabajo Social
Universidad de Antioquia
Seccional Bajo Cauca

7. Informe de actividades mes de Enero

INFORME MENSUAL DE PRÁCTICA No. 7

FECHA: ENERO DE 2016.

PRACTICANTES:	María Cecilia Pérez Martínez, Raisa Olmos
PROGRAMA	Trabajo Social.
ORGANIZACIÓN:	Fundación Corazoncito Feliz.
OBJETO	Prestar los servicios durante un año como Practicantes de Trabajo Social en el marco del proceso de formación académica, el cual se encuentran realizando en la Universidad de Antioquia, para optar al título de Trabajadora Social en la Seccional del Bajo Cauca- municipio de Caucasia Antioquia.

INTRODUCCIÓN

En el proceso de práctica académica, las practicantes de Trabajo Social formularon el proyecto de intervención “**EDUCAR PARA EMPODERAR**” en la Fundación Corazoncito Feliz, por tanto este se inicia a partir del mes de Julio de 2015 hasta el mes Marzo de 2016, y en aras de dar cuenta de las actividades realizadas mensualmente se realizará un informe donde queden detalladas dichas actividades el cumplimiento, y el avance tanto del proceso de practica como del proyecto.

Por tal motivo este informe servirá como soporte del plan operativo presentado en el proyecto de intervención, a la organización, y como producto académico de las practicantes.

OBJETIVO: Fortalecer la Fundación Corazoncito Feliz en sus procesos gerenciales y administrativos, para que se posibiliten la generación de un accionar estratégico, proactivo y sostenible.

RELACIÓN DE ACTIVIDADES DURANTE EL MES DE ENERO.

Séptima reunión informativa de avance: se realizó reunión de inicio para informar y animar a las personas a seguir mejorando a través de las actividades cotidianas y las que se programan para el desarrollo del plan operativo del proyecto de intervención. La reunión se llevó a cabo el día 09 de enero de 2016.

Taller de formación: en la línea educativa se trabaja el tema fortalecimiento organizacional, en aras de mejorar la imagen corporativa como parte de la planeación estratégica, se realiza un taller donde se apunta al cambio de la imagen corporativa de la Fundación corazoncito feliz, esta idea nace de los mismos miembros de la fundación, puesto que ellos dicen que se debe renovar como signo de reestructuración de la organización gracias a los nuevos procesos realizados por el plan e intervención. Este se realizó el día 12 de Enero

Jornada institucional. El día 16 de enero se contó con la presencia de la Agencia Colombiana para la Reintegración (ACR), la cual se vinculó articulando proyectos con la fundación para beneficios de su población. Realizaron actividades con los niños y levantaron un diagnóstico para formular una propuesta para realizar aportes de material de papelería y oficina.

El día 27 de febrero se contó con el apoyo del consultorio psicosocial quienes realizaron dos talleres de convivencia pacífica y pautas de crianza, para terminar el proceso

Para las actividades se tienen como evidencia fotos, protocolos y listados de asistencias dependiendo la actividad.

ANTES



DESPUES







Atentamente;

MARIA CECILIA PEREZ M.
Practicante de Trabajo Social

RAISA OLMOS
Practicante de Trabajo Social

FECHA: 09 de Enero 2016	HORA: 4:00 pm	LUGAR: Fundación Corazoncito Feliz
RESPONSABLE:	Raisa Olmos- María Cecilia Pérez	
ASISTENTES:	Elizabeth Delgado (Representante Legal de la Fundación) Y otros asistentes que hacen parte de la Fundación.	
OBJETO REUNIÓN		
Reencuentro y direccionamiento de próximos encuentros.		
ORDEN DEL DÍA		
<ol style="list-style-type: none"> 1. Saludo y lectura del orden del día. 2. coordinación de lo que falta del proceso y las actividades pendientes. 3. Varios y propuestas. 6. Cierre. 		
DESARROLLO		
<ol style="list-style-type: none"> 1. Saludo y lectura del orden del día: en este momento se da la bienvenida a los asistentes y se lee el objetivo de la reunión. 2. Socialización del proceso de prácticas y el proyecto de intervención: se realiza una contextualización de lo que falta para terminar el proceso y las actividades ya coordinadas con otras entidades. Por tanto se comunica que se realizará un taller como parte de fortalecimiento organizacional para el día 12 de enero, con la ACR para el día 16 de enero, y 27 consultorio Psicosocial. 3. Varios y propuestas: no se presentan. 4. Cierre: sin más se termina el encuentro siendo las 5:30 pm, se da gracias por la asistencia y participación y se invitan a que estén atentos a la próxima convocatoria. 		

Taller No 11

HABILIDADES A DESARROLLAR	OBJETIVOS DE APRENDIZAJE	COMPORTAMIENTOS ESPERADOS
Creatividad.	Motivar a los sujetos a realizar cambios en que ayuden al fortalecimiento organizacional.	Cambio de imagen corporativa.

Apertura: saludo y encuadre

Dinámica central: Cambiando mi imagen.

Conclusiones: que se logró del taller.

Protocolo

ACTIVIDAD	Taller orientador:
POBLACIÓN	Directivos, padres y/ o cuidadores de la Fundación Corazoncito Feliz
Intensidad	1:20 hora veinte minutos.
OBJETIVO	Motivar a los sujetos a realizar cambios en que ayuden al fortalecimiento organizacional
FECHA	Enero 12 de 2016.
LUGAR DE TRABAJO	Sede Fundación Corazoncito Feliz

Diseño de la actividad.

TEMA	ACTIVIDAD	DESCRIPCION	MATERIALES	TIEMPO
Apertura del encuentro	Saludo y encuadre	Se inicia con saludo y se realiza el encuadre del momento.	No Aplica	10 minutos
Desarrollo de la dinámica central	Cambiando mi imagen.	Se le entrega a cada persona papel bond blanco y se pone a disposición materiales para dibujar, pintar o recortar y pegar. Aquí en el papel deben elaborar algo que hable de los que a ellos les gustaría cambiar, una vez terminado se socializa cuál es el cambio que quien y se les propone que hagan lo mismo para la fundación.	Guía de trabajo No 1.	40 Minutos.
Conclusiones	Que aprendí.	Se habla con los asistentes sobre que	Marcador.	20 minutos.

		aprendieron sobre este tema.		
Cierre	Despedida y agradecimiento	Se realiza un aplauso de agradecimiento por la asistencia y participación y se hace despedida.	No aplica.	10 minutos.

GUÍA DE TRABAJO NUMERO 1.

Dinámica central: cambiando mi imagen.

En este momento se realiza una actividad donde se le pide a los sujetos que elaboren un escrito o dibujo sobre lo que les gustaría cambiar de su imagen, una vez realizado esto lo socializan a los demás y cuentan el porque les gustaría cambiar esa imagen de ellos.

Luego se les pide que hagan lo mismo con la imagen de la fundación que expresen que les gustaría cambiar y porque.

GUÍA DE TRABAJO NUMERO 2.

Se retoma el tema de fortalecimiento organizacional y se explica la importancia de que los sujetos involucrados en el proceso sean los propios gestores de su transformación.

Al final se da un aplauso y los agradecimientos por la participación.

Nota: la asistencia se tomara durante el avance del encuentro..

Realizado por:

Raisa Olmos y María Cecilia Pérez

Practicantes de Trabajo Social

Universidad de Antioquia

Seccional Bajo Cauca

8. Informe de actividades mes de Febrero

INFORME MENSUAL DE PRÁCTICA No. 8

FECHA: FEBRERO DE 2016.

PRACTICANTES:	María Cecilia Pérez Martínez, Raisa Olmos
PROGRAMA	Trabajo Social.
ORGANIZACIÓN:	Fundación Corazoncito Feliz.
OBJETO	<i>Prestar los servicios durante un año como Practicantes de Trabajo Social en el marco del proceso de formación académica, el cual se encuentran realizando en la Universidad de Antioquia, para optar al título de Trabajadora Social en la Seccional del Bajo Cauca- municipio de Caucasia Antioquia.</i>

INTRODUCCIÓN

En el proceso de práctica académica, las practicantes de Trabajo Social formularon el proyecto de intervención **“EDUCAR PARA EMPODERAR”** en la Fundación Corazoncito Feliz, por tanto este se inicia a partir del mes de Julio de 2015 hasta el mes Marzo de 2016, y en aras de dar cuenta de las actividades realizadas mensualmente se realizará un informe donde queden detalladas dichas actividades el cumplimiento, y el avance tanto del proceso de practica como del proyecto.

Por tal motivo este informe servirá como soporte del plan operativo presentado en el proyecto de intervención, a la organización, y como producto académico de las practicantes.

OBJETIVO: Fortalecer la Fundación Corazoncito Feliz en sus procesos gerenciales y administrativos, para que se posibiliten la generación de un accionar estratégico, proactivo y sostenible.

RELACIÓN DE ACTIVIDADES DURANTE EL MES DE FEBRERO.

Taller de formación: en la línea educativa se trabaja el tema fortalecimiento organizacional, se trabajó la técnica de fortaleciendo funciones a través de un conversatorio, con el fin de recordar y motivar a los sujetos a seguir movilizándose por el mejoramiento de su calidad de vida.

Aquí en esta actividad las personas se sintieron identificadas con las funciones que realizan de apoyo en la fundación. Este taller se llevó acabo el día 02 de Febrero.

Jornada institucional. El día 18 y de febrero se contó con la presencia de la Agencia Colombiana para la Reintegración (ACR), quienes trabajaron un rato con los niños y luego hubo una reunión con Representante Legal para establecer los acuerdos para una propuesta pedagógica que se implementará para el mes de Marzo.

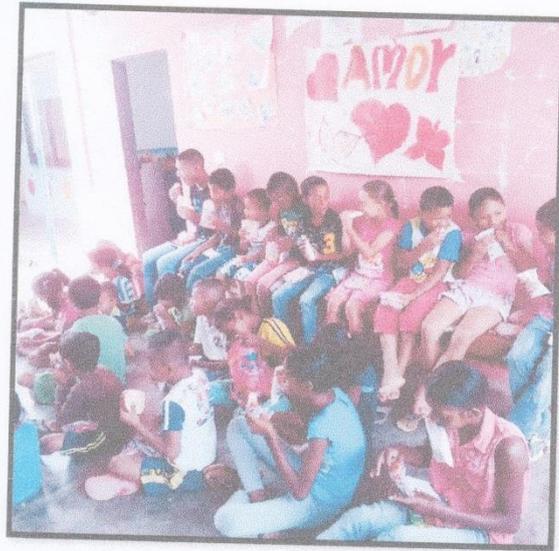
El día 24 se febrero se realizó nuevamente corte de cabello y limpieza de los niños y niñas de la fundación y el disfrute del almuerzo.

Embelllecimiento de la Fundación: se realizó limpieza y pintada de todo la sede, esta labor se realizó con la colaboración de los padres de familias, la cual fue como una jornada de integración, al mismo tiempo se entregó nuevo afiche quedo el nuevo logo y colores que identifican a la fundación, por tanto este fue colocado afuera en la entrada principal de la sede como identificación del lugar.

Reunión de información y avance del proyecto: en esta reunión se da cuenta de la proximidad de la terminación del proyecto y el proceso de práctica, además se presentó las dos nuevas personas que ingresaron a la junta directiva

Para las actividades se tienen como evidencia fotos, protocolos y listados de asistencias dependiendo la actividad.







Atentamente;

MARIA CECILIA PEREZ M.
Practicante de Trabajo Social

RAISA OLMOS
Practicante de Trabajo Social

FECHA: 25 de Febrero 2016	HORA: 4:00 pm	LUGAR: Fundación Corazoncito Feliz
RESPONSABLE:	Raisa Olmos- María Cecilia Pérez	
ASISTENTES:	Elizabeth Delgado (Representante Legal de la Fundación) Y otros asistentes que hacen parte de la Fundación.	
OBJETO REUNIÓN		
Informe de avance y presentación de nueva junta		
ORDEN DEL DÍA		
<ol style="list-style-type: none"> 1. Saludo y lectura del orden del día. 2. coordinación de lo que falta del proceso y las actividades pendientes. 3. Varios y propuestas. 6. Cierre. 		
DESARROLLO		
<ol style="list-style-type: none"> 1. Saludo y lectura del orden del día: en este momento se da la bienvenida a los asistentes y se lee el objetivo de la reunión. 2. Socialización del proceso de prácticas y el proyecto de intervención: se realiza reunión para informar que ya el avance del proyecto está en un 90% aproximadamente, por tanto se aproxima la fecha de terminación proceso de prácticas que está estipulado para la segunda semana de Marzo. Por otro lado la Representante Legal comenta que ya se realizó asamblea general para reestructurar la junta, por lo que se le ratifico a ella como Representante Legal que solo se cambiaron dos miembros de la junta que no están el municipio y era necesario para entraran otras personas. 3. Varios y propuestas: no se presentan. 4. Cierre: sin más se termina el encuentro siendo las 5:30 pm, se da gracias por la asistencia y participación y se invitan a que estén atentos a la próxima convocatoria. 		

Taller No 12

HABILIDADES A DESARROLLAR	OBJETIVOS DE APRENDIZAJE	COMPORTAMIENTOS ESPERADOS
Valoración por el que hacer.	Orientar el proceso del fortalecimiento con y desde las personas para el fortalecimiento organizacional.	Responsabilidad

Apertura: saludo y encuadre

Dinámica central: fortaleciendo funciones.

Conclusiones: que se logró del taller.

Protocolo

ACTIVIDAD	Taller orientador:
POBLACIÓN	Directivos, padres y/ o cuidadores de la Fundación Corazoncito Feliz
Intensidad	1:00 hora.
OBJETIVO	Motivar a los sujetos a realizar cambios en que ayuden al fortalecimiento organizacional
FECHA	Febrero 2 de 2016.
LUGAR DE TRABAJO	Sede Fundación Corazoncito Feliz

Diseño de la actividad.

TEMA	ACTIVIDAD	DESCRIPCION	MATERIALES	TIEMPO
Apertura del encuentro	Saludo y encuadre	Se inicia con saludo y se realiza el encuadre del momento.	No Aplica	10 minutos
Desarrollo de la dinámica central	Fortaleciendo funciones.	Se hacen una pregunta orientadora y en mesa redonda se realiza un conversatorio sobre las funciones que están ejerciendo. Luego se realiza la pregunta de cómo se siente allí. Y si se identifican con la función.	Guía de trabajo No 1.	40 Minutos.
Conclusiones	Que aprendí.	Se habla con los asistentes sobre que aprendieron sobre este tema.	Marcador.	20 minutos.
Cierre	Despedida y	Se realiza un aplauso	No aplica.	10 minutos.

	agradecimiento	de agradecimiento por la asistencia y participación y se hace despedida.		
--	----------------	--	--	--

GUÍA DE TRABAJO NUMERO 1.

Dinámica central: Fortaleciendo funciones.

Se realiza un conversatorio en mesa redonda donde la pregunta inicial es que función ejercen y se habla de esta función como una labor o ejercicio profesional, luego se les pregunta cómo se sienten y se si identifican con la función, la idea es que los asistentes reconozcan si están haciendo su labor por gusto o simplemente por obtener un beneficio.

GUÍA DE TRABAJO NUMERO 2.

Se retoma el tema de fortalecimiento organizacional y se explica la importancia de que los sujetos involucrados en el proceso sean los propios gestores de su transformación.

Al final se da un aplauso y los agradecimientos por la participación.

Nota: la asistencia se tomara durante el avance del encuentro..

Realizado por:

Raisa Olmos y María Cecilia Pérez
 Practicantes de Trabajo Social
 Universidad de Antioquia
 Seccional Bajo Cauca

9. Informe de actividades mes de Marzo

INFORME MENSUAL DE PRÁCTICA No. 9

FECHA: MARZO DE 2016.

PRACTICANTES:	María Cecilia Pérez Martínez, Raisa Olmos
PROGRAMA	Trabajo Social.
ORGANIZACIÓN:	Fundación Corazoncito Feliz.
OBJETO	Prestar los servicios durante un año como Practicantes de Trabajo Social en el marco del proceso de formación académica, el cual se encuentran realizando en la Universidad de Antioquia, para optar al título de Trabajadora Social en la Seccional del Bajo Cauca- municipio de Caucasia Antioquia.

INTRODUCCIÓN

En el proceso de práctica académica, las practicantes de Trabajo Social formularon el proyecto de intervención **“EDUCAR PARA EMPODERAR”** en la Fundación Corazoncito Feliz, por tanto este se inicia a partir del mes de Julio de 2015 hasta el mes Marzo de 2016, y en aras de dar cuenta de las actividades realizadas mensualmente se realizará un informe donde queden detalladas dichas actividades el cumplimiento, y el avance tanto del proceso de practica como del proyecto.

Por tal motivo este informe servirá como soporte del plan operativo presentado en el proyecto de intervención, a la organización, y como producto académico de las practicantes.

OBJETIVO: Fortalecer la Fundación Corazoncito Feliz en sus procesos gerenciales y administrativos, para que se posibiliten la generación de un accionar estratégico, proactivo y sostenible.

RELACIÓN DE ACTIVIDADES DURANTE EL MES MARZO.

El día 7 de Marzo se realizó reunión informativa para entregar información de terminación del proyecto y presentación de propuesta de sostenibilidad de la fundación, dicha propuesta se fundamenta en un plan de seguridad alimentaria.

Se entregó a todos los asistentes el cumplimiento de las actividades programadas, pero los asistentes manifestaron que más que cumplimiento dan agradecimientos por la dedicación y por lo que se logró a lo largo de todo el proceso puesto que ahora son ellos mismos los que con su aporte de tiempo y desarrollo de habilidades han logrado trabajar en equipo y seguir adelante con el sostenimiento de la fundación.

Las practicantes de Trabajo Social también agradecieron por el empeño y participación que le pusieron a todo el proceso.

Se queda con el compromiso de organizar las propuestas y buscar aliados estratégicos para su ejecución.

En la línea de trabajo que se formuló el proyecto se trabajó con la promocional y educativa.

Promocional:

Reuniones cada mes para informar los avances. 9 cumplidas.

Talleres reflexivos (sentido de pertenencia): 3 cumplidos

Talleres de motivación: 3 cumplidos

Intercambio de experiencia: 1 cumplida.

Educativa:

Capacitaciones trabajo en red: 2 cumplidas

Capacitaciones sobre fortalecimiento organizacional: 4 cumplidas.

Taller sobre voluntariado: 2 cumplida.

Jornada de servicio: mensuales cumplidas

Además todo el tiempo se realizó gestión con entidades que quedaron articuladas con la fundación entre esas están:

SENA, ACR, ICBF, SISBEN, MANA CONSULTORIO PSICOSOCIAL, ESTILISTA PROFESIONAL, BATALLON RIFLES, POLICIA DE INFANCIA Y ADOLESCENCIA ETC.

En este mes también se realizó el cierre de Práctica con los asesores de la Universidad, el encuentro se llevó a cabo en la fundación y se reflejó que se había generado en proceso reflexivo y de toma de conciencia de la Representante Legal quien siempre estuvo prestas a recibir y mejorar las condiciones de la organización, como en todo proceso se presentaron dificultades pero nada que fueron obstáculos que impidieran el avance.

Para las actividades se tienen como evidencia fotos, protocolos y listados de asistencias dependiendo la actividad.

Atentamente;

MARIA CECILIA PEREZ M.
Practicante de Trabajo Social

RAISA OLMOS
Practicante de Trabajo Social

10. Informe de logros por metas y actividades

INFORME DE LOGROS POR METAS Y ACTIVIDADES

Los principales productos y actividades desarrollados por cada línea de intervención fueron los siguientes:

1. Línea Promocional

META

A marzo de 2016 realizaron todas las actividades con los directivos y beneficiarios de la Fundación Corazoncito Feliz, encaminadas al desarrollo de capacidades individuales y colectivas, generando sentido de pertenencia y empoderamiento.

ACTIVIDAD 1

- Reuniones periódicas de planeación e informativas

ASISTENTES

- Directivos
- Benefactores
- Practicantes

FECHAS

- Julio 24 de 2015: Socialización de proyecto de intervención.
- Agosto 27 de 2015: Informe avances del proyecto.
- Septiembre 24 de 2015: Avance y planeación de propuestas.
- Octubre 29 de 2015: Avances y planeación.
- Noviembre 26 de 2015: Avances y propuesta de reestructuración de junta directiva.
- Diciembre 17 de 2015: Cierre fin de año y avances.

- Enero 09 de 2016: planeando y retomando nuevo año.
- Febrero 25 de 2016: Elección nueva junta directiva y avances.
- Marzo 07 de 2016: Propuesta de Sostenibilidad y Cierre del proceso.

DESCRIPCION DEL CUMPLIMIENTO DE LAS ACTIVIDADES PROGRAMADAS

En el desarrollo de las reuniones periódicas se evidencio interés total de todos los actores convocados a dichos encuentros, el objetivo de estas reuniones era dar cuenta del proceso que se venían desarrollando en la institución y hacer su respectiva evaluación; además de proponer actividades encaminadas al mejoramiento continuo y estable de la Fundación.

ACTIVIDAD 2

- Talleres de motivación con técnicas interactivas (Analíticas e histórico-narrativas) generando reflexión sobre el sentido de pertenencia.

ASISTENTES

- Directivos
- Padres de Familia
- Benefactores
- Practicantes

FECHAS

- Agosto 11 de 2015: Mi proyecto de vida.
- Octubre 13 de 2015: Línea de tiempo.
- Diciembre 01 de 2015: Valorando mi entorno

DESCRIPCION DEL CUMPLIMIENTO DE LA ACTIVIDAD PROGRAMADA

En esta actividad desarrollamos con éxito estas técnicas interactivas con las diferentes personas que influyen de una u otra manera en la Fundación con el objetivo de generar en ellos reflexión y sentido de pertenencia, se desarrollaron con éxito en las fechas programadas y la respuesta fue asertiva y participativa de parte de todos.

ACTIVIDAD 3

- Talleres de motivación con técnicas interactivas (Histórico-narrativas y expresivas) que ayuden a desarrollar habilidades para la vida en las personas participantes.

ASISTENTES

- Directivos
- Padres de Familia
- Benefactores
- Practicantes

FECHAS

- Julio 30 de 2015: Proyectándonos como institución.
- Septiembre 11 de 2015: Le pongo el corazón.
- Noviembre 18 de 2015: Seguimos caminando.

DESCRIPCION DEL CUMPLIMIENTO DE LA ACTIVIDAD PROGRAMADA

En esta actividad nos centramos en el crecimiento, reconocimiento y proyección de los actores principales de la Fundación fortaleciéndolos en habilidades para la vida y como a través de ellos se puede fortalecer

también la institución. Las actividades se desarrollaron dentro de lo establecido y con los resultados esperados.

ACTIVIDAD 4

- Intercambio de experiencias con otras organizaciones de base en el municipio de Caucasia.

ASISTENTES

- Fundación Hermano Mayor
- Directivos
- Padres de Familia
- Beneficiarios

FECHAS

- Diciembre 08 de 2015: Socialización e intercambio de experiencias con Fundación Hermano Mayor.

DESCRIPCION DEL CUMPLIMIENTO DE LA ACTIVIDAD PROGRAMADA

En esta actividad nos centramos en el intercambio de experiencias con esta institución, brindando ayuda reciproca en los procesos que cada institución tuviera necesidad y observando detalladamente como la Fundación Hermano Mayor ha implementado acciones encaminadas a su sostenimiento, crecimiento y posicionamiento en la región permitiendo de esta manera cumplir bien su labor.

2. Línea Educativa

META

A marzo de 2016 se realizaron todas las actividades de capacitación y formación para generar conocimiento sobre trabajo en red, voluntariado y fortalecimiento organizacional.

ACTIVIDAD 1

- Capacitaciones sobre trabajo en red.

ASISTENTES

- Benefactores
- Beneficiarios
- Directivos
- Padres de Familia
- Practicantes
- Instituciones públicas. (Hospital, Registraduría, Personería, Comisaría, ICBF, Policía infancia y adolescencia, entre otras)

FECHAS

- Noviembre 04 de 2015: Taller sobre trabajo en red.
- Diciembre 12 de 2015: Identificación de rutas de acceso y articulación con instituciones.

DESCRIPCION DEL CUMPLIMIENTO DE LA ACTIVIDAD PROGRAMADA

Esta actividad se desarrolló con la ayuda de varias instituciones a través de las cuales dimos a conocer procesos y procedimientos que se deben realizar con respecto a las diferentes situaciones que se nos presentan en el día a día con la población que se atiende en la

institución, valorando y reconociendo la importancia del trabajo en red, de la mano con las instituciones que se encargan de reivindicar los derechos de la población beneficiaria, además de la creación e identificación de las rutas de acceso en los casos d vulneración de derechos más frecuentes que se presentan.

ACTIVIDAD 2

- Capacitaciones que conlleven a la construcción de conocimiento sobre el fortalecimiento organizacional.

ASISTENTES

- Benefactores
- Directivos
- Practicantes

FECHAS

- Diciembre 01 de 2015: Reingeniería.
- Enero 12 de 2016: Imagen corporativa.
- Febrero 02 de 2016: Fortalecimiento y delegación de funciones.

DESCRIPCION DEL CUMPLIMIENTO DE LA ACTIVIDAD PROGRAMADA

En esta actividad desarrollamos un antes, durante y después de la Fundación, como nos proyectamos, partiendo de las situaciones que nos fortalecen, las oportunidades que se tienen para seguir creciendo y las dificultades y amenazas que se corren como empresa del tercer sector, se realizó un cambio de imagen corporativa, se dio a conocer a través de talleres las responsabilidades, compromisos y funciones que juega cada persona en los diferentes procesos que se desarrollan dentro y fuera de la institución y su compromiso con el fortalecimiento y

crecimiento constante, y también la importancia de la planeación estratégica y gerencial de la Fundación.

ACTIVIDAD 3

- Capacitaciones sobre el voluntariado

ASISTENTES

- Benefactores
- Beneficiarios
- Directivos
- Padres de Familia
- Practicantes

FECHAS

- Noviembre 04 de 2015: ¿qué es voluntariado?
- Noviembre 18 de 2015: Ley del voluntariado y corresponsabilidad.

DESCRIPCION DEL CUMPLIMIENTO DE LA ACTIVIDAD PROGRAMADA

En esta actividad dimos a conocer que ley rige el voluntariado en Colombia, como funciona y las responsabilidades que tiene cada individuo con la institución, se definieron funciones y responsabilidades con el fin de trabajar con más compromiso.

ACTIVIDAD 4

- Jornada de servicio institucional

ASISTENTES

- Benefactores
- Beneficiarios
- Padres de Familia
- Directivos
- Practicantes
- Instituciones y personas invitadas a cada jornada. (Batallón Rifles, Fundación vida en excelencia, Peluquería Kiko, Consultorio psicosocial, Personería municipal, ACR, Sena, Censa, Sisben, Policía Infancia y Adolescencia, entre otras)

FECHAS

- Julio 1 de 2015:
- Agosto 19 de 2015:
- Septiembre 30 de 2015:
- Octubre 21 de 2015:
- Noviembre 11 de 2015:
- Diciembre 23 de 2015:
- Enero 27 de 2016:
- Febrero 24 de 2016:
- Marzo 16 de 2016:

DESCRIPCION DEL CUMPLIMIENTO DE LA ACTIVIDAD PROGRAMADA

En cada fecha programada para esta actividad fueron actividades especiales desarrolladas por cada institución con el objetivo de generar espacios de sano esparcimiento, de conocimiento y de aprendizaje incluyendo a todos los actores que de una u otra manera aportan a la institución, entre las jornadas podemos destacar, recreación y deporte, crecimiento y fortalecimiento espiritual, pediculosis, cursos de manipulación de alimentos, mecanismos y herramientas básicas en acciones constitucionales y derechos humanos, entre otras.

3. Otras actividades encaminadas a la autosostenibilidad de la institución.

- Practicantes de atención a la primera infancia.
- Creación y puesta en marcha del plan de donaciones.
- Formulación y gestión de un proyecto de seguridad alimentaria.

ASISTENTES

- Benefactores
- Beneficiarios
- Padres de Familia
- Directivos
- Practicantes

DESCRIPCION DEL CUMPLIMIENTO DE LA ACTIVIDAD PROGRAMADA

En estas actividades se desarrollaron funciones que estaban de cierta manera por fuera del proyecto de intervención pero que de una u otra manera aportan al crecimiento de la institución, entre estas actividades tenemos la capacidad de gestión continua en los diferentes aspectos y situaciones que se presentan el diario accionar, la articulación con el instituto técnico CENSA con los practicantes en atención a la primera infancia y el desarrollo de un plan pedagógico para los beneficiarios, la gestión de una ludoteca, computadores, la creación de un plan de donaciones el cual contempla las diferentes formas de cómo puedo aportar a la fundación (alcancías, kit escolares, donación en especie en comida o en tiempo y plan padrino) y por último la formulación y gestión de un proyecto de seguridad alimentaria el cual se centra en asegurar la alimentación de los niños y de sus familias a través de la implementación de unas huertas caseras y un modelo de negocio que consiste en comercializar productos de la canasta familiar a muy bajo costo garantizando de esta manera el fácil acceso económico y una nutrición balanceada.

11. Diagnóstico Fundación Corazoncito Feliz

1. MEMORIAS METODOLOGICAS

1.1 REFERENTE TEÓRICO:

El cuerpo teórico por el cual se analizó la información para elaborar el diagnóstico se leyó en clave de la teoría de Acción y Estructura de Anthony Giddens, la cual consistió, en el reconocimiento de una estructura creada y alimentada en el tiempo y en el espacio por las acciones de un grupo determinado de sujetos o “agentes”, a su vez, la estructura constriñe a los sujetos a actuar.

La estructura y la acción forman parte de una realidad social determinada. La estructura es considerada como un “conjunto de reglas y recursos sociales que participan de forma recurrente en la interacción, (...) son las propiedades que hacen posible la existencia de prácticas sociales discerniblemente similares a través de los diferentes periodos de tiempo y espacio que les dan su forma sistémica” (Fernández Tomás y López Antonio, 2008: 36) Esto da a entender que la estructura vive mediante la acción de los agentes en un tiempo y en un espacio, y a su vez la estructura permite la reproducción de dichas prácticas sociales recreadas desde la acción de los sujetos.

La acción, por su parte, es definida por Giddens como el proceso resultante de “la capacidad de los agentes de hacer las cosas”, el concepto, se vincula a la categoría de poder, es decir, la capacidad de las personas “para intervenir causalmente en una serie de acontecimientos.” (Fernández Tomás y López Antonio, 2008: 35)

Los agentes, desde la teoría de Acción y Estructura, son categorizados como los sujetos que “controlan continuamente sus propios pensamientos y actividades, así como sus contextos físicos y sociales (...) mediante la racionalización.” (Fernández Tomás y López Antonio, 2008: 35). Lo anterior, constata que los individuos pueden actuar en una situación determinada o inhibirse de realizar dicha acción.

La transformación, según esta teoría, es concebida mediante el reconocimiento de las personas como agentes que tienen la capacidad de “transformar las cosas, a través de la adecuada utilización de las propiedades de la estructura en la cual el agente se encuentra inmerso y donde el futuro está necesariamente indeterminado.” (Fernández Tomás y López Antonio, 2008: 36)

Un elemento clave en la lectura de la información que nos permitió diseñar el diagnóstico, es el reconocimiento que le da Giddens a la dimensión espacio-tiempo donde se requiere de la observación de la historia para el análisis de la vida social de una determinada comunidad.

Finalmente para concluir el lector teórico de nuestro diagnóstico, se hizo necesario según Giddens, tener en cuenta para el análisis las “consecuencias no deseadas” de la acción de los sujetos, y el impacto de ésta sobre las estructuras sociales de la comunidad.

1.2 REFERENTE CONCEPTUAL.

Sujetos portadores de capacidades: las personas siempre están en constante movimiento y desde diferentes ámbitos, lo que los constituye en seres capaces, y dichas capacidades les permite realizar acciones en función de lo que desean, por tanto “todo ser humano tiene la capacidad de construirse junto con otros como persona, siendo capaz de mejorar sus condiciones de vida y la de sus semejantes” (Laura, 2009).

Prácticas sociales: las prácticas sociales son el resultado de las relaciones sociales, puesto que estas permite a los sujetos estar vinculado a una acción de forma voluntaria y que hace parte de su vida cotidiana, posibilitándoles el desarrollo de habilidades, vivencias y experiencias, por tanto Jaime Torres las define como “(...) conjunto de relaciones sociales que hacen posible sus acciones sin que ellos estén del todo enterados de las condicionantes que establecen las mismas relaciones sociales” (Torres Jaime, 2010).

Organizaciones Sociales: son estructuras que emergen como producto de la organización de las personas ya sea para resolver una problemática o para

realizar un proyecto de vida, pero esto se hace posible con la movilización colectiva y no es precisamente porque los ideales aquí convergen lo suficiente, porque también es claro que los intereses también hacen que las personas se movilicen y se integren para formar estructuras, dichas estructuras son un entramado de relaciones sociales que las fortalecen o las debilitan. (Lopera Carolina y otros, 2005)

1.3 METODOLOGIA

El Diagnóstico, se elaboró desde el enfoque metodológico Interaccionismo Simbólico, la razón por la que se abordó como perspectiva teórica fundamental, es porque remite directamente a una “reflexión sobre el sujeto, la subjetividad y la significación en el marco de lo que se constituye el principal interés,” (Giraldo Ramírez, M.E. 2009) por donde se describió la situación problemática a partir del análisis del modo de vida de la población y de acciones que reproducen una estructura social.

1.4 METODO

El método de **Análisis del Discurso**, que se utilizó centrándonos en “describir la importancia que el texto hablado o escrito tiene en la comprensión de la vida social”, teniendo en cuenta lo que el discurso significa, es decir, su “sentido y su significado”. (Martínez Miguel, 2002)

Tal procedimiento, se realizó desde lo que Íñiguez Lupicinio (2006) plantea acerca de la práctica del Análisis del Discurso desde una “perspectiva foucaultiana” que considera al lenguaje “no como un conjunto de significados, sino como conjunto de instrumentos que pueden regular las relaciones sociales. (Íñiguez Lupicinio, 2006: 108). La concepción de Discurso que se ha tenido en cuenta, posee una fuerte influencia de Foucault, entendiendo que Discurso es “el conjunto de enunciados que tienen unas condiciones de producción” (Íñiguez Lupicinio, 2006: 104), es decir, el discurso es una práctica (social) que está mediada por condiciones, las cuales posibilitan la formación del Discurso como tal.

Teniendo en cuenta lo anterior, el método de Análisis del Discurso siguió tres Fases: Fase de Recolección de la Información, Fase de Sistematización de la Información, y Fase de Análisis de la información.

En la **Fase de Recolección de la información**, accedimos “progresivamente a la información fundamental” (Gregorio Rodríguez, Javier Gil y Eduardo García, 1999: 72) necesaria para avanzar en la elaboración del Diagnóstico.

Teniendo presente que el método de Análisis de Discurso le entrega mayor importancia al sujeto, se utilizaron en esta fase las siguientes técnicas: la entrevista, la observación, Y el árbol de problemas.

También se utilizaron técnicas como la revisión documental: la constatación de la información recolectada de fuentes primarias con la información de Bibliotecas y archivos municipales.

Según (Hugo Cerda (2006: 258-259), la entrevista es una “técnica usada en la investigación cualitativa, donde se presenta el acto de hacer preguntas a alguien con el propósito de obtener un tipo de información específica. La condición central de la entrevista es la interacción verbal, dentro de un proceso de acción recíproca”.

A) Las entrevistas se realizaron a 5 actores de la Fundación Corazoncito Feliz teniendo como criterios de selección: la antigüedad en la Fundación, en este momento solo fue del género femenino. También se realizaron entrevistas a los 2 Funcionarios de Instituciones (ICBF y Comisaria de Familia).

La observación según (Hugo Cerda, (2006: 237, 240) es una técnica que permite percibir, se asocia con el proceso de mirar con cierta atención una cosa, actividad o fenómeno, o sea concretar toda su capacidad sensitiva en algo por lo cual estamos particularmente interesados. La observación no participante, “es aquella donde el observador permanece ajeno a la situación que observa. Aquí el observador estudia el grupo y permanece separado de él”

B) La observación fue no participante. Se realizaron 2 observaciones en diferentes escenarios relacionados con las relaciones sociales de la población y la respuesta de éstas a la estructura social del barrio.

El árbol de problemas es una “técnica importante para entender la problemática a resolver. En él se expresan, un encadenamiento tipo causa/efecto, las condiciones negativas percibidas por los involucrados en relación con el problema en cuestión.” (Becerra Freddy, 2010)

C) Se realizó un Árbol de Problemas con algunos actores de la Fundación. En un primer momento se dividieron por grupos, cada grupo propuso desde el saber y la experiencia propia de cada individuo unas situaciones problema, identificando sus causas y los efectos sobre los problemas de la Fundación.

En el segundo momento, se expuso en plenaria, las diferentes visiones de cada grupo en relación a lo trabajado, posteriormente en conjunto se realizaron las conclusiones en torno al problema o problemas identificados sus causas y los efectos de estos problemas.

La Revisión Documental es una técnica que permite hacer una revisión de la información recolectada y contenida en “escritos, películas, fotografías, reproducciones de sonidos y objetos de toda clase, etc. (...) permitiéndonos al mismo tiempo validar o <triangular> la información obtenida, corroborar los datos y obtener información adicional que pudiera facilitar y completar la interpretación de la evidencia obtenida mediante las otras fuentes de datos.” (Sosa Silvia, 2006)

D) La revisión documental se realizó teniendo en cuenta archivos sobre los barrios del sur del municipio de Caucasia de tipo magnético o físico: archivos locales en la biblioteca municipal que dan cuenta sobre la historia de los barrios, hechos históricos importantes, listado de problemáticas, línea del tiempo del barrio.

La intención de esta fase, fue recoger información de fuentes de primera mano que permita la identificación de elementos sobre la estructura social y la acción de los sujetos pobladores de los barrios del sur del municipio de Caucasia, problemáticas, causas de estas y efectos.

En la **Fase de Sistematización de la información**, “ordenamos, jerarquizamos, y clasificamos la información, con la finalidad de que se pueda comprender la misma.” (Departamento de Orientación del Preuniversitario Pedro de Valdivia, 2001: 1). Para esta fase, utilizamos los esquemas de tipo llave, las transcripciones de las entrevistas y observaciones en fichas de contenido, y la indexación de la información.

Los Esquemas: “Son graficaciones que permiten el ordenamiento, en niveles de importancia o niveles jerárquicos, de los contenidos de un tema, mostrando además la subordinación de cada idea respecto a otra más principal que la contiene.” (Departamento de Orientación del Preuniversitario Pedro de Valdivia, (2001: 2).

El Esquema de Llave, es “Bastante conocido y útil para presentar ideas por escrito, acompañar clases, disertaciones, etc. Se parte desde la izquierda, con el título del tema y se va desglosando por partes, de mayor a menor importancia, hacia la derecha.” (Departamento de Orientación del Preuniversitario Pedro de Valdivia, (2001: 2).

A) Los esquemas de llave, contienen la información clasificada en problemáticas, causas y efectos del problema central de la fundación.

Las fichas de contenido es “un instrumento que permite de manera funcional y organizada, consignar información proveniente de libros, folletos revistas, periódicos, videos, audiovisuales, entrevistas y observaciones.” (Galeano Marín María Eumelia, 2001: 4)

B) Las fichas de contenido se utilizaron para la transcripción de las entrevistas y observaciones realizadas, con el fin de organizar la información.

C) La indexación de la información recolectada permitió tener a la mano dicha información de una manera más clara, además se clasificó de acuerdo a las categorías conceptuales y los elementos necesarios para que la información se pudiera leer desde el enfoque y la teoría seleccionada para elaborar el diagnóstico socio-comunitario.

Finalmente en la última fase, es decir, la **Fase de Análisis de la información**; establecimos “una serie de operaciones que constituirán el proceso analítico con los datos cualitativos” arrojados en la investigación. (Gregorio Rodríguez, Javier Gil y Eduardo García, 1999: 75)

Para el proceso mismo analítico de la información, se realizó la codificación de la información, “a través de la cual, fragmentamos o segmentamos los datos en función de su significación para con las preguntas y objetivos de investigación” (González Gil Teresa, Cano Arana Alejandra, Sin más datos: 4) La técnica a utilizar en esta fase fue la Ficha de Análisis, que consiste en la creación de una “plantilla para el registro de datos al re-leer, re-escuchar o re-visualizar cada una de las segmentaciones de la información recolectada, contempladas en el libro de códigos (codificación de la información); se trata de un cuestionario que el analista rellena como si él fuese un encuestador que se hace preguntas a sí mismo y las responde a la medida de su apreciación de cada segmento leído, escuchado o visualizado”. (Piñuel José, 2002: 23-24)

FUENTES DE INFORMACIÓN:

La información que se obtuvo para la realización del diagnóstico de la Fundación Corazoncito Feliz, se consultó en los archivos de la Fundación donde se pretende encontrar información que date sobre el tiempo de constitución de esta, sus gestiones, población atendida, y el contexto en el que fue fundado, también se indagaron a las personas que tienen más tiempo de estar al servicio de la Fundación, ya fueran colaboradores, beneficiarios o en su defecto fundadoras, además fue necesario abordar funcionarios de instituciones que tiene que ver con la defensa de los derechos de los niños.

Por otro lado para el fundamento teórico y epistemológico de este diagnóstico se consultaron en libros como Diagnóstico Social, Trabajo Social Comunitario, Teorías Sociológicas y Vínculos Psicosociales, Diálogos de Saberes, entre otros, también se consultó cibergrafías, que aporten al sustento de la definición de conceptos y la relación de estos con la teoría, de tal manera que se logre

articular la funcionalidad de la Fundación Corazoncito Feliz con los conocimientos académicos de Trabajo Social VIII semestre

2. CONTEXTUALIZACION

Caucasia es un municipio de Colombia, localizado en la zona del Bajo Cauca del departamento de Antioquia. Limita por el Norte con Montelíbano, municipio perteneciente al departamento de Córdoba, por el Este con los municipios de Nechí y El Bagre, por el Sur con el municipio de Zaragoza, y por el Oeste con el municipio de Cáceres. (Alcaldía Municipal de Caucasia, Antioquia. “Para Volver al Progreso”, 2012 - 2015). Las actividades económicas que más se desarrollan en el municipio son: el comercio, la agricultura, la pesca, y la minería.

El municipio de Caucasia cuenta con una población aproximada de 109.000 habitantes, (datos SISBEN 2014). Desde el año 2010 en este municipio se viene trabajando la Política Nacional de Consolidación Territorial, con el ánimo de reconstruir el tejido social, después de una ola de violencia que dejó grandes problemas sociales en el territorio, no solo en el área urbana sino también en la zona rural; esta Política Nacional trajo consigo una oportunidad para que organismos internacionales entraran al territorio Caucasiense y empezaran a ejecutar sus proyectos y programas de la mano de esta política, siendo así como Organismos No Gubernamentales de cooperación internacional, implementaron programas de fortalecimiento organizacional, que ayudará a la reconstrucción del tejido social y dando oportunidad a la población civil de organizarse y a la sociedad civil ya constituida, de ejecutar dichos proyectos que traen estos programas.

De acuerdo con lo anteriormente expuesto podemos decir que los proyectos que se empezaron a desarrollar fueron enfocados al sector productivo en el área rural, y en la zona urbana de infraestructura, todos estos denominados propuestas de respuesta rápida. La pretensión de estos proyectos más allá de erradicar cultivos ilícitos, dinámicas del conflicto armado, y malos manejos de los presupuestos en los proyectos que se dan por la vía gubernamental, pretenden también fortalecer las organizaciones de base a través de la

ejecución de estos, dejando la capacidad instalada en las persona que hacen parte de las organizaciones ejecutoras y son participes de estos.

Es por ello que a partir del año 2010 se empiezan a evidenciar en el municipio de Cauca, organizaciones de base llevando a cabo la ejecución de proyectos, bajo la coordinación de dichos programas, lo que por ende empieza a denominarse desarrollo económico, entendiéndose esto, como que estas organizaciones ya inician a formar parte de un sistema político y económico que dinamizan su accionar en el territorio cauciano, pero que se queda corto en la reconstrucción del tejido social, puesto que las organizaciones que no entran en la lógica de productividad o infraestructura no son atractivas para estos organismos internacionales y las problemáticas que afectan a poblaciones vulnerables no se visibilizan a la luz del fortalecimiento organizacional de cooperación internacional.

En medio de este contexto fortalecimiento organizacional más desde el desarrollo económico que desde el desarrollo de las capacidades y potencialidades de las personas que hacen parte de las organizaciones sociales de base y más de aquellas que no se encuentran en esta lógica, se visiona una práctica Profesional de Trabajo Social, en el campo de la Gerencia Social específicamente en el área de fortalecimiento organizacional, es cual esta está dirigido a una Fundación de carácter solidario en el municipio de Cauca-Antioquia, allí se posibilitó el encuentro de la teoría-praxis. La Fundación Corazoncito Feliz, es una organización sin ánimo de lucro que vela por el mejoramiento de la calidad de vida de los niños, niñas y adolescentes en situación de abandono, ubicada en el barrio la Esperanza uno de los 9 barrios del sur del municipio de Cauca y con mayor violación de los derechos a su población.

Esta Fundación está legalmente constituida, pero es el accionar en el cuidado de esta población vulnerable la que se ha visto afectada, porque aquí se presentan dificultades para el sostenimiento de la organización, no solo económico sino también cultural, social y políticamente para que esta tenga un trabajo articulado, proactivo y autosostenible.

3. PROBLEMA

Las grandes consecuencias de la industrialización traen a Colombia también las grandes insatisfacciones laborales de los obreros como eran llamados en su momento las personas que eran empleadas en las empresas, estas se debían en gran parte a que eran tratados solo como una forma de producción, además de esto en las empresas contrataban personas con mano de obra no calificada con el fin de no generar altos costos empresariales. “Esta condiciones generaron malestar social, lo que da pie a la unión de organizaciones sindicales, movimientos que influyeron en la consolidación de la administración de personal en Colombia, la intervención del Gobierno a través del Ministerio de Industrial y Relaciones laborales y las primeras leyes que regulan la actividad laboral” (Torres, 2003, pág. 45). Es así como se empieza a ver en Colombia la forma de cómo se organizan las personas para luchar por una causa, esto ocurre a partir del año 1910 siendo los sindicatos las primeras organizaciones que aparecieron. “Entre 1919 y 1929 tuvieron una alta capacidad de movilización, orientada por ideales socialistas (...) (doc web organizaciones sociales).

Después ya en los años 30 surge el cooperativismo y en los 50 las Juntas de Acciones comunales consideradas estas como un mecanismo de participación comunitaria para obtener un bien común. Y fue de esta forma que poco a poco en Colombia van surgiendo movimiento que con el paso de los años se van convirtiendo en grupos fuertes y en algunos casos se logran consolidar y buscan un reconocimiento. Por tanto es a partir de estos hechos que vemos como se forman grupos políticos, movimientos sociales entre otras formas de participación por la lucha de ideales o reivindicación de derechos.

Es así como se conciben las organizaciones sociales, generalmente estas en Colombia son una forma de organizarse y trabajar por una causa y que al mismo tiempo procuran por la generación de recursos que posibiliten su sostenibilidad y crecimiento, “las organizaciones sociales están compuestas por entramados sociales que día a día se fortalecen o se debilitan, pero que están conformadas por personas que mediante estas relaciones, tratan de salir

adelante en sus proyectos de vida, buscando satisfacer sus necesidades básicas (...). Pero son precisamente estas condiciones que también están mediados por el contexto las que hacen ver a las organizaciones sociales como un proceso solo por la reivindicación de derechos y obtención de recursos económicos para satisfacer algunas necesidades, además que se le suma a que en Colombia esta figura de organización del sector solidario ha permitido se utilice para evadir responsabilidades fiscales por parte de grandes empresas o grupos económicos o simplemente para realizar contrataciones que no implique el pago legal a quienes contratan mediante esta figura, claro está que esto no ocurre en todos los casos pero si se evidencia una gran corrupción con esta figura.

Es por ello que esta figura en algunos casos no se logra ver como un proceso de socialización y desarrollo de capacidades de las personas las cuales son la verdadera razón de ser de estas organizaciones y que ameritan ser reconocidas por el Estado como espacios de organización concertación y socialización de las personas, donde pueden desarrollar sus potencialidades y ayudar a otros a que lo hagan. “A partir de estos parámetros el crecimiento del hombre en la organización estará condicionado fundamentalmente por factores de tipo social y económico dentro del contexto laboral”. (Torres Carlos Eduardo,)

El municipio de Caucasia no se aleja mucho de esta realidad frente a las organizaciones sociales, y no se puede hablar de fortalecimiento organizacional en el municipio de Caucasia Antioquia si no se habla de organismos internacionales, especialmente los de cooperación internacional, puesto que hay que tener en cuenta que la mayoría de las organizaciones sociales existentes en el municipio de Caucasia, están es en busca de la financiación de un proyecto con organismos de cooperación internacional, y que no estaría nada mal siempre y cuando estos permitan a las organizaciones sociales ser autónomas en la toma de sus decisiones sin que esto signifique dejar de acompañar un proceso que permita el crecimiento de una organización y el mejoramiento de una problemática social.

En medio de este contexto de cooperación internacional en el municipio de Caucasia, se encuentra la Fundación Corazoncito Feliz la cual está legalmente constituida, pero pese a que su objeto social es “el ejercicio de actividades que procuren la prestación de servicios de beneficencia y desarrollo social con la posibilidad de acceso a toda la comunidad”, es en el accionar en el cuidado de esta población vulnerable la que se ha visto afectada, porque aquí se presentan dificultades para el sostenimiento de la organización, debido a que la Fundación no cuenta con recursos financieros propios generados por la ejecución de algún proyecto y la población que se atiende es desde la beneficencia, además que hay personas que hacen parte de esta Fundación y no están sensibilizadas frente al aporte que cada una puede y debe ejercer desde sus capacidades, para que esta tenga un trabajo articulado, proactivo y autosostenible.

4. CAUSAS Y CONSECUENCIAS:

Los problemas descritos anteriormente son multi-causales, por lo tanto es necesario hablar de estas y de su influencia sobre las problemáticas. En lo referido a los niños, niñas y adolescentes en situación de abandono, que no tienen un ambiente sano para su desarrollo y que no son atendidos por instituciones del estado, otro factor causal de esta problemática es la falta de sensibilización de las familias para apoyar en las labores de la Fundación, “poco sentido de pertenencia que tienen los habitantes por el barrio” (Monica Uribe, 2015). Por otro lado lo relacionado a la falta de sentido de pertenencia que tienen algunas fundadoras, la mirada asistencialista de los benefactores.

A su vez, el problema relacionado con la falta de procesos y procedimientos internos y externos, tiene que ver con la debilidad en la gestión por parte de los actores fundadores y benefactores, ante los órganos competentes, para que se emprendan acciones bajo unos lineamientos articulados con la institucionalidad, en la defensa de los derechos tanto de los niños, niñas y adolescentes y de los que representan organización.

Con lo anteriormente dicho, se plantea que la problemática es vista como resultado de una serie de situaciones y de acciones de los beneficiarios, fundadores, y colaboradores, que han formado en el tiempo estructuras

sociales en el barrio en relación a la problemática aquí diagnosticada, es decir, la legitimidad referida a la atención por parte de la Fundación de los niños, niñas y adolescentes en situación de abandono que tienen los habitantes de los barrios del sur, los colaboradores y fundadores, y que ha permitido que los pobladores siempre acudan a responder con sus acciones, con su poder que tienen como agentes (Fernández Tomás y López Antonio, 2008: 35) para actuar reproduciendo las lógicas de las estructuras sociales establecidas en el barrio, o para transformarlas o medianamente cambiarlas.

5. RECURSOS DISPONIBLES:

-Consolidación de los esquemas empresariales: Propuesta de la cámara de Comercio de Medellín para Antioquia, que consiste en que las empresas que están legalmente constituidas tiene asesorías permanentes para su fortalecimiento.

-Convocatoria Proyectos de la gobernación de Antioquia: iniciativas comunitarias que permiten fortalecer los procesos comunitarios.

-Convocatoria de proyectos de extensión de la Universidad de Antioquia BUPPE: iniciativa de estudiantes y egresados de la Universidad donde se formulan proyectos en pro de las comunidades donde tiene presencia la Universidad.

- Capacidad de los actores que participan den la fundación directa o indirectamente, para darle solución a sus problemáticas: como lo han hecho históricamente, y aunque el barrio presente poca participación todavía existe una capacidad de algunos pobladores que participan proponiendo soluciones a las problemáticas.

- El grupo de personas Profesionales que son benefactores, pueden aportar desde el trabajo interdisciplinario para el fortalecimiento de la Fundación

-las instalaciones Físicas conseguidas en comodato.

-La gestión lograda para conseguir practicantes .universitarios y técnicos.

6. PRONÓSTICO DE LA SITUACIÓN:

Positivo:

-Fortalecimiento organizacional de la fundación Corazoncito Feliz, lo cual se expresara en la cualificación de su funcionalidad, auto sostenibilidad y en una mejor atención a los niños, niñas y adolescentes en situación de abandono.

-Ampliación de la cobertura enfocada en el desarrollo de las capacidades de los niños, niñas y adolescentes en situación de abandono, a través de un servicio alternativo al sistema de educación.

Negativo:

-Si no se fortalece esta Organización en sus procesos internos y externos, puede llegar a desaparecer porque no tendrá como sostenerse tanto desde lo económico como desde su exhortación para atender esta población en situación de abandono.

-Aumentara la explotación infantil porque estos niños y niñas ya no tendrán quien les brinde cuidado y protección.

-Se reproducirá el fenómeno en situación de abandono, por no tener una institución que garantice la atención y asesoría tanto a niños, niñas y adolescentes como a las familias que necesiten de este apoyo.

-

7. ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN:

-Empoderar las Fundadoras para que por medio de sus acciones cualificadas, propendan por la obtención de recursos.

-Sensibilizar a las familias del deber que tienen con el beneficio recibido.

- Además, desde dicha fundación es importante que se incentive a los estudiantes de la U de A y otras instituciones educativas, que necesiten escenarios de prácticas, y que estén relacionadas con las problemáticas que tiene la organización con el fin que presenten proyectos en la convocatoria de extensión de la Universidad de Antioquia que permitan mejorar la situación problema ya identificada.

-Se realizarán diseños colectivos de planeación.

_Se potenciara el trabajo en equipo para la construcción de saberes y proyección de la organización.

- Se realizaran eventos como foro (1) y conversatorio (1), donde se dé a conocer la Fundación Corazoncito Feliz y el servicio que brinda a la comunidad de Cauca.

Como se realizará:

El empoderamiento a las fundadoras se realizará, a través de capacitaciones y talleres reflexivos que estarán programados en un cronograma que se construirá colectivamente, de acuerdo a las capacidades y tiempos que cada uno puede aportar a esta institución, de tal manera que les permitan la cualificación de sus funciones, al mismo tiempo se les acompañara para que cada día realicen sus funciones de acuerdo al tiempo en el que estarán prestando el servicio.

También el empoderamiento girara en torno a la consecución de recursos, por tal manera es necesario que ellas mismas a través de un taller realicen la ruta de instituciones y empresas a las cuales podrán asistir para la gestión de recursos de acuerdo a las necesidades presentadas, por tanto no solo serán de tipo económico sino también para la retroalimentación y actualización del conocimiento.

La sensibilización a las familias se realizará a través charlas y trabajos de las practicantes de la técnica de Atención Infantil, supervisado y apoyado por las estudiantes de Trabajo Social en prácticas de la universidad de Antioquia.

A través de estrategias de comunicación, se dará a conocer la Fundación Corazoncito Feliz, como campo de prácticas para otros estudiantes de la U de A Seccional Bajo Cauca, motivándolos a la presentación de proyectos de extensión y así dejen la capacidad instalada. Además no solo se hará con la Universidad sino que también se extenderá a otras instituciones de educación técnica y tecnológica que posibiliten a sus estudiantes la realización de las prácticas allí, con acciones propositivas.

Todas las actividades se realizarán con el fin de generar conciencia en cada uno de los actores involucrados en la Fundación para su transformación, una vez se vaya trabajando por el empoderamiento en los actores se utilizará la estrategia del conversatorio y el foro para posicionamiento y reconocimiento de la fundación en el municipio de Caucaasia como una Institución que brinda un acompañamiento integral a niños, niñas y adolescentes en situación de abandono.

8. CONTINGENCIAS-TENSIONES:

Las posibles contingencias son: la posible falta de interés de la población por participar de las actividades de intervención que posibiliten en ellos el empoderamiento sobre sus Derechos y sobre la responsabilidad que tienen para con la organización, siendo conscientes de la necesidad de aportar al buen aspecto de la Fundación y como también a una ampliación y mejor atención a la población beneficiada.

En relación a las contingencias positivas, se encuentra la participación que poseen algunos colaboradores de la fundación que tienen capacidad de convocatoria, los cuales todavía proponen formas de solución frente a problemáticas detectadas de la misma.

Otra contingencia positiva es el hecho de que en la fundación hay muchos profesionales universitarios que desde sus capacidades en sus diferentes

áreas pueden aportar a la consolidación de la ejecución de estas estrategias de intervención.

Por todo lo anteriormente dicho, se puede decir que las estrategias de intervención propuestas se pueden realizar en la fundación Corazoncito Feliz, a pesar de que se encuentren imprevistos negativos que pueden llegar a obstaculizar la intervención. Por ello es valedero afirmar que la capacidad y los recursos con que se cuentan para hacer dicha intervención permiten frente a los obstáculos la ejecución de dicha propuesta.

BIBLIOGRAFIA

Álvarez, D. (2010). Concepto de Comunidad y Sociedad. Material en PDF

Becerra Fredy (2010). *Taller de ingeniería de métodos: árbol de problemas*. Recuperado el 21 del 05 de 2014 en <http://www.virtual.unal.edu.co/cursos/sedes/manizales/4100002/lecciones/instrumentos/arbol.htm>

Corona Caravero Yolanda, Morfin Stoopan María. (2001). *Diálogo de Saberes sobre Participación Infantil*. México: Universidad Autónoma Metropolitana

Departamento de Orientación del Preuniversitario Pedro de Valdivia, (2001). *Técnicas de sistematización de la información*.

Donnadieu, L., Corona, Y., & Rocha, H. (2009). *NIÑAS Y NIÑOS ACTORES DE LA DEMOCRACIA EN LAS RELACIONES FAMILIARES*. MEXICO: Universidad Autónoma Metropolitana.

Fernández Tomás y López Antonio (2008). *Trabajo Social Comunitario: afrontando juntos los desafíos del siglo XXI*. Alianza Editorial S.A, Madrid-España.

Galeano Marín María Eumelia (2001). *Registro y Sistematización de Información Cualitativa*. Fundación Universitaria Luis Amigó. Medellín, Colombia.

González Gil Teresa y Cano Arana Alejandra: *Introducción al análisis de datos en investigación cualitativa: Tipos de análisis y proceso de codificación*. Sin más datos.

Hugo Cerda (1995). *Los Elementos de la Investigación, como Reconocerlos, Diseñarlos y construirlos*. Editorial el Búho, Bogotá-Colombia.

Lopera Carolina y otros. *La comunicación como elemento organizacional*. Universidad de Antioquia.(2005).

Laura, A. G. (2009).

aprendeenlinea.udea.edu.co/.../Relatoria_2_CAMPOS_Y_ESCENARIOS_DE_ACTUACION
. Obtenido de

aprendeenlinea.udea.edu.co/.../Relatoria_2_CAMPOS_Y_ESCENARIOS_DE_ACTUACION
N:

<https://www.google.com.co/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=6&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKewjzwcTy7tLMAhUDOIYKHkYdBmsQFgg5MAU&url=http%3>

Martínez Miguel (2002). *Hermenéutica y Análisis del Discurso como Método de Investigación Social*. Recuperado el 28-10-2013 en <http://prof.usb.ve/miguelm/hermenyanalisisdisc.html>

Piñuel José (2002). *Epistemología, metodología y técnicas del análisis de contenido*. Universidad Complutense de Madrid, España.

Sosa Silvia (2006). *La Revisión Documental*. Recuperado el 21 de 05 del 2014 en <http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2006/ssc/2l.htm>

Sedki Lavandero, J. (1999). *Ni un solo niño en la guerra-infancia y conflictos armados*. Barcelona: Icaria

Torres, C. E. (1997). *Paradigma Social*. *Revista VIS-Humanidades*, 170.

12. Proyecto de intervención

FUNDACION CORAZONCITO FELIZ

“FORMAR PARA EMPODERAR”

1. Identificación de la situación problema.

Para poder trabajar fortalecimiento organizacional en la Fundación Corazoncito Feliz, en primera instancia se realizó un diagnóstico rápido participativo, para el cual se abordó a Fundadoras, colaboradores y beneficiarios directos. En relación con lo anterior, a partir del diagnóstico realizado en la Fundación Corazoncito Feliz del Municipio de Caucasia, se logró identificar que esta institución debe ser auto sostenible en todas sus dimensiones, organizacionales, sociales y económicas,(Problema Principal); por tanto una de las situaciones que afecta en un mayor grado a la institución,(causa 1), está direccionada al empoderamiento de quienes están a cargo directamente de la Fundación y los beneficiarios directos. Además, de evidenciar aspectos que influyen en la misma, como son, la mirada asistencialista de los colaboradores, (causa 2). Es por ello que se logró constatar que estos aspectos están permeados en ocasiones por elementos propios del conocimiento sobre lineamientos organizacionales, ley de infancia y adolescencia y servicio en calidad de voluntariado. Basándonos en lo anteriormente dicho esto afecta al desarrollo y sostenibilidad; se describen a continuación las más relevantes.

- 1.1. En correspondencia a la falta de empoderamiento, por parte de las fundadoras, se deja entrever en el conocimiento sobre las responsabilidades legales que emergen cuando una institución inicia una labor altruista en desarrollo de su objeto social, el cual se ve reflejado en el desarrollo y cumplimiento de algunos procesos legales de la fundación, pero en ocasiones pasando por alto otros que hacen parte de estas responsabilidades.
- 1.2. Otro aspecto que afecta, es la mirada asistencialista por parte de los colaboradores, ellos se basan en la mayoría de los casos, en la satisfacción de algunas necesidades básicas de los beneficiarios, en este caso niños, niñas y adolescentes, aunque en la gran mayoría son personas profesionales en diferentes áreas, que por lo general tienen una mirada centrada es el cuidado de los beneficiarios directos, lo que afecta organizativamente a la fundación, puesto que para la relación de las ayudas y donaciones que recibe la institución, los directivos necesitan tener claro que deben existir unas pautas para que esto se registre de manera organizada y legal.

- 1.3. El desconocimiento sobre el trabajo desde el voluntariado es otro aspecto que afecta al auto sostenimiento de la Fundación, porque si bien es cierto que esta institución necesita obtener recursos financieros para cubrir sus gastos y mantenimiento, es necesario que el apoyo de los beneficiarios y colaboradores sea desde un compromiso sustancial y desde el voluntariado mientras se generen alternativas de solución para lograr la sostenibilidad de la fundación.

2. Justificación

Los motivos por los cuales es importante intervenir en el fortalecimiento organizacional de la fundación Corazoncito Feliz en el municipio de Caucasia, es debido a que esta institución vela por el cuidado de niños, niñas y adolescentes en situación de abandono y al estar ubicada en el barrio La Esperanza, le permite atender a 90 niños que hacen parte de los barrios del sur, entendiéndose esta una de las zonas con mayor vulnerabilidad de derechos a sus residentes.

En razón de esto, los niños y niñas que se benefician de esta institución ven aquí la oportunidad de ser atendidos y recibir un complemento alimenticio por lo menos en media jornada del día, además de la interacción de ellos con otras personas que de una u otra manera asisten a la institución, la cual permite generar vínculos y afectos de las cuales ellos carecen en sus familias, ayudando esto a reducir los factores de riesgos para que estos niños, niñas y adolescentes encuentren una forma inadecuada de subsistir en medio de las carencias en que viven.

En ese sentido, es necesaria y oportuna la intervención profesional en la Fundación, para poder contribuir en el empoderamiento de las personas que están relacionadas directamente con la esta institución y les ayude a fortalecerse de tal manera que se convierta en una institución auto sostenible a lo largo del tiempo y siga propendiendo por el bienestar de la población que atienden.

En concordancia con lo anteriormente expuesto, el PDM (Plan de Desarrollo Municipal-Caucasia 2012-2015) propone en la línea estratégica 2, Desarrollo Social, Infancia y adolescencia, “el enfoque de protección integral que impone a las familias, a las comunidades y al Estado en cabeza de sus 95 instituciones, las obligaciones de: reconocer los derechos de los niños, niñas, adolescentes y jóvenes, asegurar su garantía y cumplimiento, prevenir que esos derechos sean amenazados o vulnerados y restablecer aquellos que han sido vulnerados, especialmente en poblaciones específicas como las víctimas de diferentes formas de violencia”(PDM-Caucasia, 2012-2015,pg:94).

Todo esto con relación a la atención que merecen las personas en situación de vulnerabilidad, pero por otro lado también es importante intervenir profesionalmente a organizaciones legamente constituidas que propendan por la inclusión la igualdad y el respeto por las personas, sin importar su condición física, económica, política, social y cultural, más aun cuando el conflicto armado ha dejado consecuencias desfavorables en el contexto caucasio.

Apoyándonos en el PDM en su línea estratégica 5- Desarrollo Institucional, el cual en el tema de participación ciudadana propende “por el fortalecimiento de la sociedad civil en lo local, es preciso continuar en la implementación de elementos estratégicos como pilares fundamentales en la construcción de una nueva cultura, tales como la participación activa y responsable” (PDM-Caucasia, 2012-2015, pg: 173), lo que por ende ayudará a fomentar el arraigo en el territorio y el sentido de pertenencia por el municipio, siendo estos elementos los que estimulen e impulsan el fortalecimiento de las personas para generar conciencia de valores y respeto por sí mismo y los demás. Lo cual contribuye en el mejoramiento de la calidad de vida de las personas y la prosperidad de la institución Fundación Corazoncito Feliz.

3. Objetivos

1.4. General

Fortalecer la Fundación Corazoncito Feliz en sus procesos gerenciales y administrativos, para que se posibiliten la generación de un accionar estratégico, proactivo y sostenible.

3.2 Objetivos específicos

- 1.** Potenciar las habilidades de los directivos de la Fundación Corazoncito Feliz, a través de un proceso dialógico que permita el reconocimiento de ellos mismos como personas portadoras de capacidades.
- 2.** Promover la participación activa en entre las personas que hacen parte de la Fundación Corazoncito Feliz, con el fin de diseñar un mejoramiento a la imagen corporativa., como parte de la planeación estratégica.
- 3.** Promover la Fundación Corazoncito Feliz como una empresa solidaria del tercer sector, para que esta sea reconocida como una organización social que trabaja por la reivindicación de los derechos vulnerados a niños, niñas, adolescentes y Jóvenes en el municipio de Cauca Antioquia.

4. Fundamentación.

En la práctica profesional el proyecto de intervención se ejecuta mediante el modelo socioeducativo promocional, a partir de los planteamientos de Olga Lucia Vélez, los cuales permite direccionar la intervención de una manera holística, donde a través de procesos educativos se busca a través de la motivación, participación activa, la autogestión y la autonomía como principios reguladores de la acción social y orienta la actuación profesional hacia la organización y promoción de los individuos, grupos y comunidades, ayudando a instalar capacidades en los sujetos que permita la autorreflexión, movilización y la transformación de situaciones que incidan en el fortalecimiento organizacional de la Fundación Corazoncito Feliz. La autorreflexión, la movilización y la transformación están mediada por el enfoque crítico, el cual permite que los sujetos interpreten sus realidades de acuerdo a la historia y el contexto donde han estado insertos, permitiendo que emerja una propuesta dialógica participativa y realizando un proceso critico- reflexivo, que confiere poder al actor para que este se convierta en sujeto político.

Desde el modelo socioeducativo se pretende retomar el proceso informativo-formativo como un asunto que involucra tanto el aspecto organizacional y social de los individuos y colectivos, el cual consiste en una acción educativa de información y formación a partir de problemas significativos para los actores involucrados. Elaborada conjuntamente Mediante procesos de concientización, de capacitación, de movilización de recursos personales y grupales, (Molina María Lorena, y Romero María Cristina, 1994).

De acuerdo con lo anteriormente expuesto se pretende trabajar con los miembros de la Junta Directiva de la Fundación, lo que es, y lo que implica representar una organización social, además se trata también de identificar las rutas de acceso cuando se trabaja con población vulnerable y la forma de cómo esta organización pueda ser reconocida en el municipio como una organización social del tercer sector, de tal manera que se genere un proceso de reconocimiento como empresa que co-ayude a la auto sostenibilidad de esta.

Por tanto desde la perspectiva socioeducativa se toma la educación como un proceso de formación que permite a los actores a desarrollar y potenciar un conocimiento generados por ellos mismos o por la experiencia compartida de otras personas haciendo relación con la información que ya traen desde su cotidianidad. Por tanto aquí la información se convierte en un elemento fundamental para la formación, teniendo en cuenta que se realizará un constructo entorno al fortalecimiento organizacional para lo cual es importante dar a conocer la situación real de la institución y sus pretensiones en el accionar.

En ese sentido, este modelo permite vincular a directivos, colaboradores y beneficiarios en una acción educativa de información y formación sobre las situaciones organizacionales y sostenibles que se presentan en la institución, al mismo tiempo que propicia la movilización y empoderamiento de los recursos personales y colectivos, que generen la reflexión crítica sobre las problemáticas que los afectan, al mismo tiempo, que participen en la búsqueda de estrategias y alternativas que dé como resultado la resolución y transformación de los conflictos que éstas propician y no ayudan al crecimiento de la organización.

En relación con lo anterior, aparece la educación como un elemento transformador que permite la integración de saberes, entre los diferentes actores que confluye en el ámbito organizacional y social. Es así, que se busca propiciar espacios donde se vincule a cada uno de estos con las responsabilidades que debe asumir desde el rol que le corresponde al interior y exterior de la institución con la intención, de mejorar los procesos organizacionales y sociales que se generan en la Fundación. Así mismo, esta propuesta busca integrar a los fundadores, colaboradores y beneficiarios en procesos flexibles, donde se articule su conocimiento tanto en el organizacional como social, con el propósito de impulsar de alguna manera, la potenciación y empoderamiento del individuo, donde éste, se reconozca como un sujeto que incide en su propio cambio y transformación.

5. Metodología.

Tomando el modelo de intervención socioeducativa, se retomará el empoderamiento de Paulo Freire, como propuesta teórico metodológica que sustenta la praxis profesional. En este sentido, se pretende reconocer el empoderamiento como un aspecto transversal al desarrollo personal y social de los sujetos, donde su principal objetivo es la emancipación, en la que se pretende potenciar las capacidades de éstos, para que, desde sus propios saberes implementen estrategias y alternativas de resolución a sus problemáticas.

En relación con lo anterior, el empoderamiento es un proceso que permite que los individuos, las familias y las comunidades aumenten su fortaleza personal, socioeconómica y política, y con ello logren mejorar sus condiciones de vida, (Freire, Paulo, 1997). Ya que esta se puede entender como un proceso personal a través del cual el individuo toma control sobre su vida o bien como un proceso político en el que se garantizan los derechos humanos y justicia social a un grupo marginado de la sociedad.(Friedman, John,1992).

Por tanto, éste se fundamenta en una apuesta ético política, que pretende crear relaciones horizontales donde la toma de decisiones es una fuente de conocimiento continuo que propicia el aprendizaje y la participación de los sujetos, en busca de la transformación de la realidad a nivel local y global. Igualmente, "es una tarea esencialmente política, con un horizonte que contribuye a la creación de una nueva cultura." (Mondragón Varela & Ghiso Cotos, 2010, Pá. 11-12). Asimismo, el propósito último de esta teoría es que la necesidad de cambio emerja en este caso, desde las directivas, de la Fundación, colaboradores y beneficiarios, para que a partir de la reflexión crítica de su realidad construyan mecanismos que apunten al mejoramiento de las situaciones problemas que se viven en la institución, desde la integración de saberes mutuos lo cual permitirá espacios reales de aprendizaje, es por ello que desde el empoderamiento se busca la toma de conciencia y sentido de pertenencia movido por la esperanza anclada en un discurso de la posibilidad del cambio que parte desde la experiencia propia y la compartida, dando sentido una participación dialógica que toma de lo que yo tengo, lo que el otro tiene y lo que podemos construir todos de acuerdo con lo que se necesita transformar.

En ese sentido, se retoma su carácter metodológico, para orientar la estrategia de intervención en la Fundación Corazoncito Feliz, en la cual se desarrollará dos líneas de trabajo, promocional y educativa; por medio de las cuales se pretende adelantar actividades de sensibilización, formación y socialización que tengan que ver con el fortalecimiento organizacional de la Fundación, las cuales están dirigidas a los diferentes actores de la institución, con el fin de incitar al autoaprendizaje de su realidades y la transformación de las mismas, mediante estrategias técnico instrumentales, como talleres, técnicas participativas e interactivas y grupales, etc.

En relación a esto último, la propuesta de intervención está fundamentada, en una postura crítico- reflexiva, en la cual los involucrados directos e indirectos se apropian de ello mediante la participación activa en cada una de las líneas del proyecto, las cuales están encaminadas a objetivos específicos; en la primera línea se tiene estipulado la sensibilización y socialización por medio de actividades grupales que propicien reflexión y por ende el mejoramiento de actitudes inactivas, la segunda línea está enfocada a fomentar la autorreflexión en los diferentes actores que les permitan ver el empoderamiento como un proceso individual y colectivo. En esta dirección, se pretende, que este, sea un proceso dinámico, en el cual los actores se involucren de una manera participativa, donde éstos, a partir del reconocimiento de sus problemáticas, se identifiquen como sujetos proactivos, tanto en la toma de decisiones, como en la autogestión de las mismas, propiciando el mejoramiento de las relaciones interpersonales y por ende la auto sostenibilidad de la Fundación.

6. 6.1 Líneas y estrategias de trabajo.

La intervención está fundada en dos líneas estratégicas de trabajo relacionadas a continuación:

6.2. Línea promocional.

Desde lo promocional, se busca generar mecanismos que permitan contrarrestar las causas que están generando situaciones que afectan el sostenimiento de la Fundación, además de crear la reflexión y movilización de la comunidad beneficiara frente a las mismas, en aras de generar desde sus capacidades acciones que potencien su propio bienestar y desarrollo social.

Esta, está enfocada a actividades motivadoras (talleres, charlas, conversatorios) que generen el desarrollo de capacidades individuales y colectivas, la sensibilización frente al trabajo en equipo que se debe emprender en la fundación, sentido de pertenencia y empoderamiento.

6.3. Línea educativa-formativa

La actuación educativa-formativa es un proceso que está proyectado para que sea transversal, en la acción promocional, aunque también, en este caso se centrará directamente en la formación de los diferentes actores que participan en el proceso al interior de la institución, el cual se realizará de forma directa mediante el acompañamiento individual y colectivo, en temas específicos, el fortalecimiento organizacional, servicio del voluntariado y trabajo en red,

de igual manera se tiene previsto la resolución de conflictos que surjan durante el proceso y que afecten el avance de este en la institución, los cuales se realizarán mediante el fomento de habilidades para la vida, cuyo propósito es afianzar y generar actitudes y valores, necesarios para el trabajo desde el voluntariado, en ese sentido está direccionada a estrategias metodológicas concretas, que se abordarán con los beneficiarios, directos, de la Fundación, por medio de capacitaciones, asambleas, talleres y técnicas interactivas que permitan fortalecer aspectos y actitudes corresponsables para el fomento del fortalecimiento organizacional. En ese sentido, se pretende mediante la formación directa de los sujetos, potenciar las capacidades individuales y colectivas, para que estos se reconozcan como actores activos, no solo de la problemática sino también de la solución.

Bibliografía

Freire, Paulo. (1997). *Pedagogía da autonomia. Saberes necesarios a la práctica educativa*: Brasil. Paz e Terra.

Friedman, John. (1992). *Empowerment: The Politics of Alternative Development*: Madrid: Blackwell Publishers.

Molina, M, L Romero M, C. (1994). *Modelos de Atención Social en la Práctica Profesional de Trabajo Social*. Costa Rica: Universidad de Costa Rica.

Mondragón Varela, G., & Ghiso Cotos, A. (2010, Pá. 11-12). *Pedagogía Social*.

Santiago de Cali: Escuela de Trabajo Social y Desarrollo Humano

Plan de Desarrollo Municipal. (2012-2015), *Municipio de Caucasia*.

13. Informe de gestión 1: Fundación Corazoncito Feliz

1. Cumplimiento de metas (esto con base en el sistema de monitoreo)

En el cumplimiento de las metas con base al sistema de monitoreo se ha cumplido de la siguiente manera:

La estrategia 1 en el criterio de sensibilización se ha logrado sensibilizar a los miembros de la Junta Directiva de la Fundación y 35 personas cuidadoras de niños, niñas y adolescentes, para esto se han hecho las siguientes actividades:

2. Reuniones con los miembros de la Junta Directiva, para convocar a Asamblea para la reestructuración de la Junta.
 1. Asambleas generales para la reestructuración de las Junta.
 2. Reuniones con los cuidadores de los niños, niñas y adolescentes para que se vincularan al proceso de formación y capacitación. (SENA, Practicantes Trabajo Social).
 3. Talleres de sensibilización sobre el trabajo voluntario y su reglamentación.

Todas estas actividades aportan desde la línea promocional, al objetivo específico número 1 y por ende al general:

Sensibilizar y empoderar a los directivos y beneficiarios directos e indirectos de la Fundación que permitan generar conciencia y sentido de pertenencia por la organización.

En estos momento se están capacitando 35 personas cuidadoras de los niños, niñas y adolescentes de la Fundación, en los temas de Salud Ocupacional y manipulación de alimentos.

Las personas cuidadoras de sexo femenino que se están capacitando están aportando tiempo tanto en el servicio de alimentación como en el cuidado de

los niños, lo que ha propiciado espacios para que la representante Legal realice tramites, asista a capacitaciones o gestione lo concerniente a la Fundación

En la Asamblea se logró reestructurar la Junta Directiva, dando paso al compromiso voluntario, adquirido por las personas que entraron nuevas a ejercer cargos.

Con estas personas se inició la fase de capacitación en sus funciones.

Por otro lado en la línea Educativa se realizó un taller sobre el trabajo en red, lo que generó una articulación entre la Fundación y el SENA, puesto que están capacitando a 35 personas para que desarrollen las actividades en la Fundación, aportando a si al objetivo número 2:

Articular trabajo, servicio y beneficio, entre las instituciones públicas y privadas existentes en el municipio de Caucasia, y la Fundación Corazoncito Feliz, como una organización social que vela por el mejoramiento de la calidad de vida de niños y niñas en situación de abandono.

Principales dificultades y logros.

Las dificultades se presentaron en el mes de Agosto, cuando la Representante Legal se negó a reestructurar la Junta Directiva, luego cuando la Profesora Natalia Arroyave le hizo ver en la visita de seguimiento la importancia de este proceso, ella tomo conciencia y dio paso a este tema.

Por otro lado las dificultades personales a carreadas por no poder laborar en el momento, esto ha significado retraso en la entrega de productos, puesto que ya no se cuenta con algunos recursos que posibiliten el espacio para realizar trabajos académicos, lo cual implica desplazarse a otras partes para poder trabajar, esto quita tiempo y dinamismo.

Logros:

Avance significativo en el fortalecimiento organizacional de la Fundación Corazoncito Feliz.

4. Presentación sobre lo que viene para el proyecto y la práctica.
(Este debe ser preciso pero con contenido claros)

Se articuló con los compañeros del Consultorio Psicosocial para realizar una reunión con los miembros de la Fundación con el ánimo de trabajar la problemática de violencia escolar con los niños de la Fundación y protección cuidados de los menores con los cuidadores.

De igual forma se sigue trabajando en noviembre y diciembre en talleres y capacitaciones que nos ayuden desarrollar los objetivos.

Además se está trabajando sobre el intercambio e experiencia de la Fundación Corazoncito feliz con otras organizaciones de base en el municipio. A se le está elaborando la guía y los contactos para que aporten a esta actividad.



14. Informe de gestión 2: Fundación Corazoncito Feliz

1. Cumplimiento de metas (esto con base en el sistema de monitoreo)

Después de replantear nuevamente los objetivos, se deja ver la relación que se tiene entre las líneas de trabajo, el problema, las causas y las acciones para mejorarlo, es por ello que en este informe damos cuenta de los objetivos replanteados:

Objetivo General

Fortalecer la Fundación Corazoncito Feliz en sus procesos gerenciales y administrativos, para que se posibiliten la generación de un accionar estratégico, proactivo y sostenible.

Objetivos específicos

1. Potenciar y cualificar las habilidades de los directivos de la Fundación Corazoncito Feliz, a través de un proceso dialógico que permita el reconocimiento de ellos mismos como personas portadoras de capacidades.

2. Promover la participación activa entre las personas que hacen parte de la Fundación Corazoncito Feliz, con el fin de diseñar el mejoramiento de la imagen corporativa como parte de la planeación estratégica.

3. Promover la Fundación Corazoncito Feliz como una empresa solidaria del tercer sector, para que esta sea reconocida como una organización social que trabaja por la reivindicación de los derechos vulnerados a niños, niñas, adolescentes y Jóvenes en el municipio de Caucasia Antioquia

Todo esto está relacionado con el empoderamiento, trabajo voluntario y la mirada asistencialista, por tanto se trabajó con el modelo socio educativo promocional según Olga Lucia Vélez, quien plantea que “El Trabajo Social promocional se basa en la motivación, la participación activa, la autogestión y

la autonomía como principios reguladores de la acción social y orienta la actuación profesional hacia la organización y promoción de los individuos, grupos y comunidades”. Así de esta manera esta también argumentado en la fundamentación teórica de nuestro proyecto de intervención.

De acuerdo con lo anteriormente expuesto damos cuenta de cómo se desarrollaron las actividades planteadas:

1.1. La estrategia 1, en el criterio de desarrollo de capacidades, se logró el 100% de las metas propuestas, a continuación se detallan las actividades.

Todas estas actividades aportan desde la línea promocional, al objetivo específico número 1 y 2 por ende al general:

LINEA PROMOCIONAL				
ACTIVIDAD	CANTIDAD	FECHA	RESPONSABLES	CUMPLIMIENTO
Reunión con directivos y padres de familia,	3	Octubre. Y Noviembre 2015	Raisa Olmos María Cecilia Pérez	100%
Talleres: Sentido de pertenencia. Empoderamiento. Valores	1 1 1	Noviembre y Diciembre de 2015	Raisa Olmos -María Cecilia Pérez	100%
Talleres Desarrollo personal Proyecto de vida Trabajo en equipo :	1 1 1	Julio- Diciembre 2015	Raisa Olmos -María Cecilia Pérez	100%
Intercambio de experiencia con la Fundación Hermano Mayor.	1	Diciembre 2015	Raisa Olmos -María Cecilia Pérez Junta Directiva Fundación Corazoncito Feliz	100%

1.2. En la línea Educativa se realizó el 100% de las actividades

LINEA EDUCATIVA				
ACTIVIDAD	CANTIDAD	FECHA	RESPONSABLES	CUMPLIMIENTO
Capacitación de trabajo en red	2	Octubre. Y Noviembre 2015	Raisa Olmos María Cecilia Pérez	100%
Capacitación sobre Fortalecimiento organizacional:: Orientación estratégica Desarrollo Humano Orientación administrativa y operativa Orientación de relacionamiento	1 1 1 1	Noviembre y Diciembre de 2015	Raisa Olmos -María Cecilia Pérez	100%
: Taller sobre trabajo voluntario: Antecedentes históricos del voluntariado Normatividad del voluntariado	1 1	Julio- Diciembre 2015	Raisa Olmos -María Cecilia Pérez	100%
Jornada de servicio Institucional. Visitas a instituciones: MANA ICBF ACR COLEGIO MILITAR SISBEN Secretaria de Gobierno.	1 2 2 3 1 2 2	Febrero Permanentes	Raisa Olmos -María Cecilia Pérez Junta Directiva Fundación Corazoncito Feliz	100% 100%

Con relación al tema de las visitas a instituciones, estas se realizaron en primera instancia como acercamiento en cuanto a la oferta que se tiene para

los beneficiarios, las demás se hacen con el fin de seguir la gestión de los beneficios para la población beneficiaria de la Fundación.

2. Principales dificultades y logros.

Las dificultades han sido situaciones que tienen que ver con los condicionantes propios de la situación problema y el contexto, mas no desde las subjetividades personales de cada uno de los actores que han permeado esta práctica académica, en ese sentido estas dificultades se han asumido desde las herramientas para la resolución de conflicto, el desarrollo de capacidades y el deber ser para el fortalecimiento de la Fundación Corazoncito Feliz.

Lo logros son la satisfacción de haber contribuido a mejorar una situación que más una situación problema es la realización personal y profesional de dos Trabajadoras Sociales con una apuesta ético política que a través de la emancipación del desconocimiento y la “dominación”, han pretendido dar cuenta de que en el municipio de Cauca Antioquia existen organizaciones sociales con un verdadero sentido de reivindicación de derechos a una población vulnerada.

3. Presentación sobre lo que viene para el proyecto y la práctica. (Este debe ser preciso pero con contenido claros)

Desde lo que se viene en el proceso de prácticas, es el cierre de esta, dado al cumplimiento del tiempo y los objetivos trazados, esto visto desde lo académico pero en lo personal se sigue un compromiso con llevar a cabo un proyecto de auto sostenibilidad para la fundación y el cual fue logrado en los constantes encuentros con los actores involucrados es este proceso. Por tanto nuestro compromiso va más allá de haber pasado por una organización y haber cumplido con lo pactado, sino más bien con lo que se pretende dejar como base fundamental para lo que ha significado para nosotras el proceso de en esta profesión.

BIBLIOGRAFÍA

Vélez Restrepo Olga Lucía. *Reconfigurando el Trabajo Social: Perspectivas y Tendencias Contemporáneas*. Espacio Editorial, Buenos Aires Argentina, 2003.



15. Artículo

EL FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL EN EL MUNICIPIO DE CAUCASIA- ANTIOQUIA UN ESCENARIO PARA LA INTERVENCIÓN DEL TRABAJO SOCIAL.

PRESENTACION.

Caucasia es la capital del Bajo Cauca Antioqueño, con una población aproximada de ¹109.000 habitantes. Desde el año 2010 en este municipio se viene trabajando la Política Nacional de Consolidación Territorial, con el ánimo de reconstruir el tejido social, después de una ola de violencia que dejó grandes problemas sociales en el territorio, no solo en el área urbana sino también en la zona rural; esta Política Nacional trajo consigo una oportunidad para que organismos internacionales entraran al territorio Caucasiense y empezaran a ejecutar sus proyectos y programas de la mano de esta política, siendo así como Organismos No Gubernamentales de cooperación internacional, implementaron programas de fortalecimiento organizacional, que ayudará a la reconstrucción del tejido social y dando oportunidad a la población civil de organizarse y a la sociedad civil ya constituida, de ejecutar dichos proyectos que traen estos programas.

De acuerdo con lo anteriormente expuesto podemos decir que los proyectos que se empezaron a desarrollar fueron enfocados al sector productivo en el área rural, y en la zona urbana de infraestructura, todos estos denominados propuestas de respuesta rápida. La pretensión de estos proyectos más allá de erradicar cultivos ilícitos, dinámicas del conflicto armado, y malos manejos de los presupuestos en los proyectos que se dan por la vía gubernamental, pretenden también fortalecer las organizaciones de base a través de la ejecución de estos, dejando la capacidad instalada en las persona que hacen parte de las organizaciones ejecutoras y son participes de estos.

1

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADÍSTICA.

https://www.dane.gov.co/files/censo2005/PERFIL_PDF_CG2005/05154T7T000.PDF. [En línea].

Es por ello que a partir del año 2010 se empiezan a evidenciar en el municipio de Cauca, organizaciones de base llevando a cabo la ejecución de proyectos, bajo la coordinación de dichos programas, lo que por ende empieza a denominarse desarrollo económico, entendiéndose esto, como que estas organizaciones ya inician a formar parte de un sistema político y económico que dinamizan su accionar en el territorio caucasiense, pero que se queda corto en la reconstrucción del tejido social, puesto que las organizaciones que no entran en la lógica de productividad o infraestructura no son atractivas para estos organismos internacionales y las problemáticas que afectan a poblaciones vulnerables no se visibilizan a la luz del fortalecimiento organizacional de cooperación internacional.

¿Porque el fortalecimiento organizacional es un escenario de Intervención de Trabajo Social en el municipio de Cauca Antioquia?

En el devenir histórico de Trabajo Social, se ha visto que ha estado ligado a los aportes y transformación de los problemas sociales, pero con el trasegar del tiempo las dinámicas cambiantes y los efectos de la reconceptualización, permitieron abrir espacios a nuevos planteamientos de la cuestión social y ²“Es necesario considerar a los problemas sociales contemporáneos como elementos de debate intenso, como objeto de análisis y discusión central en esta época de cambios vertiginosos”. Porque aunque la hegemonía capitalista sigue rigiendo el sistema global no quiere decir que las posibilidades se agotaron y que la transformación no se pueda lograr.

Es por ello que desde Trabajo Social Hoy por Hoy se hable de nuevos escenarios para la intervención y praxis profesional, así lo plantea Natalio Kisnerman, ³“lograr una mejor calidad de vida para la población, planificación de alternativas para la modificación de necesidades sociales, administración de recursos institucionales organizando, dirigiendo y coordinando programas sociales y capacitación de recursos humanos”. Planteado de esta manera, es

² RIVAS, González, Matha Remedios. <http://www.lie.upn.mx/docs/PROBLEM015.pdf>. [En línea]

³ CONTRERA, Veronica. <http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/pela/pl-000418.pdf>. [En línea] Septiembre de 2003. <http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/pela/pl-000418.pdf>

así, como se ve la oportunidad de un Trabajador Social en formación y de igual forma titulado, dimensionar su campo de intervención a la luz del fortalecimiento organizacional y emprender una labor que converse con sus apuestas ético política, pues ⁴Kisnerman enuncia que el rol del trabajador social es el de “educador social”, entendiendo por educación el proceso de interacción entre las personas y su medio.

Desde todo lo anteriormente dicho podemos ver que en el municipio de Caucasia, se presenta el fortalecimiento organizacional pero con un discurso más que transformador es hegemónico e imperante, puesto que las organizaciones de sociales que están siendo fortalecidas, no desde el reconocimiento del otro como un ser pensante, capacitado y formado desde sus propias significaciones, sino desde lo que el sistema económico impone en el accionar de las organizaciones.

Por tanto es necesario atender esas organizaciones que han sido excluidas porque su accionar no está ligado al sistema hegemónico, visibilizando la oportunidad para lograr mostrar que lo económico-financiero no es único y necesario para el desarrollo de las potencialidades humanas, este puede ser un medio y un fin, mas no la única solución.

El Empoderamiento como una teoría para el Fortalecimiento Organizacional.

Se trata de un camino donde uno se construye a sí mismo. Yo encontré que ese camino era común en muchas culturas. Desde la más remota antigüedad, diferentes escuelas enseñaron veladamente la única libertad posible para el hombre: su transformación voluntaria.

René Revetez

Las organizaciones sociales emergen porque las personas buscan asociarse y proyectarse a través de las relaciones que se tejen y los intereses que surgen,

⁴ CONTRERA, Veronica. <http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/pela/pl-000418.pdf>. [En línea] Septiembre de 2003. <http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/pela/pl-000418.pdf>

no solo entre ellos, sino también con el entorno; por tanto en el tema de Fortalecimiento Organizacional, es necesario entender, que se trata de entrar a darle fuerza a una estructura organizativa ya existente, y que por alguna razón no está funcionando de manera eficaz en la materialización de sus acciones. Es por ello que el fortalecimiento organizacional se toma como un ⁵“desarrollo de capacidades de la organización comunitaria, reconociendo el potencial de participación de las personas, en la construcción del desarrollo sostenible”, a partir de esto entendemos que son las personas las que a través de sus actitudes y aptitudes le dan forma y sentido a las estructuras organizativas, porque es debido a ese sentir que esas personas le imprimen de una u otra forma el direccionamiento que quieren darle a las organizaciones.

Es por ello que el fortalecimiento organizacional es un proceso de aprendizaje y construcción que se forja con las personas que hacen parte de una organización social, pues son ellas las que a través de sus esfuerzos individuales y cotidianos lucha por sobrevivir, transmitiéndolo también a la vida colectiva, y lo hacen parte a la organización, porque allí también están reflejando parte de sus intereses, sueños e ideales de vida, ⁶“las organizaciones cuentan con una estructura y son producto no sólo de circunstancias sino de las voluntades de los individuos; así pues, la organización es una forma de asociación de individuos regida por líneas impersonales, establecida para conseguir objetivos específicos”. Es por ello que las organizaciones sociales cobran vida a través de las personas, y por eso no son ⁷“una unidad lista y acabada, sino un organismo vivo, social y cambiante”.

En razón del proceso de fortalecimiento organizacional, se puede considerar como una formación política, puesto que esto involucra la participación de las personas que constituyen la organización, y entendiéndose la participación,

⁵ MEJIA, Lopera Carolina y RODRIGUEZ, Monsalve, , John Mario. LA COMUNICACION COMO ELEMENTO DE FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL

⁶ESCOBAR, Delgado, Ricardo Azael.

<http://www.unilibre.edu.co/dialogos/admin/upload/uploads/Articulo%208.pdf>. [En línea] 10 de Junio de 2010.

⁷MEJIA, Lopera Carolina y RODRIGUEZ, Monsalve, , John Mario. LA COMUNICACION COMO ELEMENTO DE FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL

como tomar parte de, y ⁸“se concibe la participación como actividad privilegiada para el desarrollo humano” lo que por ende puede generar en las personas involucradas en el proceso, un sentido de concienciación tal cual como lo expresa Paulo Freire. ⁹“El empoderamiento en el campo educativo tiene sus raíces en el concepto de “concienciación”. Su filosofía se basa en situar al individuo en el centro de su vida para que comprenda sus circunstancias personales y el entorno social en el que vive”.

De allí, que mediante la participación las personas van recreando sus habilidades y van construyendo un camino de transformación, no solo personal sino también de carácter social, pues ellas se vuelven participes de sus propias construcciones, por medio de la interacción, la práctica del dialogo, la escucha, la tolerancia, la solidaridad y la cooperación, las cuales son actitudes necesarias para poder humanizarnos y humanizar así el mundo que nos rodea, desde la vida colectiva y solidaria.

Así mismo se va tornando el empoderamiento en las personas puesto que este también se logra a través de un proceso que involucra al sentido de pertenencia que tiene las apersonas sobre algo que lo consideran importante para ellas.¹⁰ En el contexto del trabajo social el empoderamiento se define como un proceso que permite que los individuos, las familias y las comunidades aumenten su fortaleza personal, socioeconómica y política, y con ello logren mejorar sus condiciones de vida.

Entonces podemos decir que desde el empoderamiento las personas se constituyen en el eje estructurante para el fortalecimiento organizacional, al fin y al cabo son ellas las que las representan y hacen visibles su estructura, por

⁸ CARAVEO, Yolanda y MORFIN, Stopen, Maria. *DIALOGO DE SABERES*. Mexico : Universidad Autonoma Metropolitana, 200

⁹ FRIDE. http://fride.org/descarga/BGR_Empowerment_ESP_may06.pdf. [En línea] 2006.
http://fride.org/descarga/BGR_Empowerment_ESP_may06.pdf.

¹⁰ FRIDE. http://fride.org/descarga/BGR_Empowerment_ESP_may06.pdf. [En línea] 2006.
http://fride.org/descarga/BGR_Empowerment_ESP_may06.pdf.

lo que ellas le dan ese carácter social y colectivo, que buscan cumplir un objetivo que les permita desde mejorar su calidad de vida, hasta resolver una problemática en común del contexto donde emerge la organización social.

Cabe anotar que la relación persona-organización, se hace presente cuando las personas lo constituyen en un elemento configurador de su realidad social, y que a través de la organización se posibilita el desarrollo permanente, puesto que este se va construyendo día a día y propiciando así el desarrollo en común.

Fortaleciendo una organización social desde el desarrollo de capacidades personales.

En la práctica Profesional de Trabajo Social, el fortalecimiento está dirigido a una Fundación de carácter solidario en el municipio de Caucasia-Antioquia, allí se posibilitó el encuentro de la teoría-praxis. La Fundación Corazoncito Feliz, es una organización sin ánimo de lucro que vela por el mejoramiento de la calidad de vida de los niños, niñas y adolescentes en situación de abandono.

Esta Fundación está legalmente constituida, pero es el accionar en el cuidado de esta población vulnerable la que se ha visto afectada, porque aquí se presentan dificultades para el sostenimiento de la organización, debido a que hay personas que hacen parte de esta Fundación y no están sensibilizadas frente al aporte que cada una puede y debe ejercer desde sus capacidades, para que esta tenga un trabajo articulado, proactivo y autosostenible.

Es por ello que se trabaja la intervención profesional, para poder contribuir en la sensibilización y conllevar al empoderamiento de las personas que están relacionadas directamente con la Fundación (Junta Directiva). De tal manera que también se han abordado a personas que tienen relación con la organización y que de una u otra forma contribuye o se benefician en el sostenimiento de la misma (benefactores y beneficiarios directos e indirectos).

De esta manera podemos ver como se posibilita un escenario de práctica desde el fortalecimiento organizacional, pues es este, es el mejor ejemplo para dar muestra que los Profesionales de Trabajo Social van más allá de lo que

puede representar una estructura administrativa, convirtiéndola en un potencializador de capacidades y habilidades mismas de la condición humana.¹¹(...) la educación social y cultural no es otra cosa que una educación integral e integradora de los individuos en sus distintos contextos sociales: familia, escuela, comunidad local, redes sociales y ciber-comunidades (...)

También es claro que cuando estas personas desarrollan sus capacidades a través de la interacción, la comunicación, la movilización, establecen la socialización de ellas con otras personas y desde aquí también la de la organización, por tanto sensibilizar para empoderar es importante para esta Fundación, porque así las personas articularan ideas de trabajo organizado, de tal manera que se teje una red de trabajo voluntario y de esa misma manera visibilizaran las oportunidades y amenazas que tienen en su entorno.

Por lo cual también ha sido importante resaltar el trabajo en red.¹² Reconocernos como individuos u organizaciones inmersas en redes nos abre la puerta a espacios comunes en donde podemos tener acceso a mayores oportunidades y beneficios, pues el trabajo en red, es algo a que la Fundación no se la ha posibilitado de la mejor manera, es por ello que se trabaja para que se construya un conocimiento que permita identificar cual es la red que necesita la Fundación Corazoncito feliz para que el servicio a la población que atiende no se quede corto en su accionar, sino que por el contrario posibilite otros espacios que contribuyan al auto sostenimiento de la misma.

Es importante anotar que al llegar a la práctica en la Fundación Corazoncito Feliz, las personas tenían un discurso desesperanzador, el cual implicaba para ellos un desgaste personal y social, porque solo se pensaba en el recurso financiero como la solución a los problemas que allí existían en el momento,

¹¹GHISO, Alfredo Y otros. REFLEXIONES CONTEMPORÁNEAS SOBRE LA ANIMACION SOCIAO CULTURAL. SERIE CUADERNOS DE ANIMACIÓN SOCIOCULTURAL. Medellín .

¹² Corporacion Saldarraiga Concha. Guía para el fortalecimiento y articulacion de redes de organizaciones sociales.

además de esto veían a las instituciones públicas como una amenaza para la ejecución de su labor social, fue así como se propicia la oportunidad de hacerles ver que más que dificultades lo que se tenían eran grandes oportunidades para el desarrollo personal y social de las personas y la organización

Como apunte final, podemos decir que la sensibilización, el empoderamiento y el trabajo en red, ayuda a fortalecer la Fundación Corazoncito Feliz, lo cual permitirá que esta Fundación siga velando por los cuidados de los niños, niñas y adolescentes en situación de abandono en el municipio de Caucasia.

Consideraciones Finales.

Hablar fortalecimiento organizacional en el municipio de Caucasia Antioquia, es tener en cuenta que se busca es la financiación de un proyecto con organismos de cooperación internacional, y que no estaría nada mal siempre y cuando estos permitan a las organizaciones sociales ser autónomas en la toma de sus decisiones sin que esto signifique dejar de acompañar un proceso que permita el crecimiento de una organización y el mejoramiento de una problemática social.

Por tanto una organización social en el municipio de Caucasia posibilita de esta manera la práctica profesional de Trabajo Social, porque aquí se genera un escenario de formación tanto para el Profesional que está en prácticas, como para las personas que adquieren el compromiso de estar en este proceso de formación y transformación.

Al llegar a la Fundación Corazoncito Feliz, se habló en aquel entonces de la falta de recursos para la sostenibilidad de esta Fundación, pero fue a través de la actuación en la práctica y el trabajo articulado los que han resaltado el potencial humano con el que siempre se contó en esta organización, y que lo único que faltaba era apoyarlos en este sentir social que contribuye a la reconstrucción del tejido social.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.

CARAVEO, Yolanda y MORFIN, Stopen, Maria. *DIALOGO DE SABERES*. Mexico : Universidad Autonoma Metropolitana, 200

Corporacion Saldarraiga Concha. Guía para el fortalecimiento y articulacion de redes de organizaciones sociales. s.l. : Corporación Somos Más Fundación saldarriaga Concha, 2007. 1.

CONTRERA, Veronica. <http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/pela/pl-000418.pdf>. [En línea] Septiembre de 2003. <http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/pela/pl-000418.pdf>

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE.

https://www.dane.gov.co/files/censo2005/PERFIL_PDF_CG2005/05154T7T000.PDF. [En línea] 2005. [Citado el: 04 de NOVIEMBRE de 2015.]

https://www.dane.gov.co/files/censo2005/PERFIL_PDF_CG2005/05154T7T000.PDF.

ESCOBAR, Delgado, Ricardo Azael.

<http://www.unilibre.edu.co/dialogos/admin/upload/uploads/Articulo%208.pdf>. [En línea] 10 de Junio de 2010. [Citado el: 11 de Noviembre de 2015.]

<http://www.unilibre.edu.co/dialogos/admin/upload/uploads/Articulo%208.pdf>. FRIDE. **GHISO, Alfredo Y otros.** REFLEXIONES CONTEMPORÁNEAS SOBRE LA ANIMACION SOCIAO CULTURAL. *SERIE CUADERNOS DE ANIMACIÓN SOCIOCULTURAL*. Medellín : Escuela de Animación Juvenil - Mónica Sepúlveda, 2012. 5.

http://fride.org/descarga/BGR_Empowerment_ESP_may06.pdf. [En línea] 2006.

MEJIA, Lopera Carolina y RODRIGUEZ, Monsalve, , John Mario. LA COMUNICACION COMO ELEMENTO DE FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL.

<http://tesis.udea.edu.co/dspace/bitstream/10495/261/1/ComunicacionElementoFortalecimienttoOrganizacional.pdf>. [En línea] 2005.

RIVAS, González, Matha Remedios. <http://www.lie.upn.mx/docs/PROBLEM015.pdf>. [En línea] Julio de 2003. <http://www.lie.upn.mx/docs/PROBLEM015.pdf>.

ESTADISTICA, DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE.

https://www.dane.gov.co/files/censo2005/PERFIL_PDF_CG2005/05154T7T000.PDF. [En línea] . [En línea] 2005.

https://www.dane.gov.co/files/censo2005/PERFIL_PDF_CG2005/05154T7T000.PDF. [En línea]

MEJIA, Lopera Carolina y RODRIGUEZ, Monsalve, , John Mario. LA COMUNICACION COMO ELEMENTO DE FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL.

<http://tesis.udea.edu.co/dspace/bitstream/10495/261/1/ComunicacionElementoFortalecimienttoOrganizacional.pdf>. [En línea] 2005.

<http://tesis.udea.edu.co/dspace/bitstream/10495/261/1/ComunicacionElementoFortalecimie ntoOrganizacional.pdf>.



7. EVALUACIÓN DEL PROCESO

ACTORES	NOMBRES	CRITERIOS DE LA EVALUACIÓN		
		ACOMPAÑAMIENTO	CONDICIONES PARA EL DESARROLLO DE LA PRACTICA	CALIDAD DEL ACOMPAÑAMIENTO INSTITUCIONAL
AGENCIA	Fundación Corazoncito Feliz	El proceso de acompañamiento por parte de la agencia fue permanente, activo y propositivo; muy buena disposición para facilitar el proceso.	A pesar de que no contamos con los suficientes recursos para el desarrollo de las actividades programadas, contamos con lo más importante que fue la buena disposición, gestión y colaboración de las personas a quien estuvo direccionado el proyecto. Todas las condiciones puestas en el convenio se cumplieron a cabalidad.	Total apoyo y respaldo en todos los procesos. Buena disposición, respeto, oportunidad en la solicitud de algún tipo de apoyo y convocatoria.
COORDINACIÓN INSTITUCIONAL	Elizabeth Delgado Vides	Buena disposición, comunicación y buena voluntad. Siempre estuvo presta y en continuo proceso de aprendizaje.	Nunca excedió sus límites y funciones, posibilitó el aprendizaje y demostró total interés en que pudiéramos desarrollar bien el proceso.	Siempre estuvo incondicional, dispuesta a cooperar y sobre todo a aprender. Manifestando a tiempo sus satisfacciones e inconformidades claramente.
COORDINACIÓN DE PRACTICAS	Juliana Restrepo	Atenta en el momento de la instalación. La gestión de la agencia fue por nuestra	No hubo acompañamiento durante el proceso.	No hubo acompañamiento durante el proceso.

		cuenta.		
ASESORÍA ACADÉMICA	Manuel Alejandro Henao, Natalia Arroyave, Nora Muñoz, Sonia López.	Permanente, continuo y de calidad.	Orientaciones claras y con buenos aportes acompañadas de una buena dosis de rigurosidad académica y profesional, prestos a resolver cualquier dificultad durante el proceso.	Excelentes todos, las visitas a campo permitieron fortalecer el vínculo entre campo de práctica y asesores, muy personalizadas, ya que propicio la especificidad en los asuntos y nunca dejar de lado el detalle.
AUTO-EVALUACIÓN	María Cecilia Pérez, Raisa Olmos.	Siempre tuvimos buena disposición en el campo de práctica y en las asesorías, con buena actitud de servicio, claridad en la postura ético política centrada en el reconocimiento del otro como sujeto portador de conocimiento y transformador de su propio entorno.	Conscientes de las dificultades con las que encontramos el campo de práctica, persistimos y logramos el objetivo propuesto para el desarrollo de la práctica.	Todo el proceso lo desarrollamos basándonos en el respeto y en la buena comunicación, propiciamos un ambiente agradable de trabajo, bien estructurado, constructivo, propositivo, ético y profesional.

8. BIBLIOGRAFÍA

Carolina, M. L., & Rodríguez Monsalve, J. M. (2005). *La Comunicación Como Elemento Organizacional*. Medellín, Colombia: Facultad de Ciencias Sociales Humanas Universidad de Antioquia Departamento de Trabajo Social.

FRIDE. http://fride.org/descarga/BGR_Empowerment_ESP_may06.pdf. [En línea] 2006.
http://fride.org/descarga/BGR_Empowerment_ESP_may06.pdf.

Torres, C. E. (1997). *Paradigma Social*. *Revista VIS-Humanidades*, 170.

Vélez Restrepo Olga Lucía. *Reconfigurando el Trabajo Social: Perspectivas y Tendencias Contemporáneas*. Espacio Editorial, Buenos Aires Argentina, 2003

Yolanda y MORFIN, Stopen, María. *DIALOGO DE SABERES*. México: Universidad Autónoma Metropolitana, 2001.

